

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian yang Digunakan.

Metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk menjawab perumusan masalah yang diajukan penelitian. Menurut (Suharsimi, 2001:160) metode penelitian adalah "cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya".

Berdasarkan variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini merupakan penelitian kombinasi deskriptif dan verifikatif inferensial. Metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Dalam penelitian yang menggunakan metode deskriptif informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk

memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel yang diteliti dalam hal ini adalah variabel Kepemimpinan Transformasional, Substitusi Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja.

Sedangkan metode verifikatif inferensial adalah metode yang digunakan peneliti untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan melalui pengumpulan data empirik yang diperoleh di lapangan.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah para Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta. *Time horizon* dalam penelitian ini adalah *cross sectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (*sample responden*) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

B. Populasi dan Sampel.

1. Populasi.

Menurut Suharsimi (2001:115), pada dasarnya populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian atau sasaran penelitian. Populasi adalah semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun hasil pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dan karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas untuk dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2005:6). Sedangkan Sekaran (2003:265) mendefinisikan

populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang menarik perhatian peneliti untuk menyelidikinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta yang berjumlah 315.

Tabel 3.1. Populasi Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta

No	Nama	Jumlah
1	Staf Departemen	75
2	Kompi 1	80
3	Kompi 2	78
4	Kompi 3	82
	Total	315

2. Sampel.

Menurut Lichtman (2010:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik dasar pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap frekwensi atau unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dapat dijelaskan secara lebih spesifik, dengan memperhatikan karakteristik dan komposisi anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Cluster Random Sampling*.

Dalam menentukan jumlah sample atau responden penelitian, peneliti menggunakan pendapat Wijaya (2009:10) dan Santoso (2011:70) yang menyatakan bahwa untuk model SEM dengan variabel laten (*konstruk*) sampai dengan lima buah, dan setiap konstruk dijelaskan oleh tiga atau lebih indikator, jumlah sampel antara 100 – 150 sudah dianggap memadai. Untuk memenuhi syarat jumlah sampel yang harus dipenuhi jika menggunakan analisis SEM, jumlah sampel berkisar antara 100 – 200 dan minimal 5 (lima) kali jumlah indikator.

Karenanya dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendapat di atas yaitu indikator yang digunakan dalam penelitian sebesar 100 responde. Wijaya (2009:10) dan Santoso (2011:70)

**Tabel 3.2. Populasi dan Sampel Anggota Detasemen A
Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta**

No	Nama	Jumlah	Persentase	Sampel Uji Coba	Persentase	Sampel Penelitian
1	Staf Departemen	75	75:315x30	7	75:315x100	24
2	Kompi 1	80	80:315x30	8	80:315x100	25
3	Kompi 2	78	78:315x30	7	78:315x100	25
4	Kompi 3	82	82:315x30	8	82:315x100	26
	Total	315		30		100

C. Metode Pengumpulan Data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian yaitu kepemimpinan transformasional, intensitas substitusi kepemimpinan, dan kepuasan kerja para anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta. Pengumpulan data primer dilakukan melalui metode sensus yaitu dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Kuesioner ini berisi tentang pernyataan tentang perilaku anggota pada Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan lebih banyak daripada jumlah sampel untuk mengantisipasi kuesioner yang tidak kembali, hilang, rusak atau diisi tidak lengkap.

D. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.

Variabel penelitian adalah obyek dari penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian (Suharsimi, 1995). Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, intensitas substitusi kepemimpinan, serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja anggota.

Adapun pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Anggota.

a. Definisi Konsep.

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi dari anggota terhadap seberapa baik pekerjaan mereka akan menghasilkan, dimana hal ini mencerminkan ungkapan perasaan (sikap) seseorang terhadap pekerjaannya, mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya, serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Wexley & Yukl, 1992,:421).

b. Definisi Operasional.

Variabel ini diukur dengan 5 butir pertanyaan yang diambil dari *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yaitu, (1) pekerjaan, perasaan anggota terhadap pimpinan dalam menghadapi masalah pekerjaan, (2) pimpinan, penilaian tentang kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, (3) pendapat anggota mengenai peraturan dan tata kerja yang diterapkan organisasi, (4) kesempatan promosi yang anggota alami pada organisasi, (5) mengenai kondisi lingkungan kerja anggota.

Dalam penelitian ini instrumen atau item pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) alternatif pilihan. Skor 5 (lima) untuk alternatif pilihan sangat puas, skor 4 (empat) untuk alternatif pilihan puas, skor 3 (tiga) untuk alternatif pilihan netral, skor 2 (dua) untuk alternatif pilihan tidak puas, dan skor 1 (satu) untuk alternatif pilihan sangat tidak puas. MSQ telah ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya memiliki sifat psikometris yang pada umumnya baik, dan berkorelasi dengan baik dengan ukuran-ukuran kepuasan pekerjaan lainnya (Podsakoff, MacKenzie & Bommer, 1996, : 270).

c. Kisi-kisi Instrumen.

Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, kisi-kisi variabel penelitian ini dapat diidentifikasi seperti dalam Tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.3. Kisi-kisi Variabel Kepuasan Kerja Anggota (Y)

Dimensi	Indikator	Kode Pernyataan
Pekerjaan. (Y _{1.1})	Saya bangga atas pekerjaan yang saya jalani sekarang ini	KK1
Pimpinan. (Y _{1.2})	Atasan/pimpinan sebagai pemecah masalah apabila terdapat masalah dalam organisasi maupun masalah pribadi para anggota	KK2
Pendapat anggota. (Y _{1.3})	Saya merasakan peraturan dan tata kerja yang diterapkan organisasi sudah bagus	KK3
Promosi. (Y _{1.4})	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri dan mendapatkan kesempatan untuk promosi pekerjaan.	KK4
Lingkungan Kerja. (Y _{1.5})	Saya mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga dapat bekerja dengan baik pula.	KK5

2. Substitusi Kepemimpinan.

a. Definisi Konseptual.

Berdasarkan uraian-uraian di atas konsep substitusi kepemimpinan adalah teori kepemimpinan yang menekankan pada situasi tertentu, bawahan, tugas dan organisasi dapat mengganti perilaku seorang pemimpin. (Robbin dan Judge, 2008:67).

Dimana konsep ini merupakan kunci untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan mengidentifikasi variabel-variabel situasional yang bisa

mensubstitusi, menetralkan, atau meningkatkan efek perilaku seorang pemimpin.

b. Definisi Operasional.

Delapan dimensi substitusi kepemimpinan yang diidentifikasi oleh Kerr & Jermier (1978) dikembangkan oleh Podsakoff, Mac Kenzie & Fetter (1993:10) adalah sebagai berikut; 1) Kemampuan, pengalaman, pelatihan, 2) Orientasi profesional, 3) Ketidakpedulian terhadap *reward*, 4) Tugas-tugas yang secara intrinsik memuaskan, 5) Formalitas organisasi, 6) Infleksibilitas organisasional, 7) Kelompok *kohesif*, 8) *Reward* di luar kontrol pemimpin.

Dalam penelitian ini instrumen atau item pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) alternatif pilihan. Skor 5 (lima) untuk alternatif pilihan sangat setuju, skor 4 (empat) untuk alternatif pilihan setuju, skor 3 (tiga) untuk alternatif pilihan netral, skor 2 (dua) untuk alternatif pilihan tidak setuju, dan skor 1 (satu) untuk alternatif pilihan sangat tidak setuju. Dari hasil penelitian sebelumnya skala ini menunjukkan memiliki sifat psikometris yang umumnya baik, dan berkorelasi dengan variabel-variabel lain dalam suatu cara yang konsisten.

c. Kisi-kisi Instrumen.

Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, kisi-kisi variabel penelitian ini dapat diidentifikasi seperti dalam Tabel 3.4 di bawah ini:

**Tabel 3.4. Kisi-kisi Variabel Substitusi
Kepemimpinan (X_2)**

Dimensi	Indikator	Kode Pernyataan
Kemampuan, pengalaman, pelatihan. ($X_{2.1}$)	Saya memiliki kemampuan, pengalaman, pelatihan atau pengetahuan tentang pekerjaan saya untuk bertindak tanpa tergantung dengan atasan langsung saya.	SK1
Orientasi profesional. ($X_{2.2}$)	Saya sebagai anggota asosiasi (organisasi) profesional yang mempunyai pedoman dan nilai nilai yang dapat memandu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	SK2
Ketidakpedulian terhadap <i>reward</i> . ($X_{2.3}$)	Saya tidak dapat terlalu berharap imbalan (<i>reward</i>) yang ditawarkan oleh perusahaan atau instansi saya	SK3
Tugas-tugas yang secara intrinsik memuaskan. ($X_{2.4}$)	Saya mendapatkan kepuasan pribadi dari pekerjaan saya di Satker/instansi ini	SK4
Formalitas organisasi. ($X_{2.5}$)	Tanggung jawab pekerjaan saya dispesifikasi (dijabarkan) secara jelas dalam bentuk tulisan	SK5

Lanjutan Tabel 3.4. Kisi-kisi Variabel Substitusi
Kepemimpinan (X_2)

Dimensi	Indikator	Kode Pernyataan
Infleksibilitas organisasional. ($X_{2.6}$)	Dalam satker apabila melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan dan prosedur tidak dapat ditolerir	SK6
Kelompok kohesif. ($X_{2.7}$)	Para anggota kelompok kerja saya saling membela satu sama lain	SK7
Reward diluar kontrol pemimpin. ($X_{2.8}$)	Peluang peluang kenaikan gaji saya tergantung pada rekomendasi (persetujuan) atasan langsung saya	SK8

3. Kepemimpinan Transformasional.

a. Definisi Konseptual.

Konsep kepemimpinan transformasional dirumuskan oleh Burns yang dikutip oleh Yukl (1994:346) dari riset deskriptif tentang para pemimpin politik. Burns mendeskripsikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana “pimpinan dan pengikut dapat saling meningkatkan level-level moralitas dan motivasi masing-masing ke tingkat yang lebih tinggi”.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan transformasional ini diukur dengan alat ukur Transformasional *Leadership Behavior Inventory* (TLI) yang dikembangkan oleh Podsakoff *et al.*, (1990:11).

Instrumen ini didesain untuk mengukur enam dimensi perilaku kepemimpinan transformasional yang telah diidentifikasi dalam literatur riset (Conger & Kanungo, 1987:640), sebagai berikut:

- 1) Pengartikulasian suatu visi, dengan 2 indikator:
 - a) Mencari peluang
 - b) Masa depan organisasi
- 2) Pemupukan penerimaan terhadap sasaran kelompok, dengan 2 indikator:
 - a) Motivasi/dorongan
 - b) Bekerjasama
- 3) Harapan-harapan terhadap kinerja yang tinggi, dengan 2 indikator :
 - a) Ide-ide/gagasan yang baik
 - b) Prestasi kerja
- 4) Pemberian dukungan individual, dengan 2 indikator:
 - a) Perasaan dalam bekerja
 - b) Perhatian dalam bekerja

Instrumen ini terdiri dari 12 butir pernyataan dan setiap item pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) alternatif pilihan. Skor 5 (lima) untuk alternatif pilihan sangat setuju, skor 4 (empat) untuk

alternatif pilihan setuju, skor 3 (tiga) untuk alternatif pilihan netral, skor 2 (dua) untuk alternatif pilihan tidak setuju, dan skor 1 (satu) untuk alternatif pilihan sangat tidak setuju.

c. Kisi-kisi Instrumen.

Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, kisi-kisi variabel penelitian ini dapat diidentifikasi seperti dalam Tabel 3.5 di bawah ini:

Tabel 3.5. Kisi-kisi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Dimensi	Indikator	Kode Pernyataan
Pengartikulasian suatu visi. ($X_{1.1}$)	Atasan mencari peluang baru untuk kemajuan satker anda.	KT1
	Atasan memberikan gambaran menarik tentang masa depan perusahaan anda	KT2
Pemupukan penerimaan terhadap sasaran kelompok. ($X_{1.2}$)	Atasan memberikan dorongan pada anggota untuk bekerja dalam kelompok	KT3
	Atasan memupuk kerjasama diantara kelompok kerja	KT4
Harapan-harapan terhadap kinerja yang tinggi. ($X_{1.3}$)	Atasan menunjukkan bahwa ia berharap memperoleh banyak masukan dari anggota	KT5
	Atasan menyatakan dengan tegas mengenai prestasi kerja terbaik yang harus dicapai karyawan	KT6
Pemberian dukungan individual. ($X_{1.4}$)	Atasan dapat mempertimbangkan perasaan anda	KT7
	Atasan menunjukkan perhatian terhadap perasaan-perasaan pribadi anggota	KT8

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.

Instrumen penelitian merupakan alat dalam pengumpulan data. Adapun instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan atau kuesioner. Untuk mendapatkan kualitas data yang diperoleh dari penerapan instrumen, maka diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner.

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden terpilih dalam penelitian yang sesungguhnya, peneliti melakukan uji coba instrumen terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Jumlah responden yang digunakan untuk uji coba kuesioner sebanyak 30 orang anggota. Pelaksanaan uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan yang mungkin terjadi pada butir-butir pertanyaan atau pernyataan kuesioner baik dalam hal redaksi, alternatif jawaban yang tersedia, maupun dalam pernyataan atau pertanyaan dan jawaban tersebut. Selanjutnya untuk memperoleh butir pernyataan atau pertanyaan yang valid dan reliabel dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas sesuai dengan perhitungan statistika.

1. Uji Validitas Kuesioner.

Menurut Haryono (2012:117) validitas adalah kriteria utama suatu penelitian dimana validitas menunjukkan apakah

suatu hasil penelitian dapat diterima oleh khalayak dengan kriteria-kriteria tertentu. Penelitian empiris berusaha mengoptimalkan pencapaian validitas.

Untuk menguji validitas instrument ditentukan nilai hitung *r product moment* untuk setiap butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* sbb :

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

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sah atau tidaknya butir kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Hasil *r* hitung lalu dibandingkan dengan nilai *r table* dengan koefisien signifikansi (α) pada taraf 5% atau 0,05. Nilai *r table* untuk signifikansi 0,05 dengan $n = 30$, adalah 0,361. Jadi butir pernyataan dikatakan *valid* jika nilai hitung $r \geq 0,361$.

Dalam analisis statistic dengan menggunakan program SPSS, butir-butir kuesioner yang dinyatakan valid adalah :

- a. Jika butir tersebut memiliki nilai *r* hitung $\geq 0,361$, dan
- b. Jika butir tersebut memiliki nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ atau memiliki tanda bendera (*flag*) pada hasil *print out* SPSS.

2. Uji Reliabilitas Kuesioner.

Masih menurut Haryono (2012:121) suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu – ke waktu. Adapun pengujian reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Alpha* (α) *Cronbach*. Jika nilai koefisien $\alpha \geq 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut handal atau reliabel.

F. Teknik Analisis Data.

1. Analisis Statistik Deskriptif.

Menurut Haryono (2012:76) statistik deskriptif adalah statistik yang dipergunakan untuk menggambarkan hasil data penelitian tapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Selanjutnya, Sugiyono (2004:21) menyatakan bahwa dalam statistik deskriptif, cara-cara penyajian data antara lain melalui table biasa maupun distribusi frekuensi; grafik polygon maupun histogram, diagram lingkaran; pictogram; penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

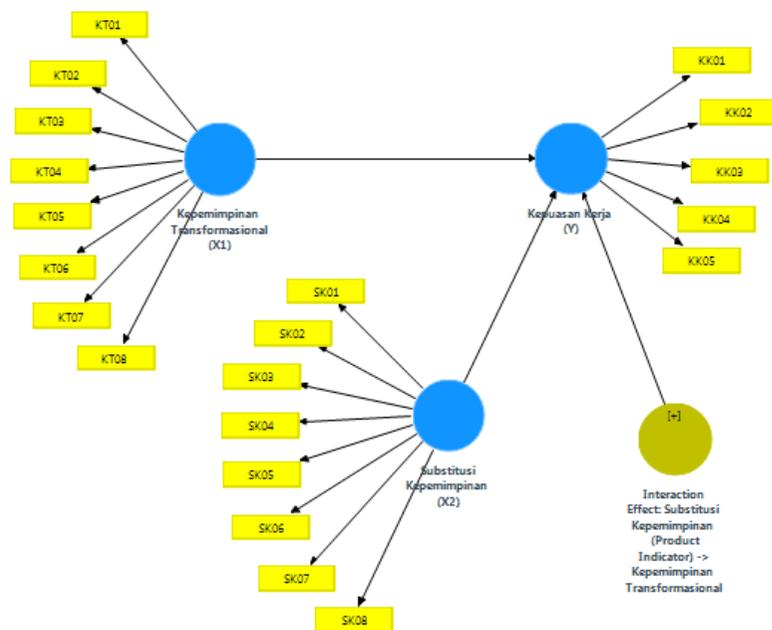
Untuk menganalisis data secara deskriptif, akan digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS versi 20.0.

2. Analisis Model Struktural atau SEM (*Structural Equation Modeling*).

Dalam penelitian ini akan digunakan analisis menggunakan Smart PLS 03. *Partial Least Square* (PLS) dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval maupun rasio) serta mempunyai syarat yang lebih fleksibel. *Partial Least Square* juga digunakan untuk mengukur pengaruh setiap indikator dengan konstraknya. Dalam PLS lebih mengutamakan sebagai eksplorasi daripada sebagai konfirmasi. Adapun tujuan utama dari *Partial Least Square* adalah menjelaskan pengaruh antar konstruk dan menekankan pengertian tentang nilai pengaruh tersebut. Dalam hal ini hal penting yang harus diperhatikan adalah keharusan adanya teori-teori yang memberikan asumsi-asumsi untuk menggambarkan model, pemilihan variabel, pendekatan analisis dan interpretasi hasil. Desain *Partial Least Square* dimaksudkan untuk mengatasi keterbatasan *Ordinary Least Square* (OLS) *regression* ketika data mengalami masalah, yaitu; ukuran data

kecil, adanya missing values, data tidak normal dan adanya multikolinearitas (Pirouz, 2006 dalam Mustafa, Zainal dan Wijaya Tony, 2012:11).

Adapun konstelasi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan diagram jalur di bawah ini:



Gambar 3.1. Diagram Jalur (Path Diagram)

3. Model Pengukuran Variabel

Model ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya. Indikator dalam penelitian ini adalah reflektif karena

indikator variabel laten mempengaruhi indikatornya, dan akan digunakan cara pengukuran sebagai berikut ;

a. *Convergen Validity*

Convergen validity mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Korelasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai $> 0,5$ (Ghozali, 2011).

b. *Discriminant Validity*

Evaluasi selanjutnya adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average variance extracted* (AVE). Model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan setiap indikatornya lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Jika nilai \sqrt{AVE} lebih tinggi daripada nilai korelasi diantara konstruk, maka discriminant

validity yang baik tercapai. Nilai AVE disarankan lebih besar dari 0,5 (Ghozali, 2011).

c. *Composite Reliability.*

Untuk menentukan composite reliability, apabila nilai composite reliability $\rho_c > 0,8$ dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan $\rho_c > 0,6$ dikatakan cukup reliabel. (Ghozali, 2011).

d. *Cronbach Alpha.*

Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya cronbach alpha dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. Cronbach alpha dikatakan baik apabila $\alpha > 0,5$ dan dikatakan cukup apabila $\alpha > 0,3$ (Ghozali, 2011).

4. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* (R^2) untuk konstruk dependen, *Q-Square* test untuk *predictive relevane* dan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural. R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Kriteria batasan nilai R^2 ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67,

0,33 dan 0,19 sedangkan untuk nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

G. Pengujian Hipotesis.

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,05$, dengan menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,96.

Apabila hasil pengolahan data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Pembahasan pada pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Tabel 3.6. Decision Rule (Kriteria Pengujian Hipotesis).

Hipotesis		Pernyataan Hipotesis	Kriteria Uji
H ₁	H ₀	Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta.	CR (t_{hitung}) < 1,96
	H ₁	Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta.	CR (t_{hitung}) ≥ 1,96
H ₂	H ₀	Substitusi kepemimpinan tidak berperan dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja anggota pada Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta	CR (t_{hitung}) < 1,96
	H ₁	Substitusi kepemimpinan berperan dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja anggota pada Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta	CR (t_{hitung}) ≥ 1,96

Sumber : Dari berbagai sumber dikembangan oleh Peneliti.