BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam studi ini, yang akan mengadopsi pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Rancangan ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hipotesis, menganalisis hubungan sebab-akibat, dan mengukur pengaruh variabel-variabel secara statistik. Penelitian survei memungkinkan pengumpulan data dari populasi yang luas, dalam hal ini karyawan LPP RRI Jember, melalui kuesioner. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mendeskripsikan fenomena yang ada, menguji hubungan antarvariabel, dan menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi. Pendekatan ini relevan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Jember dengan fokus pada variabel kinerja. Mengacu pada data bagian latar belakang, jumlah populasi tercatat sebanyak 95 orang. Data serta informasi yang disediakan oleh instansi ini sangat relevan untuk mendukung penelitian di berbagai bidang kegiatan. Berikut data unit kerja karyawan LPP RRI Jember sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Unit Kerja Karyawan LPP RRI Jember

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Sub Bagian Tata Usaha	37
2	Tim Penyiaran	33
3	Tim Konten Media Baru	2
4	Tim Teknologi dan Media Baru	18
5	Tim Layanan dan Pengembangan Usaha	5
	Total	95

Sumber : Data Pegawai LPP RRI Jember 2026

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi karyawan LPP RRI Jember yang berjumlah 95 orang diambil sebagai sampel penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2019).

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner tersebut berisi seperangkat pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis mengenai variabel penelitian untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2019).

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data tersebut bersumber dari dokumen resmi, catatan instansi, atau pihak ketiga yang berkaitan dengan LPP RRI Jember (Sugiyono, 2019).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik yang dipergunakan dalam penelitian merupakan tahapan yang paling strategis, karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang disajikan sampel. Metode yang dipergunakan di dalam penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Kuesioner

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022). Kuesioner adalah bagian teknik pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan yang diajukan terkait dengan materi penelitian yang mengacu pada variabel-variabel penelitian kepada responden. Responden harus memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Pada penelitian ini, kuesioner akan dibagikan kepada para karyawan LPP RRI Jember dengan melampirkan *link* kuesioner *online* yang dapat diakses menggunakan aplikasi *Google Forms*.

2. Studi Pustaka

   Studi pustaka merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan mencari beberapa informasi dari literatur-literatur yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022), peneliti harus membaca dan menelaah sumber-sumber bacaan yang baik agar peneliti dapat menegakkan landasan yang kokoh untuk langkah-langkah berikutnya. Dalam penelitian, peneliti berupaya mencari, mempelajari, meneliti, mengkaji, dan menelaah sumber-sumber bacaan yang baik berupa literatur dari buku, laporan, hasilhasil penelitian, dan jurnal ilmiah yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang diteliti.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah serta kerangka konseptual yang disampaikan pada bagian sebelumnya, dapat di tarik kesimpulan bahwa penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3). Penelitian ini menggunakam variabel intervening (mediasi) yaitu kepuasan kerja (Z) dan variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Oprasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Muhammad Suhardi (2023), definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai bagaimana suatu variabel akan diukur dalam penelitian, sehingga konsep abstrak dapat dioperasionalkan dan diukur secara empiris. Adapun definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

   Peneliti Suwatno (2019), gaya kepemimpinan yang menyentuh aspek psikologis pegawai secara menyeluruh, membangun rasa percaya diri, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat. Di LPP RRI Jember, gaya ini sangat penting karena menuntut kreativitas, kecepatan informasi, dan dedikasi pelayanan publik; pimpinan tidak hanya berfokus pada target siaran atau administrasi, melainkan mengubah pola pikir dan memotivasi seluruh pegawai agar memberikan performa terbaik untuk meningkatkan kualitas siaran dan pelayanan informasi kepada masyarakat. Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Suwatno (2019) yaitu:

   a. Visi (*Vision*) adalah kemampuan pimpinan LPP RRI Jember dalam merumuskan, mengartikulasikan, dan menanamkan gambaran masa depan yang ideal bagi lembaga.
   b. Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*) adalah efektivitas pimpinan dalam menyampaikan pesan-pesan motivasi dan menggunakan pendekatan emosional yang positif.

c. Kepuasan yang Mendukung (*Supportive Leadership*) adalah tingkat kepedulian dan perhatian individual yang diberikan pimpinan terhadap kebutuhan personal serta kesejahteraan para pegawainya.
d. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) adalah sejauh mana pimpinan mampu mendorong kreativitas, minat, dan kewaspadaan pegawai terhadap tantangan atau masalah yang dihadapi lembaga.
e. Kesadaran Personal (*Personal Recognition*) adalah bentuk penghargaan non-finansial yang diberikan pimpinan atas kontribusi nyata karyawannya.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah proses penyatuan nilai dan perilaku individu menjadi norma serta filosofi bersama (Edison Emron, 2018). Di LPP RRI Jember, hal ini melahirkan semangat kolektif dan rasa bangga yang mengikat seluruh pegawai, menjadi landasan sikap serta keselarasan nilai pribadi dengan etika penyiaran, guna mewujudkan siaran yang objektif demi kepentingan masyarakat. Indikator budaya organisasi menurut Edison Emron (2018) yaitu:

a. Kesadaran diri adalah tingkat kerelaan dan motivasi intrinsik pegawai LPP RRI Jember dalam menjalankan tugas kedinasan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
b. Keagresifan adalah semangat juang, antusiasme, dan dorongan berprestasi para pegawai dalam menghadapi tantangan dunia penyiaran modern.
c. Kepribadian adalah kualitas hubungan interpersonal, keterbukaan, dan tingkat kepekaan sosial antarpegawai di lingkungan kerja.
d. Performa adalah kapabilitas, produktivitas, dan efisiensi kerja nyata yang ditunjukkan oleh pegawai.
e. Orientasi Tim adalah kualitas kolaborasi, koordinasi, dan sinergi yang terbangun di antara berbagai divisi kerja.

3. Kompensaasi

Kompensasi adalah adalah segala bentuk imbalan uang maupun barang sebagai penghargaan atas jasa pegawai (Susi Rida Rani Ati Simamora, 2018). Di LPP RRI Jember, hal ini berperan strategis untuk mempererat ikatan kerja, memotivasi, dan menjaga stabilitas serta kedisiplinan seluruh pegawai baik ASN maupun PPNPN, guna menjamin loyalitas dan semangat kerja dalam menghasilkan siaran berkualitas sesuai aturan yang berlaku. Indikator kompensasi menurut Susi Rida RaniAti Simamora (2018) yaitu:

a. Upah dan gaji adalah keadilan dan ketepatan pemenuhan hak finansial dasar yang diterima oleh pegawai LPP RRI Jember setiap bulannya.
b. Insentif adalah pemberian tambahan pendapatan di luar gaji pokok yang dikaitkan langsung dengan prestasi, beban kerja ekstra, atau produktivitas kerja pegawai.
c. Tunjangan adalah sejauh mana lembaga memberikan jaminan kesejahteraan, proteksi masa depan, dan jaminan kesehatan bagi pegawai beserta keluarganya.
d. Fasilitas adalah penyediaan sarana dan prasarana pendukung non-finansial yang memberikan kenyamanan serta kemudahan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas operasional siaran sehari-hari.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional positif atau negatif individu terhadap tugas yang diembannya (Atmaja, 2022). Di LPP RRI Jember, hal ini berperan penting sebagai jembatan antara perlakuan organisasi dengan kinerja pegawai; kepuasan yang tinggi akan mendorong dedikasi, loyalitas, dan rasa bangga dalam menyajikan siaran berkualitas bagi masyarakat. Indikator kepuasan kerja menurut Atmaja (2022) yaitu:

a. Pembayaran upah/gaji adalah kepuasan emosional pegawai RRI Jember terhadap hak finansial yang mereka terima sebagai imbalan atas pemenuhan kewajiban kerja.

b. Lingkungan kerja yang baik secara Fisik dan Non-Fisik adalah kenyamanan pegawai terhadap kondisi sekeliling tempat mereka bekerja sehari-hari.
c. Kelompok kerja (rekan kerja) adalah kualitas hubungan sosial dan interaksi rutin sesama rekan sejawat di tempat kerja.
d. Supervisi (Atasan) adalah tingkat kepuasan pegawai terhadap kualitas kepemimpinan langsung, pengarahan, dan pembinaan yang diberikan oleh struktur manajerial.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2019). Di LPP RRI Jember, hal ini menjadi tolok ukur utama keberhasilan lembaga, yang dinilai bukan hanya dari administrasi, melainkan konsistensi dan profesionalisme seluruh kru dalam menjaga operasional siaran yang prima demi pelayanan publik. Indikator kinerja karyawan menurut Sutrisno (2019) yaitu:

a. Hasil kerja adalah pencapaian kerja karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas objek kerja, serta sejauh mana tugas tersebut diselesaikan secara mandiri tanpa pengawasan konstan.
b. Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pemahaman, keahlian teknis, dan penguasaan wawasan pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang diemban.
c. Inisiatif adalah kemandirian, kreativitas, dan daya tanggap pegawai dalam mengambil tindakan kedinasan tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan, khususnya saat menghadapi kendala di lapangan.
d. Kecekatan mental adalah kemampuan kognitif, adaptabilitas, dan kecepatan pegawai dalam menangkap instruksi kerja baru serta menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja yang ada.
e. Sikap adalah moral kerja, tingkat antusiasme, serta perilaku positif yang ditunjukkan karyawan dalam keseharian melaksanakan tugas kedinasan.

f. Disiplin waktu dan absensi adalah tingkat kepatuhan pegawai terhadap jam kerja dan komitmen kehadiran di kantor.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Kuesioner ini dirancang menggunakan *Skala Likert* dengan rentang 1 sampai 5. Data yang dikumpulkan bersifat data ordinal yang kemudian diperlakukan sebagai data interval setelah dilakukan transformasi (jika diperlukan) atau asumsi distribusi normal, guna memenuhi syarat teknis analisis statistik pada tahap pengolahan data selanjutnya. Setiap butir pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dijabarkan di atas untuk memastikan *content validity* atau validitas isi instrumen. Keterangan mengenai pembagian skor dan kategori akan ditunjukan pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Variabel

Pilihan Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model dalam PLS-SEM diawali dari tahap evaluasi model pengukuran (*outer model*). Dalam PLS-SEM, tahap ini dikenal sebagai uji validitas konstruk. Outer model merupakan tahapan untuk memverifikasi bahwa pengukuran yang digunakan telah memenuhi syarat sebagai ukuran yang valid dan reliabel. Uji validitas ini memiliki tujuan untuk memastikan pemahaman responden terhadap item-item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini. Pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM ini terdiri dari validitas dan uji reliabilitas.

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Jansen et al. (2019) mengatakan bahwa uji validitas konvergen di dalam SEM-PLS ini berkaitan dengan prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas Konvergen menggunakan indikator reflektif yang dievaluasi berdasarkan nilai loading factor (outer loading/skor loading), yaitu korelasi antara komponen dan konstruk. Menurut Ghozali dalam Jansen et al. (2019), *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah nilai loading factor > 0,7. Namun menurut Jogiyanto dalam Jansen et al. (2019), rentang nilai loading antara 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk pengembangan skala pengukuran. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, nilai loading factor yang dapat diterima secara signifikan adalah > 0,6.

Selain itu, dalam buku Anwar Ul-Hamid (2019), Ghozali & Latan menyatakan bahwa *Average Variance Extracted* (AVE) harus memiliki nilai > 0,5. AVE digunakan untuk menilai tingkat variasi dari suatu komponen konstruk yang didapat dari indikator-indikatornya dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan.

b. Uji Reliabilitas

Di dalam perhitungan menggunakan PLS-SEM, selain pengujian validitas, dilakukan juga pengujian reliabilitas. Ghozali & Latan dalam Anwar Ul-Hamid (2019) mengatakan bahwa pengujian reliabilitas memiliki tujuan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur sebuah konstruk. Untuk mengukur reliabilitas sebuah konstruk, dapat dilihat dari dua kriteria, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Composite reliability digunakan untuk mengukur reliabilitas sebenarnya dari sebuah variabel, sedangkan Cronbach's alpha mengukur reliabilitas terendah dari variabel tersebut. Aturan praktis dalam menilai reliabilitas konstruk menurut Ghozali & Latan dalam Anwar Ul-Hamid (2019) adalah nilai *Composite Reliability* sebaiknya > 0,70. Menurut

Taherdoost dalam Anggraini et al. (2022), nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel > 0,60 menunjukkan bahwa variabel tersebut dinyatakan reliabel.

c. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Hair et al dalam jurnal Maharani Mufti Rahajeng (2022) mengatakan bahwa definisi dari discriminant validity yaitu sejauh mana suatu konstruksi dinyatakan berbeda secara signifikan dari konstruksi lain dengan menggunakan standar empiris, artinya validitas diskriminan mengindikasikan bahwa konstruksi tersebut memiliki keunikan dan menangkap fenomena yang tidak diwakili oleh konstruksi lain. Hair et al juga mengatakan bahwa untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai cross loading.

Cross loading merupakan pendekatan yang dianggap validitas diskriminan dari indikator harus memiliki nilai yang lebih tinggi daripada pembebanan silang dengan konstruksi lainnya Hair et al dalam (Maharani Mufti Rahajeng, 2022). Dalam artian nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih tinggi daripada nilai loading konstruk lainnya, karena nilai indikator tersebut sewajarnya lebih tinggi untuk memberikan penjelasan yang lebih baik terhadap variabel itu sendiri.

Pengukuran validitas diskriminan yang kedua adalah dengan melihat nilai heterotrait - monotrait ratio (HTMT). Henseler et al dalam Octavia et al. (2021), mengatakan bahwa HTMT dilihat dengan menilai konstruk yang berbeda (keterkaitan heterotrait – heteromethod), dengan mean geometris dari keterkaitan antara indikator yang mengukur konstruk yang sama. Secara sederhananya, HTMT adalah rata-rata dari semua keterkaitan indikator terhadap seluruh konstruk. Henseler juga mengatakan bahwa nilai HTMT yang valid untuk mengukur validitas diskriminan antar konstruk adalah kurang dari 0.90.

3.7.2 Uji Struktural (*Inner Model*)

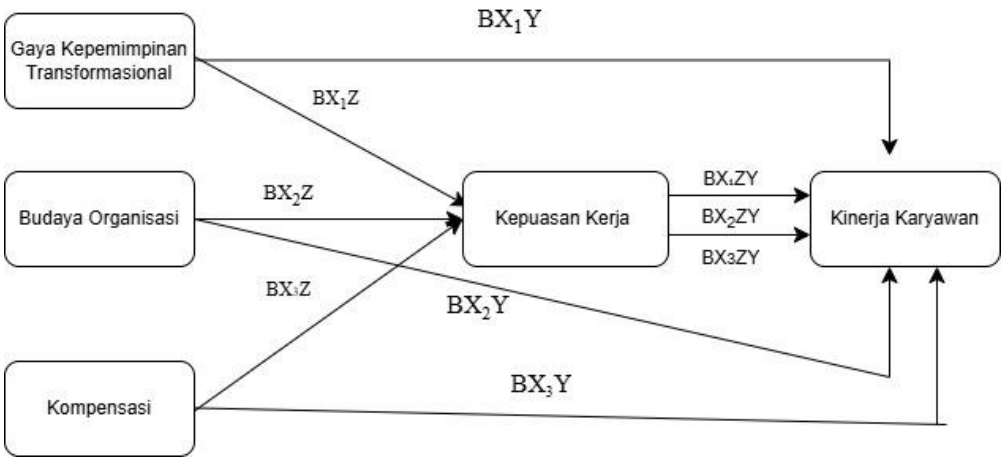
Tahap uji kedua dalam evaluasi SEM-PLS adalah tahap evaluasi model struktural atau inner model. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah konstruk eksogen dan endogen, dapat memberikan jawaban terhadap pertanyaan mengenai hubungan yang telah diajukan sebelumnya.

Kriteria penilaian inner model ini berdasarkan pada dua kriteria, yaitu nilai R-Square dan nilai signifikansi Anwar Ul-Hamid (2019). Menurut Jogiyanto dalam Anwar Ul-Hamid (2019), nilai R-Square digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Ghozali & Latan dalam Anwar Ul-Hamid (2019), menyatakan bahwa nilai R-Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing mengindikasikan kekuatan model yang kuat, moderat, dan lemah. Selanjutnya, kriteria penilaian model struktural (inner model) kedua adalah signifikansi.

Nilai signifikansi yang digunakan (dalam *two-tailed test*) adalah t-value 1,65 (tingkat signifikansi = 10%), 1,96 (tingkat signifikansi = 5%), dan 2,58 (tingkat signifikansi = 1%). Menilai signifikansi hubungan antara variabel, dapat dilihat dari nilai p-value. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 (dengan tingkat alpha 5%), hipotesis dapat diterima. Sebaliknya, jika nilai p-value lebih besar dari 0,05, hipotesis akan ditolak menurut Hair et al dalam (Maharani Mufti Rahajeng, 2022).

3.7.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) dalam kerangka *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antarvariabel dalam penelitian ini. Berdasarkan kerangka konseptual yang menempatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompensasi (X3) sebagai variabel eksogen, Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi (*intervening*), serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel endogen, maka model struktural dibagi menjadi dua sub-persamaan utama sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur Penelitian

Keterangan :

BX_1Y = koefisien pengaruh langsung X1 terhadap Y

BX_2Y = koefisien pengaruh langsung X2 terhadap Y

BX_3Y = koefisien pengaruh langsung X3 terhadap Y

BX_1Z = koefisien pengaruh langsung X1 terhadap Z

BX_2Z = koefisien pengaruh langsung X2 terhadap Z

BX_3Z = koefisien pengaruh langsung X3 terhadap Z

BZY = koefisien pengaruh langsung Z terhadap Y

BX_1YZ = koefisien pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z

BX_2YZ = koefisien pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z

BX_3YZ = koefisien pengaruh tidak langsung X3 terhadap Y melalui Z

Model Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang digunakan dalam penelitian persamaan struktural yaitu :

$Z = BX_1Z + BX_2Z + BX_3Z + \varepsilon 1$..... (Persamaan 1)

$Y = BX_1Y + BX_2Y + BX_3Y + BXY + \varepsilon 1$..... (Persamaan 2)

Keterangan :

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Kompensasi

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

B = Koefisien Variabel Bebas

e = Residual Variabel/Error

3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan. Langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a. Pengujian pengaruh langsung

1) Pengaruh X1 pada Y

Ho	:	BX_1Y	=	0	Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember
Ha	:	BX_1Y	≠	0	Terdapat pengaruh langsung yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember

2) Pengaruh X2 pada Y

Ho	:	BX_2Y	=	0	Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember
Ha	:	BX_2Y	≠	0	Terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember

3) Pengaruh X3 pada Y

Ho	:	BX_3Y	=	0	Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember
Ha	:	BX_3Y	≠	0	Terdapat pengaruh langsung yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember

4) Pengaruh Z pada Y

Ho	:	BZY	=	0	Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember
Ha	:	BZY	≠	0	Terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember

Untuk menguji pengaruh perubahan pada perubahan variabel, dilihat dari significance t dibandingkan dengan taraf nyata α (5% = 0,05) dengan kriteria :

a) Ho ditolak, jika significance t < 0,05
b) Ha diterima, jika significance t > 0,05

b. Pengujian pengaruh tidak langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung akan dilakukan dengan membandingkan atau pengaruh langsung dalam pengaruh tidak langsung.

1) Pengaruh X1 terhadap Y melalui Z

Ho	:	BX_2ZY	=	0	(terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember

2) Pengaruh X2 terhadap Y melalui Z

Ho	:	BX_2ZY	=	0	(terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember

3) Pengaruh X3 terhadap Y melalui Z

Ho	:	BX_3ZY	=	0	(terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember