

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi pendekatan kuantitatif, di mana para peneliti menggunakan teori-teori yang disertai dengan hipotesis yang tepat. Selain itu, analisis data dilakukan untuk mendukung atau menolak hipotesis yang ada. Menurut Azwar (2018) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metoda analisis statistika. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan informasi yang diberikan sebelumnya, jelaslah bahwa pendekatan kuantitatif melibatkan pengujian hipotesis dalam penelitian melalui analisis data statistik yang tepat. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang diilustrasikan pada tabel yang tersedia pada latar belakang dan perumusan masalah kepuasan kerja

pada karyawan *outsourcing* di Pusat perbelanjaan X.

Desain pada penelitian ini memakai penelitian asosiatif yakni penelitian ini akan menyelidiki ada hubungan sebab akibat antara beberapa variabel, khususnya penelitian ini meneliti variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) menurut Sugiyono (2017). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel independen (X1): Gaya Kepemimpinan Transformasional.
- b. Variabel independen (X2): Motivasi Kerja.
- c. Variabel independen (Y): Kepuasan Kerja.

B. Definisi Operasional Penelitian

1. Kepuasan kerja ((*Job Satisfaction*))

Menurut Quinn dan Shepard (dalam Eisenberger dkk, 1997) kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaan sehingga karyawan di seluruh dunia memegang seperangkat prinsip di mana mereka percaya bahwa organisasi tempat mereka bekerja sangat menghargai beragam kontribusi yang diberikan oleh para karyawannya dan memprioritaskan kesejahteraan perusahaan dan tenaga kerjanya itu sendiri.

Kepuasan kerja dicirikan sebagai sentimen individu terhadap pekerjaan mereka mencakup perasaan terhadap berbagai aspek pekerjaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja di ukur dengan skala *Overall Job Satisfaction* (OJS) dari Quinn dan Shepard (dalam

Eisenberger dkk, 1997) yang terdiri dari 4(empat) butir aitem kepuasan kerja

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Carless dkk, (2000) gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menawarkan motivasi melalui dorongan kepada anggota tim untuk meningkatkan harapan mereka dan menyelaraskan dengan visi perusahaan, bersama dengan inspirasi dari para pemimpin yang menetapkan standar yang tinggi untuk menanamkan kepercayaan diri dalam mencapai tujuan organisasi dan secara efektif mengkomunikasikan tujuan yang ambisius untuk masa depan kepada semua anggota staf. Kepemimpinan transformasional dengan skala GTL (*Global Transformational Leadership*) dari Carless, dkk (2000) yang terdiri dari 7 (tujuh) aitem.

3. Motivasi Kerja

Menurut Gagne dan Deci (2005) motivasi dibagi menjadi dua klasifikasi motivasi: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik melibatkan keterlibatan dalam suatu aktivitas murni demi minat dan kesenangan yang melekat. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik melibatkan pelaksanaan tugas untuk tujuan instrumental. Alasan instrumental yang spesifik dapat bervariasi tergantung pada tingkat internalisasi motivasi. Internalisasi mengacu pada proses penerimaan aturan yang awalnya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti imbalan atau hukuman,

sehingga menjadi diatur secara internal.

Motivasi memainkan peran penting dalam membentuk tindakan seseorang, terutama di tempat kerja. Sering digambarkan sebagai katalisator untuk keinginan, insentif, atau kebutuhan, motivasi mendorong individu untuk mengejar dorongan mereka dengan antusias. Motivasi kerja diukur dengan skala MAWS (*Motivation at Work Scale*) yang terdiri dari 4 (empat) aspek dan 12 item.

C. Populasi dan Metode Sampel

1. Populasi

Populasi menunjukkan kumpulan individu yang akan dimanfaatkan untuk menggeneralisasikan temuan dari sebuah penelitian (Azwar, 2018). Populasi penting bagi setiap kelompok untuk memiliki karakteristik atau ciri-ciri unik yang membedakan mereka dari kelompok lain. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari karyawan *outsourcing* di pusat perbelanjaan X yang berjumlah 110 karyawan yang terdiri karyawan kebersihan sebanyak 40 orang, karyawan taman 3 orang, karyawan *pest control* 4 karyawan, karyawan keamanan sebanyak 50 orang, karyawan *secure parking* sebanyak 13 karyawan.

Untuk jumlah populasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini terdapat dihalaman berikutnya.

Tabel 3.1 Deskripsi Umum Responden Karyawan *Outsourcing*

No	Karyawan	Jumlah
1.	Karyawan Kebersihan	40
2.	Karyawan Taman	3
3.	Karyawan Keamanan	50
4.	Karyawan Pest Control	4
5.	Karyawan Secure Parking	13
	Jumlah	110

2. Teknik Sampel

Metode pengambilan sampel adalah bagian dari populasi yang dimaksudkan untuk mencerminkan populasi dalam suatu penelitian. Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2017), sampel mewakili sebagian dari populasi baik dari segi jumlah maupun karakteristiknya. Berbagai teknik pengambilan sampel digunakan dalam studi penelitian. Menurut Sugiyono (2017), teknik pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk memilih sampel untuk tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, digunakan metode pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dan jenis sampel *sampling total*. Menurut Azwar (2018) cara pengambilan sampel secara *non probability* adalah apabila besar peluangnya anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak diketahui. Sedangkan menurut Sugiyono (2018) *sampling total* merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan

outsourcing yang bekerja di pusat perbelanjaan X. Menurut Sugiyono (2017), sebuah penelitian biasanya membutuhkan jumlah sampel berkisar antara 30 hingga 500 partisipan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih 110 subjek penelitian. Keputusan ini diambil karena adanya kesesuaian antara jumlah populasi karyawan *outsourcing* dengan data yang tersedia di pusat perbelanjaan X.

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah metode sampel secara efektif mencerminkan populasi dalam sebuah penelitian. Sesuai Sugiyono (2017), sampel mewakili kuantitas dan atribut yang dimiliki oleh populasi.

Berbagai metode pengambilan sampel digunakan dalam penelitian untuk memilih sampel untuk penyelidikan. Sugiyono (2017) mendefinisikan teknik sampling sebagai cara yang digunakan untuk menentukan sampel untuk tujuan penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metodologi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala *likert*. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data dilakukan di berbagai lingkungan dan melalui berbagai cara (Sugiyono, 2018). Untuk penelitian ini, metode yang dipilih untuk pengumpulan data adalah dengan membagikan skala secara langsung melalui *gforms*. Para peneliti menggunakan tiga skala yang berbeda: skala kepemimpinan transformasional, skala motivasi kerja, dan

skala kepuasan kerja. Masing-masing skala ini terdiri dari item-item berbasis pernyataan.

Menurut Azwar (2019) aitem yang mendukung (*favorable*) menggambarkan suatu dukungan, keberpihakan atau menunjukkan kesesuaian dengan deskripsi berperilaku pada indikatornya. Selanjutnya, aitem yang berisi tidak mendukung yaitu (*unfavorable*). Tiga skala yang berbeda digunakan dalam penelitian ini, menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban yang berbeda.

Mengenai skor tiap-tiap pernyataan terdapat sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skor Aitem Kepuasan Kerja

No	Tanggapan	Pemberian Skor	
		Favorable	Unfavorable
1	SP	5	1
2	P	4	2
3	N	3	3
4	TP	2	4
5	STP	1	5

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi skala kepemimpinan transformasional, skala motivasi kerja, dan skala kepuasan karyawan. Rincian dari skala tersebut ada di halaman berikutnya:

1. *Blue print* Skala Kepuasan Kerja

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai kepuasan kerja digunakan dan dikembangkan oleh Quinn dan Shepard (dalam Eisenberger dkk, 1997) Skala khusus ini mencakup empat item yang menilai empat aspek berbeda dari kepuasan kerja. Jika seorang teman baik memberitahu saya bahwa dia tertarik untuk bekerja seperti saya, saya pasti sangat merekomendasikannya (*If a close companion were to express their interest in pursuing a career similar to mine, I would strongly endorse it.*), Saya sangat puas dengan pekerjaan saya saat ini (*In general, I am quite content with my present position.*), Secara umum, pekerjaan saya sesuai dengan tujuan karir saya mengambilnya (*Overall, the job I have aligns with the type of job I had in mind when I accepted it.*), Sekarang setelah saya tahu banyak, jika harus memutuskan apakah akan menerima pekerjaan saya, ya tentu saja an (*Given the knowledge I possess at present, if I were to reconsider my decision regarding accepting my current employment, I would still choose to do so*).

Adapun *blue print* skala kepuasan kerja terdapat pada halaman berikutnya:

Tabel 3.3 *Blue print* aitem Skala Kepuasan Kerja

No.	Aitem	Nomor Aitem		
		<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	Jumlah
1.	Jika seorang teman baik memberi tahu saya bahwa dia tertarik untuk bekerja seperti saya, saya pasti sangat merekomendasikannya	1		1
2.	Secara keseluruhan, saya sangat puas dengan posisi saya saat ini	2		1
3.	Secara keseluruhan, pekerjaan saya selaras dengan jenis pekerjaan yang saya cita-citakan. ketika saya mengambilnya	3		1
4.	Sekarang setelah saya tahu banyak, jika harus memutuskan apakah akan menerima pekerjaan saya, ya tentu saja	4		1
Jumlah		4	0	4

KARAWANG

Tabel 3.4
Skor Aitem Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Tanggapan	Pemberian Skor	
		Favorable	Unfavorable
1	SS	5	1
2	S	4	2
3	N	3	3
4	TS	2	4
5	STS	1	5

2. *Blue print* Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disediakan oleh Carless dkk, (2000) yang menggambarkan pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang menunjukkan. Skala ini terdiri dari 7 item.

Adapun *blue print* skala ukurnya ada dihalaman berikutnya:

Table 3.5 *Blue print* Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Item	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1.	Menyampaikan visi masa depan yang jelas dan positif	1		1
2.	Mendukung dan mendorong pertumbuhan setiap anggota staf secara individu, serta memberikan dukungan dan dorongan yang diperlukan untuk memajukan perkembangan mereka	2		1
3.	Memberikan semangat dan penghargaan kepada staff	3		1
4.	Meningkatkan kepercayaan, menumbuhkan keterlibatan dan mendorong kerjasama tim	4		1
5.	Mempromosikan eksplorasi perspektif alternatif dan menantang keyakinan yang sudah mapan.	5		1
6.	Jelas tentang nilai-nilai dan praktik yang diajarkannya	6		1
7.	Menanamkan rasa bangga dan perilaku hormat kepada orang lain dan memberikan inspirasi saya agar menjadi kompeten	7		1
Jumlah		7	0	7

Tabel 3.6
Skor Aitem Motivasi Kerja

No	Tanggapan	Pemberian Skor	
		Favorable	Unfavorable
1	SS	5	1
2	S	4	2
3	N	3	3
4	TS	2	4
5	STS	1	5

3. *Blue print* Skala item Motivasi Kerja

Instrumen untuk mengukur motivasi kerja terdiri dari butir-butir pernyataan yang dirancang untuk menilai tingkat motivasi seseorang, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kepuasan kerja mereka. Alat ukur ini diturunkan dari skala sikap yang dikemukakan oleh Gagne dan Deci (2005) *Self Determination Theory* yaitu: *intrinsik, identifikasi, introduksi dan ekstrinsik*.

Adapun *blue print* skala motivasi kerja ada dihalaman berikutnya:

Tabel 3.7 *Blue print* Skala aitem Motivasi Kerja

No.	Aspek	Aitem	Nomor Aitem		
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	Jumlah
1.	<i>Intrinsik</i>	- Karena saya menikmati pekerjaan ini - Karena saya menyenangkan pekerjaan ini - Pekerjaan ini mendatangkan momen-momen yang menyenangkan	1,2,3		3
2.	<i>Identifikasi</i>	- Saya memilih posisi ini karena memungkinkan saya mencapai cita-cita saya - Karena pekerjaan ini memenuhi rencana karir saya - Karena pekerjaan ini sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya	4,5,6		3
3.	<i>Introjected</i>	- Karena saya harus menjadi yang terbaik dalam pekerjaan saya, saya harus jadi pemenang - Karena pekerjaan saya adalah hidup saya dan saya tidak ingin gagal - Karena reputasi saya pada pekerjaan ini	7,8,9		3
4.	<i>Ekstrinsik</i>	- Karena pekerjaan ini memberi saya standar hidup tertentu - Karena pekerjaan ini memungkinkan saya menghasilkan banyak uang - Saya melakukan pekerjaan ini demi gaji	10,11,12		3
Jumlah			12	0	12

E. Metode Analisis Instrumen

Peneliti pada awalnya menilai validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dari permasalahan yang terjadi, maka dibutuhkan suatu alat ukur yang baik terhadap permasalahan yang terjadi. Adapun metode analisis instrumen sebagai berikut:

1. Validitas

Menurut Azwar (2017) validitas adalah representasi pada keakuratan suatu informasi yang diperlukan. Validitas mengacu pada sejauh mana sebuah alat ukur sesuai dan akurat dalam kaitannya dengan tujuan yang dimaksudkan. Dalam penelitian ini, konsep yang digunakan validitas isi (*content validity*). Kisi-kisi yang akan menjadi acuan untuk mengembangkan butir-butir pertanyaan akan melalui analisis awal untuk memastikan kesesuaiannya dan untuk menilai validitas isinya. Dalam penelitian ini, pengujian validitas isi akan dilakukan melalui *professional judgment* dari individu yang berkompeten.

Metode *Aiken's* digunakan dalam perhitungan validitas ini untuk menentukan koefisien validitas isi. Koefisien dihitung berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari panel ahli, yang terdiri dari n orang. Keakuratan item mencerminkan konstruk yang diukur.

Formula yang digunakan sebagai berikut

$$V = \sum S/[n(c-1)]$$

$$S = r - l_o$$

Keterangan:

l_o = nilai penilaian validitas terendah (misal 1)

C = nilai penilaian validitas tertinggi (misal 5)

R = nilai yang diperoleh oleh penelitian

2. Analisis Aitem

Dalam penelitian ini yang dilakukan oleh Azwar (2019), ditemukan bahwa ketika sebuah item menunjukkan kriteria (skor total) menunjukkan korelasi positif, yang mengindikasikan hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut memiliki kemampuan diskriminasi yang penting. Para peneliti menggunakan teknik korelasi item total yang dikoreksi, dengan menetapkan ambang batas pada $r \geq 0,30$. Azwar (2019) mengemukakan bahwa dalam melakukan uji *validitas item total correlation* pada taraf signifikansi 5%, pengambilan keputusan dapat berpedoman pada kriteria yang ditentukan.

- 1) Sebuah item skala dianggap valid jika nilai r hitung melebihi 0,30.
- 2) Sebaliknya, sebuah item skala dianggap tidak valid jika nilai r hitung kurang dari 0,30.

Azwar (2019) menyarankan jika jumlah item tidak memenuhi kriteria yang disyaratkan, maka dapat dikurangi dari 0,30 menjadi 0,25 untuk memastikan bahwa kriteria terpenuhi. Korelasi aitem dihitung menggunakan *product moment* dari *Karl pearson*.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

X = Skor yang didapatkan pada subyek dari seluruh item

Y = Skor total didapatkan dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor pada distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor pada distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor pada distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor pada distribusi Y

N = Jumlah responden

Perhitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 24.0.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukuran dengan menggunakan alat ukur mengacu pada derajat keterpercayaan ketika pengukuran diulangi pada kelompok subjek yang sama beberapa kali (Azwar, 2019). Pengujian keandalan dilakukan untuk mengevaluasi keteguhan dan daya tahan responden terhadap alat ukur psikologi yang disajikan dalam format skala. Ketika sebuah penelitian menunjukkan reliabilitas, maka hasilnya akan konsisten dalam berbagai kesempatan pengukuran.

Dalam penelitian ini, penggunaan *Cronbach Alpha* digunakan untuk melakukan pengujian dan mendapatkan estimasi yang dapat diandalkan dari konsistensi pengukuran. Ketika koefisien reliabilitas meningkat, margin kesalahan menurun. Akibatnya, alat ukur menjadi lebih dapat diandalkan. Sebaliknya, koefisien reliabilitas mengalami penurunan nilai sesuai dengan peningkatan tingkat kesalahan yang mengarah pada ketidakandalan alat ukur (Azwar, 2019).

Para peneliti menggunakan teknik *Cronbach Alpha* untuk menilai reliabilitas, memanfaatkan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24.0 dan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir aitem

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir aitem

σ^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

k = Jumlah butir pernyataan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

Menurut Guilford (dalam Azwar, 2019) reliabilitas dinyatakan jika koefisien reliabilitas:

Tabel 3.8 Kaidah Reliabilitas Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
>0.90	Sangat Reliabel
$0.7 - 0.90$	Reliabel
$0.4 - 0.70$	Cukup Reliabel
$0.2 - 0.40$	Kurang Reliabel
< 0.20	Tidak Reliabel

F. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa teknik analisis data melibatkan serangkaian kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan tersebut meliputi mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini memungkinkan untuk dilakukan berbagai pengujian data, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Melakukan uji normalitas adalah persyaratan penting dalam bidang analisis data. Uji ini dilakukan sebelum melakukan perhitungan berdasarkan penelitian spesifik yang dilakukan. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk menentukan distribusi data pada variabel tunggal, yang sangat penting bagi peneliti. Data yang dikumpulkan harus menunjukkan distribusi normal untuk memastikan validitas temuan penelitian. Uji *Kolmogorov-Smirnov* umumnya digunakan untuk melakukan uji normalitas, seperti yang diuraikan dalam rumus oleh Sugiyono (2017) di halaman berikutnya:

$$KD = 1.36 \frac{n_1 + n_2}{n_1 + n_2}$$

Keterangan:

KD = Jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang diteliti

n_1 = Jumlah sampel yang diteliti

n_2 = Jumlah sampel yang diteliti

Data dianggap normal jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$). Sebaliknya, jika nilai yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$), maka data dianggap tidak normal (Sugiyono, 2017).

2. Uji Linieritas

Tujuan dari melakukan uji linearitas adalah untuk mengevaluasi adanya hubungan linear antara variabel dependen dan independen. Penilaian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji linearitas, di mana tingkat signifikansi $\leq 0,05$ digunakan untuk memastikan adanya hubungan linear antara variabel.

3. Uji Hipotesis (Regresi Berganda)

Sugiyono (2016) mendefinisikan regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.

Tujuan melakukan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengevaluasi pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi diuji dalam hubungannya dengan variabel kepuasan kerja.

Penelitian ini mencakup dua faktor yang berbeda: kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2), serta satu faktor dependen, kepuasan kerja (Y). Ketika ada beberapa faktor independen, pengujian parsial (uji T) dan pengujian simultan (uji F) dilakukan.

a. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian parsial, sering dikenal sebagai uji T, dilakukan untuk mengevaluasi dan mengkonfirmasi dampak variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2021). Ketika mengambil keputusan berdasarkan hipotesis dalam pengujian parsial:

1. Bila nilai sig. $< 0,05$, maka ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja atau H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.
2. Bila nilai sig. $< 0,05$, maka tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja atau H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima.

3. Bila nilai sig. < 0,05, maka ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja atau H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.
4. Bila nilai sig.< 0,05, maka tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja atau H_{a2} ditolak dan H_{o2} diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara bersamaan, biasanya disebut sebagai uji F, dilakukan untuk memeriksa dan memahami dampak gabungan. antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2021).

- a) Jika nilai sig. < 0,05, maka ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja atau H_{a3} dan H_{o3} di tolak.
- b) Jika nilai sig.< 0,05, maka tidak pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja atau H_{a3} ditolak dan H_{o3} diterima.

Persamaan untuk regresi linier berganda dapat dinyatakan ada di halaman selanjutnya:

$$Y = a + b^1X^1+b^2 X^2$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

a = Harga Konstanta

b¹ = Koefisien regresi pertama

b² = Koefisien regresi kedua

X¹ = Variabel independen pertama

X² = Variabel independen kedua

Pengolahan data peneliti menggunakan *program Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 24.0. Ketika tingkat signifikansi di bawah 0,05 ($p < 0,05$), hal ini mengindikasikan adanya hubungan antara variabel-variabel penelitian, sehingga membantu dalam pengambilan keputusan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang digunakan untuk tujuan menilai dampak dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Koefisien determinasi dihitung sebagai kuadrat dari koefisien korelasi, seperti yang dinyatakan dalam penelitian Sugiyono (2018), yang terdapat pada halaman selanjutnya:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien korelasi dikuadratkan

