BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data – data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut yang berjudul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja , Sosial Dan Transmigrasi". Oleh karena itu yang menjadi objek penilitian adalah gaya kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu gaya kepemimpinan situasional (Independent Variable) dan kepuasan kerja karyawan (Dependent Variable). Kedua variabel tersebut akan diuji bagaimana pengaruhnya antara variabel yang satu dengan yang lainnya melalui serangkaian pengujian. Adapun unit observasinya adalah Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi yang beralamatkan di jl. Veteran No. 03 Ciseureuh, Purwakarta.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian kesatu dan kedua. Menurut Nazir (2003 : 54) mengatakan bahwa :

"Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki."

Adapun deskriptif ini dilaksanakan untuk mengetahui gambaran sesungguhnya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial, Dan Transmigrasi Kab. Purwakarta. Sedangkan Sugiyono (2001:16) mengatakan bahwa :

"Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk memilih metode penelitian, menyusun *instrument* penelitian, mengumpulkan data dan menganalisanya."

Metode verifikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, sehingga metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ketiga, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial, Dan Transmigrasi Kab. Purwakarta.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Penelitian dilakukan dengan melihat pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melakukan observasi, wawancara dan penyebaran angket/kuesioner pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Tranmsigrasi. Desain penelitian yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah metode penelitian lapangan, yaitu suatu metode penelitian yang mengambil sample dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Dalam penelitian ini populasi yang diteliti mempunyai tingkatan atau berstrata, maka sampel ini diambil stratum sehingga setiap strata atau tingkatan mempunyai sampel yang mewakili dalam penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan) dengan variabel Y (kepuasan kerja karyawan).

Penulis menggunakan analisis korelasi rank spearman, karena untuk mempermudah menganalisis data.

3.2.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, satu variabel bebas X (*Independent variable*) Yaitu Gaya Kepemimpinan Situasional dan satu variabel terikat Y (*Dependent Variable*) yaitu Kepuasan Kerja.

Adapun definisi dan istilah variabel menurut **Sugiyono (2001:21)** adalah sebagai berikt:

1. Variabel bebas **(***Independent variable***)**

   Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan situasional.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

   Variabel terikat adalah merupaka variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain *(Independent variable)*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya tentang hubungan variabel tersebut digunakan desain secara detail dalam tabel :

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala	Sumber Data
Gaya Kepemimpinan Situasional (X)	Suatu kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung	▪ Perilaku tugas	▪ Menetapkan tujuan ▪ Mengorganisasi situasi kerja ▪ Menetapkan batas waktu ▪ Memberikan arahan spesifik ▪ Memberikan dukungan ▪ Melibatkan bawahan dalam	1,2 3 4 5,6 7 8,9	**Ordinal**	Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi

	jawab dalam mengarahkan prilakunya sendiri, berhubungan dengan tugas-tugas spesifik yang harus dilakukannya (Paul Hersey dan Kennth Blonchard, (1996:193)	▪ Perilaku Hubungan	diskusi ▪ Memudahkan interaksi ▪ Menyimak pendapat bawahan	10,11 12		
Kepuasan Kerja (Y)	Sikap atau rasa seseorang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya dan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan,	▪ Gaji ▪ Pekerjaan itu sendiri ▪ Rekan sekerja ▪ Atasan	•Gaji yang diterima sesuai pekerjaan •Gaji yang diterima selalu tepat waktu • pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan keahlian dan pengalaman •pekerjaan yang dimiliki karyawan sesuai keinginan •Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja •Kerjasama dengan rekan kerja sangat diperlukan dalam menunjang kelancaran bekerja •atasan memberikan tugas berlaku andil	1,2 3,4 5,6 7,8	**Ordinal**	Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi

	promosi dan lingkungan kerja (Marihot tua Efendi,(2005:291)	▪ Promosi ▪ Lingkungan kerja	• atasan selalu memberikan bimbingan apabila karyawan menghadapi kesulitan dalam bekerja • Pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi • kesempatan karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan • Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan • Lingkungan kerja yang nyaman akan cepat menyelesaikan pekerjaan	9,10 11,12		

3.2.3. Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1. Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian mengenai " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kab. Purwakarta" adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari obyek penelitian. Menurut Umi Narimawati (2007:47) menyatakan bahwa :

> "Ada dua cara pokok untuk memperoleh data primer, yaitu dengan cara berkomunikasi dengan obyek yang diteliti atau responden dan melakukan observasi. Komunikasi dengan responden dilakukan dengan cara

menggunakan kuesioner. Kuesioner dapat secara tertulis maupun lisan. Sedang observasi dilakukan dengan tanpa pertanyaan".

Dalam penelitian ini data primer yang diambil langsung dari seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kab. Purwakart. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data primer adalah sebagai berikut :

1) *Interview,* langsung dilakukan dengan pihak terkait di perusahaan tempat obyek penelitian yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang diteliti oleh penulis. Terdapat dua tipe yaitu : *interview* terbuka dan *interview* tertutup.

2) Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan *form* yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada obyek penelitian guna mendapat informasi.

2. Data Sekunder

Data yang secara tidak langsung diperoleh oleh peneliti guna mendukung data yang sudah ada sehingga lebih lengkap adalah tergolong data sekunder. Menurut Umi Narimawati (2007:51) menyatakan bahwa : "Data sekunder merupakan data yang sudah ada; data tersebut sudah dikumpulkan sebelumnya untuk tujuan-tujuan yang tidak mendesak". yaitu : dokumentasi perusahaan, jurnal, makalah, buku, dan penelitian terdahulu.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

1.Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:72) menyatakan bahwa :

> ”Populasi merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian”.

Sedangkan Sugiyono (2004:72) mengemukakan bahwa :

> “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan krakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Tranmsigrasi yang berjumlah 66 orang.

2.Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008:77) menyatakan bahwa : “Sample itu bermakna sebagai komponen-komponen yang merupakan dan mewakili populasi”.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *sampling jenuh.*

Menurut Sugiyono (2007:68) dikemukakan tentang Sampling Jenuh, yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pada penelitian ini jumlah populasinya sebesar 66 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka metode penarikan sampel yang penulis pilih adalah sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi dijadikan sampel.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Wawancara

   Melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan dan mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dan mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang tengah diteliti oleh penulis.

2) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Menghasilkan kesimpulan yang bisa jika datanya kurang reliabel dan kurang valid, sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

3.2.4.1 Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan menguji sejauh mana alat ukur,dalam hal ini kuesioner mengukur mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Sugiyono (2003:124) alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus teknik *korelasi pearson produck moment,* guna menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan-pernyataan mana yang valid dan mana yang tidak valid, dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat signifikan r kritis =0,3, apabila alat ukur tersebut berada <0,3 (tidak valid).

Pengujian statistic mengacu pada kriteri :

- r hitung < r kritis maka tidak valid
- r hitung > r kritis maka valid

(Sugiyono ,2003:124)

Untuk pengujian validitas instrument penelitian, penulis menggunakan program SPSS 17.0 *for windows.*

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional

No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Validitas
1	0,617	0,300	Valid
2	0,322	0,300	Valid
3	0,490	0,300	Valid
4	0,529	0,300	Valid
5	0,592	0,300	Valid
6	0,565	0,300	Valid
7	0,568	0,300	Valid
8	0,607	0,300	Valid
9	0,525	0,300	Valid
10	0,419	0,300	Valid
11	0,325	0,300	Valid
12	0,358	0,300	Valid
Koefisien Reliabilitas		0,841	
Titik Kritis		0,700	
Reliabilitas		Reliabel	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui semua item pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan situasional memiliki koefisien validitas lebih dari titik kritis 0,300 sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-12 pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan situasional dinyatakan valid. Sedangkan koefisien reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,841, lebih besar dari titik kritis 0,700 sehingga pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan situasional dinyatakan reliabel.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Validitas
1	0,327	0,300	Valid
2	0,594	0,300	Valid
3	0,725	0,300	Valid
4	0,776	0,300	Valid
5	0,330	0,300	Valid
6	0,352	0,300	Valid
7	0,408	0,300	Valid
8	0,399	0,300	Valid
9	0,519	0,300	Valid
10	0,594	0,300	Valid
11	0,725	0,300	Valid
12	0,776	0,300	Valid
Koefisien Reliabilitas		0,793	
Titik Kritis		0,700	
Reliabilitas		Reliabel	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui semua item pertanyaan mengenai kepuasan kerja pegawai memiliki koefisien validitas lebih dari titik kritis 0,300 sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-12 pertanyaan mengenai kepuasan kerja pegawai dinyatakan valid. Sedangkan koefisien reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,793, lebih besar dari titik kritis 0,700 sehingga pertanyaan-pertanyaan mengenai kepuasan kerja pegawai dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner di atas, maka kuesioner yang diajukan telah memenuhi syarat valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. (Sugiyono.2003:126). Teknik perhitungan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik Belah Dua *(Split Half Method)* dengan rumus *Spearman Brown.* Untuk itu perhitungan dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 11.0 *For Windows.*

Adapun langkah-langkah uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Item variabel dibagi menjadi dua, yaitu belahan pertama (total ganjil) dan belahan kedua (total genap) lalu dikelompokkan dalam kelompok 1 dan kelompok 2.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor untuk kelompok 1 dan kelompok 2.
3. Korelasi skor total kelompok 1 dan skor 2 pada program SPSS 11.0 *for windows.*

Kemudian output hasil korelasi dimasukan pada persamaan Spearman Brown dibawah ini :

$$Ri = \frac{2(r_b)}{1 + r_b}$$

Dimana : Ri =Reliabilitas instrument seluruh instrument

r_b = Korelasi product moment belahan pertama dan kedua.

Hasil reliabilitas X_Gaya Kepemimpinan Situasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.565
		N of Items	6[a]
	Part 2	Value	.433
		N of Items	6[b]
		Total N of Items	12
		Correlation Between Forms	.725
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.841
		Unequal Length	.841
		Guttman Split-Half Coefficient	.839

a. The items are: X_1, X_3, X_5, X_7, X_9, X_11.

b. The items are: X_2, X_4, X_6, X_8, X_10, X_12.

Hasil reliabilitas Y_Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.543
		N of Items	6[a]
	Part 2	Value	.677
		N of Items	6[b]
		Total N of Items	12
		Correlation Between Forms	.656
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.793
		Unequal Length	.793
		Guttman Split-Half Coefficient	.790

a. The items are: Y_1, Y_3, Y_5, Y_7, Y_9, Y_11.

b. The items are: Y_2, Y_4, Y_6, Y_8, Y_10, Y_12.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
x	0. 841	0.700	Reliabel
y	0. 793	0.700	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.7 dapat diketahui bahwa dari semua item pertanyaan Pelaksanaan Pelatihan positif dan > r_{kritis} sebesar 0,700 maka dapat disimpulkan bahwa semua item butir pertanyaan Kepuasan kerja karyawan sudah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

3.2.4.3 MSI

Pada prinsipnya, menaikkan data dari skala ordinal menjadi data interval merupakan hal yang relatif mudah, namun karena setiap attribute harus dinaikkan satu per satu, maka pekerjaan ini menjadi rumit dan membosankan karena membutuhkan ketelitian dan waktu yang relatif lama. Untuk mengatasi masalah ini, peneliti menggunakan program *Methode of Succesive Interval* (MSI) pada *Ms.Excel* yang digunakan untuk mentransformasikan dari data ordinal menjadi data interval.

Lagkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval menurut Harun Al Rasyid adalah :

a. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan)

b. Menentukan proporsi setiap responden yaitu dengan cara membagi freuensi dengan jumlah sampel
c. Menentukan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku
d. Menentukan nilai Z untuk masing-masing proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku
e. Menghitung *Scale Of Value* (SV) untuk masing-masing proporsi responden, dengan rumus :

$$Scale\ Of\ Value = \frac{Densityatlowerlim - Densityatupperlim}{Areaunderupperlim - Areaundelowerlim}$$

dimana :

- *Density at lower limit* = Kepadatan Batas Bawah
- *Density at upper limit* = Kepadatan Batas Atas
- *Area under lower limit* = Daerah di Bawah Batas Bawah
- *Area under upper limit* = Daerah di Bawah Batas Atas

f. Mengubah *Scale Of Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut prubahan skala

terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scale Of Value* (TSV) dengan rumus :

$$Y = SV+[1+|SV\ min|]$$

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. Metode Analisis Deskriptif/Kualitatif

Analisis Deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sugiyono (2004:89), mengatakan bahwa jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti terdapat pada tabel 3.8 berikut ini :

Tabel 3.5

Pernyataan Skala Likert

Jawaban	Skala Nilai (Positif)
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2004:89)

Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.9 sebagai berikut :

Tabel 3.6

Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak Baik
2	36.01 - 52.00	Kurang Baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

a. Gaya kepemimpinan Situasional

Untuk variabel sumber gaya kepemimpinan situasional dari 2 indikator dengan 12 item kuesioner dengan jumlah responden 66, maka akan diperoleh kriteria berikut ini :

Skor Aktual : jawaban seluruh responden 66 atas kuesioner 12 yang diajukan.

Skor Ideal : Bobot tertinggi 5 X 66 X 12 = 3.960

b. Kepuasan Kerja

Untuk variabel sumber produktivitas kerja karyawan dari 6 indikator dengan 12 item kuesioner dengan jumlah responden 66, maka akan diperoleh kriteria berikut ini :

Skor Aktual : jawaban seluruh responden 66 atas *kuesioner* 12 yang diajukan.

Skor Ideal : Bobot tertinggi 5 X 66 X 12 = 3.960

2. Metode Analisis Verifikatif/ Kuantitatif

a. Analisis Korelasi Pearson *Product Moment*

Analisa terhadap data-data yang telah dikumpulkan untuk menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat , maka digunakan korelasi.

"Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan tergantung" (Jonathan Sarwono,2006: 37)

Kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini, dibuktikan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson *Product Moment*, karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif dan skala pengukuran rasio. Analisis *Korelasi Product Moment* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan gaya kepemimpinan situasional terhadap kepusan kerja pegawai.

Rumus dari analisis *Korelasi Product Moment* adalah:

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

Sumber: Sugiyono, 2008

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Gaya Kepemimpinan Situasional

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

n = Banyaknya sampel

Kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

1. Jika nilai $r > 0$, artinya terjadi hubungan linear positif, yaitu semakin besar nilai variabel X (*independent*), maka semakin besar pula nilai variabel Y (*dependent*).
2. Jika nilai $r < 0$, artinya terjadi hubungan linear negatif, makin kecil nilai variabel X (*independent*), maka semakin kecil nilai variabel Y (*dependent*).
3. Jika Nilai r = 0, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (*independent)* dengan variabel Y (*dependent*).
4. Jika nilai r =1 atau -1, artinya terjadi hubungan linear sempurna yaitu berupa garis lurus untuk r yang semakin mengarah angka 0, maka garis semakin tidak lurus.

Penafsiran nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2010:231) lebih jelasnya dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 3.7

Interprestasi Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sugiyono (2010:231)

b. Koefesien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh gaya kepemimpinan situasional dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi. Rumus *koefesien determinasi* yang digunakan Sugiyono (2003:216) adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 x100\%$$

Keteranagan : Kd = Koefesien determinasi

r^2 = Kuadrat koefesien determinasi

Dimana :

Kd = 0 maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd = 1 maka pengaruh veriabel X terhadap variabel Y, kuat

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh **Guilford** yang dikutip oleh **Supranto (2001:227)** adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8

Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
>4%	Pengaruh rendah sekali
5% - 16%	Pengaruh rendah tapi pasti
17% - 49%	Pengaruh cukup berarti
50% - 81%	Pengaruh tinggi atau kuat
>80%	Pengaruh tnggi sekali

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk mengatasi apakah pengaruh yang berarti (signifikan) atau tidak antara variabel X dan variabel Y yang didasarkan atas aturan berikut :

Ho : $\rho = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja.

H1 : $\rho \neq 0$, berarti terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk penguji hipotesis tersebut, maka dilakukan tes signifikan terhadap r dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r_s\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$ (Sudjana, 1996:377)

Dimana : t = Statistik uji korelasi

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y

n = Banyaknya sampel dalam penelitian

Selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t yang diperoleh dari table ditribusi *Student* t dengan α =0,05 (uji dua pihak) dengan dk = n – 2

penguji hipotesis akan diuraikan sebagai berikut :

Ho : ρ = 0 artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja

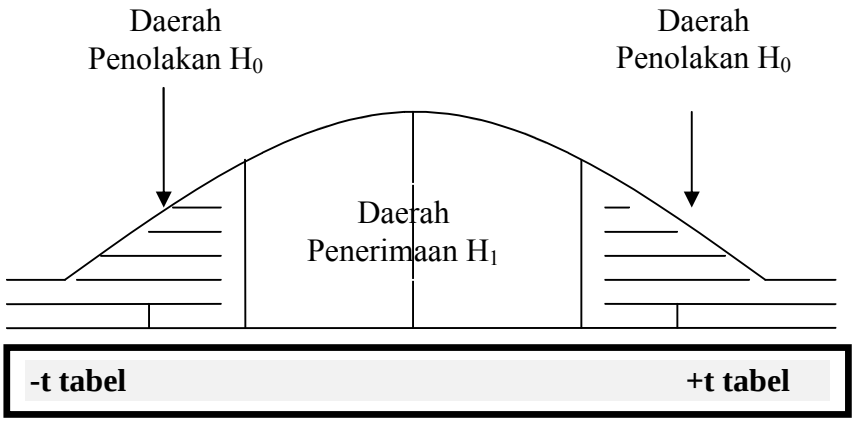
H1 : $\rho \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja

Untuk menentukan apakah H0 diterima atau ditolak, digunaka uji signifikan yaitu :

Bila nilai t $_{hitung}$ < nilai t $_{tabel}$, maka Ho diterima

Bila nilai t $_{hitung}$ > nilai t $_{tabel}$, maka Ho ditolak

Maka dengan demikian akan dapat diketahui apakah analisis ini ditolak/diterima.



Gambar 3.1

Kurva Hipotesis Daerah Penerimaan dan Penolakan