

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilaksanakan adalah bersifat kuantitatif yakni “penelitian asosiatif (*explanatory research*), penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa besar kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya arah hubungan yang terjadi” (Usman,2008:166).

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari konsumen yang bersifat assosiatif yang bersifat kausal.Sugiyono (2008:36) menyatakan bahwa “penelitian assosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan yang bersifat sebab akibat.Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Untuk menganalisis variable independen (X) dengan variable gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kepuasan kerja (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regrensi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat di uji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja.

1.2 Objek Penelitian

Penelitian ini lokasi yang dipilih adalah Toko Surya Agung Lumajang yang bertempat di Jalan Semeru No.102 Lumajang. Adapun objek penelitian ini adalah variabel independen (X) yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, terhadap variabel dependen yaitu kepuasan karyawan (Y).

Dalam penelitian ini lokasi penelitian adalah di Toko Surya Agung Lumajang yang bertempat di Jalan Semeru No. 102 Lumajang.sebagai objek penelitian adalah :

- a. Perkembangan Toko Surya Agung Lumajang yang cukup pesat dan mampu bersaing dengan perusahaan lain
- b. Lokasi objek penelitian yang memudahkan peneliti memperoleh data

1.3 Sumber Dan Jenis Data

1.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal. "Data internal merupakan data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana riset dilakukan"(Husein,2008:42).

Data internal dalam penelitian ini berupa profil, jumlah karyawan, jam kerja Toko Surya Agung Lumajang.

1.3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian berupa data primer. "Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau

perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”(Husein,2008:42).

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung berupa hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan Toko Surya Agung Lumajang.

1.4 Populasi Data Teknik Pengambilan Sampel

1.4.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”(Sugiyono,2015:119).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan Toko Surya Agung Lumajang yang berjumlah 31 orang.

1.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono,2015:120). Sampel dalam penelitian ini adalah anggota karyawan pada Toko Surya Agung Lumajang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2015:126).

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang.

Tabel 3.1

Jumlah sampel pada Toko Surya Agung Lumajang

No	Anggota Karyawan	Jumlah anggota karyaan
1.	Kasir bagian penjualan	4
2.	Kasir bagian keuangan	1
3.	Bagian order barang	1
4.	Bagian pembukuan	2
5.	Bagian penjualan	5
6.	Bagian kuli angkut	11
7.	Sopir	7
	TOTAL	31

1.5 Teknik Pengambilan Data

1.5.1 Wawancara

Menurut Burke Johnson dan Larry Cristensen (dalam Wibowo 2015:188) menyatakan bahwa “*interview is a data collection method in which an interviewer (the researcher or someone working for the researcher) ask question of an interviewee (the research participant)*”. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancara.

. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan karyawan Toko Surya Agung Lumajang.

1.5.2 Kuesioner

Menurut (Sugiyono,2013:142) ,”Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Biasanya yang mengisi kuesioner adalah responden sendiri.Tetapi adakalanya di peneliti membacakan kuesioner pada responden kemudian menulis jawaban responden pada formulir kuesioner dengan wawancara terpimpin.Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Menurut (Sugiyono,2015:136) menyatakan baha Skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pemberian skor berdasarkan skala *likert* ini sebagai berikut :

Tabel 3.2

Skala Likert

No.	Skala pengukuran	Skor
a.	Setuju/selalu/sangat positif	5
b.	Setuju/sering positif	4
c.	Ragu – ragu /kadang –kadang/netral	3
d.	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negative	2
e.	Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono (2015:137)

1.5.3 Observasi

“Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner, kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek alam yang lain”(Sugiyono.2015:196).

Menurut iqbal (dalam Suyoto,2013:133) “Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan terjun dan melihat langsung kelapangan untuk melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti (populasi).

1.5.4 Dokumentasi

Menurut zarikunto (2006:206) “Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal – hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan sebagainya”.

Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan dan mencatat dokumen melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Toko Surya Agung Lumajang.

3.6 Variabel Penelitian

3.6.1 Identifikasi Variabel

Menurut Kuncoro (2013:49) “Variabel adalah suatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat di bedakan pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda”.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) yang akan diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y), yaitu kepuasan kerja.

a. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono(2014:59) “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat (dependen variable) yaitu kepuasan kerja (Y).

a. Variabe Independen

Menurut Sugiyono(2014:59) “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X_1) budaya organisasi (X_2).

3.6.2 Definisi Konseptual Variabel

a. Variabel Independen

1) Gaya Kepemimpinan (X_1)

“Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai – nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada pada pemimpin”(Ardana,2012:181).

2) Budaya Organisasi

“Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah

satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Jones mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagai yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi (Fahmi,2014:50).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja “Kepuasan kerja adalah *a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience* Definisi itu mengatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”(Luthans 2011 dalam Kaswan,2011:87).

3.6.3 Definisi Operasional Variabel

a Variabel Independen

1) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Menurut Ardana (2012:181) “Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.Pola perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai – nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada pada pemimpin”.

Menurut Thoha (2006:42) indikator tentang gaya kepemimpinan dikemukakan yaitu :

- (a) Gaya direktif
- (b) Gaya suportif

(c) Gaya partisipatif

(d) Gaya berorientasi

Untuk menjangkau pendapat responden tentang variabel gaya kepemimpinan maka dibuat dan disebarluaskan kuesioner yang disusun dalam skala liker sebagai berikut :

- (1) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang selalu memberikan pengarahan atas pekerjaan yang diberikan
- (2) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang selalu menjalin hubungan non formal dengan seluruh karyawan
- (3) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan
- (4) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang memberikan tugas yang menantang untuk dikerjakan
- (5) Pimpinan pada Toko Surya Agung Lumajang selalu meyakinkan karyawan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas

2) Budaya Organisasi (X₂)

Menurut Fahmi (2014:50) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Jones mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagai yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi.

Menurut Umar (2008:18) indikator budaya organisasi yaitu :

- (a) Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

- (b) Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko
- (c) Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi
- (d) Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi
- (e) Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi
- (f) Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi
- (g) Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka
- (h) Pola komunikasi

Untuk menjangkau pendapat responden tentang variabel budaya organisasi maka dibuat dan disebarluaskan kuesioner yang disusun dalam skala liker sebagai berikut :

- (1) Manajemen memberi keleluasaan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
- (2) Manajemen memberikan toleransi terhadap pekerjaan yang beresiko
- (3) Manajemen memberikan saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
- (4) Manajemen berupaya terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
- (5) Atasan selalu memberikan dukungan terutama dalam hal komunikasi.
- (6) Karyawan berkomitmen secara menyeluruh terhadap organisasi.
- (7) Manajemen bertoleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka. Komunikasi antar unit atau bagian sangat penting guna kemajuan perusahaan

b. Variabel Dependen

1) Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Luthans 2011 dalam Kaswan (2011:87) “Kepuasan kerja adalah *a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience* Definisi itu mengatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”.

Menurut Sunyoto (2012:28) indikator kepuasan kerja yaitu :

- (a) Faktor hubungan antara karyawan
- (b) Faktor individual
- (c) Faktor keadaan keluarga karyawan
- (d) Rekreasi

Untuk menjaring pendapat responden tentang variabel kepuasan kerja maka dibuat dan disebarakan kuesioner yang disusun dalam skala liker sebagai berikut :

- (1) Manajemen selalu menjaga hubungan baik antar karyawan.
- (2) Manajemen menerapkan kerjasama antar individu.
- (3) Manajemen perusahaan menerapkan tunjangan kepada keluarga karyawan.
- (4) Untuk menjaga stress kerja karyawan perusahaan mengadakan rekreasi setiap 2 bulan sekali.

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:121) “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Sumandi Suryabrata (2008:52) “instrument adalah alat yang digunakan untuk merekam umumnya secara kuantitatif – keadaan dan aktivitas atribut – atribut psikologis. Atribut –atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut kognitif dan atribut non kognitif. Sumandi mengungkapkan bahwa untuk atribut kognitif, perangsangnya adalah pertanyaan. Sedangkan untuk atribut non – kognitif, perangsangnya adalah pertanyaan”

Tabel 3.3

Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	Gaya Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan direktif 2. Kepemimpinan supportive 3. Kepemimpinan partisipatif 4. Kepemimpinan orientasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan pada toko surya agung lumajang selalu memberikan pengarahannya atas pekerjaan yang diberikan 2. Pimpinan pada toko surya agung lumajang selalu menjalin hubungan non formal dengan seluruh karyawan 3. Pimpinan pada toko surya agung lumajang selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan 4. Pimpinan toko surya agung lumajang memberikan tugas yang menantang untuk dikerjakan 5. Pimpinan pada toko surya agung lumajang selalu meyakinkan karyawan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas 	Ordinal	Thoha (2006:42)

2.	Budaya organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelulusan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko 3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi 4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi 5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi 6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi 7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapatan secara terbuka 8. Pola komunikasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen memberikan keleluasaan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Manajemen memeberikan toleransi terhadap pekerjaan beresiko 3. Manajemen memberikan saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi 4. Manajemen berupaya terciptanya koordinasi yang baik antara unit organisasi 5. Atasan selalu memberikan dukungan terutama dalam hal komunikasi 6. Karyawan berkomitmen secara menyeluruh terhadap organisasi 7. Manajemen bertoleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapatan secara terbuka. Komunikasi antar unit atau bagian sangat penting guna kemajuan perusahaan 	Ordinal	Umar (2018:18)
3.	Kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor hubungan antar karyawan 2. Faktor individual 3. Faktor keadaan keluarga karyawan 4. rekreasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen selalu menjaga hubungan baik antar karyawan 2. Manajemen menerapkan kerjasama antar individu 3. Manajemen perusahaan menerapkan tunjangan kepada keluarga karyawan 4. Untuk menjaga stress kerja karyawan perusahaan mengadakan rekreasi setiap 2 bulan sekali 	Ordinal	Sunyoto (2012:28)

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:8) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan alat statisti SPSS 016. Sebelum dilakukan uji pengaruh terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument dan uji asumsi klasik.

3.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuisioner yang digunakan untuk menjangkau dua responden dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuisioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

3.8.2 Uji Validitas

“Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek

penelitian”. (Sugiyono, 2012:455). “Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur.” (Husein Umar, 2008:59).

Pengujian validitas penelitian ini mempergunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan mengkolerasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Rumus korelasi *Product Moment* (Husein Umar, 2008:131) sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah observasi/responden

X = Skor butir

Y = Skor total

Menurut Sugiyono (2012:178), “analisa faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid”.

3.8.3 Uji Reabilitas

Menurut Fuad Mas’ud (2004:69),

Reliabilitas atau tingkat keandalan, ketetapan atau keajegan (*consistency-konsistensi*) adalah tingkat kemampuan instrumen riset untuk mengumpulkan data

secara konsisten dari sekelompok individu. Instrumen yang mempunyai tingkat reliabilitas tinggi cenderung menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel atau unsur-unsurnya, jika diulangi pada waktu yang berbeda pada pada sekelompok individu yang sama. Sehingga instrumen tersebut dapat dinilai reliabel (dapat diandalkan).

Menurut Yohanes Anton Nugroho (2011:33)

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*.

Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel berikut:

Tabel 3.4

Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 – 0,80	Reliabel
5	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Yohanes Anton Nugroho (2011:33)

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

3.8.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Medeteksi apakah

data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Umar, 2008:181).

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:94) “penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus distribusi normal agar diperoleh hasil yang tidak bisa. Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data berada berdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik, parametik”.

Menurut Santoso (2012:361) Normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

- a. Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*) distribusi yang normal mempunyai bentuk yang simetris dengan nilai mean, median, dan mode yang mengumpul di satu titik tengah.
- b. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan rumus *skewness*. Untuk ini digunakan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu *skewness* sebagai ukuran kemencengan sebaran. Jika *skewness* bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran data menceng ke kanan.

$$Z = \frac{Skewness}{\sqrt{6/N}}$$

Selanjutnya nilai Z dihitung, dibandingkan dengan nilai Z tabel tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal.

- c. Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat *normal probability plot* pada output SPSS, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- (2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

3.8.4.2 Uji Multikolinieritas

“Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi”. (Husein Umar, 2008:177).

Husein Umar (2008:140-141)

Mengemukakan ada beberapa cara untuk memeriksa multikolinieritas, yaitu:

- a. Korelasi yang tinggi memberikan petunjuk adanya kolinieritas, tetapi tidak sebaliknya yakni adanya kolinieritas mengakibatkan korelasi yang tinggi. Kolinieritas dapat saja ada walau korelasi dalam keadaan rendah.
- b. Dianjurkan untuk melihat koefisien korelasi parsial. Jika R^2 sangat tinggi tetapi masing-masing r^2 parsialnya rendah memberikan petunjuk bahwa

variabel-variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi dan paling sedikit satu di antaranya berlebihan. Tetapi dapat saja R^2 tinggi dan masing-masing r^2 juga tinggi sehingga tak ada jaminan terjadinya multikolinieritas.

Menurut Ghozali (2001:92)

Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10.

Sedangkan menurut Santoso (2012:92), “untuk mengetahui data tersebut memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah angka 10 ($VIF<10$) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas”.

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah angka 10 ($VIF<10$) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas.

3.8.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke

pangamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Husein Umar, 2008:179).

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:96). Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki *variant* yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat daripada runtun waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0.
- c. Pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.5 Analisis Regresi Linier Berganda

“Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)”. (Mudrajad Kuncoro, 2007:77).

“Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi

(dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua”. (Sugiyono, 2012:277). Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

X₁ = variabel gaya kepemimpinan

X₂ = variabel budaya organisasi

e = *error*

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya (Sutanto Priyo Hastono, 2006:6).

3.8.6 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun signifikan.

3.8.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan statistic uji t, pengelolaan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software IBM SPSS Statisticsts agar pengukuran data yang dihaslkan lebih akurat.

a. Merumuskan Hipotesis

Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko Surya Agung Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko Surya Agung Lumajang

Hipotesis Kedua

H_0 : Tidah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Surya Agung Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Surya Agung Lumajang

b. Merumuskan level of signifikan dengan $\alpha = 5\%$

c. Menentukan kriteria penguji :

jika $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

d. Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t hitung dengan t tabel

3.8.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Kuncoro (2007:82) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikan”.

Adapun hipotesisnya sebagai berikut ini :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Surya Agung Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Surya Agung Lumajang

3.8.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro (2007:84) “Koefisien Determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya Koefisien Determinan (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan satu (satu). Jika Koefisien Determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila Koefisien Determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel Independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel Independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah Adjusted R Square”.

Dari determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya ditanyakan dalam presentasi.