

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2022) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang berlandaskan pada filsafat positivesme. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel, pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara melalui kuesioner dan dokumentasi. Populasi dan sampel penelitian adalah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang yang berjumlah 50 Pegawai. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan dengan bantuan program SPSS.

3.2 Subyek dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Subyek Penelitian

Pihak-pihak terkait dan dijadikan sampel dalam penelitian yang berperan dalam memberikan jawaban, informasi tentang data yang dibutuhkan dan memberikan masukan kepada peneliti disebut subyek penelitian (Martono, 2010). Subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai ASN dan non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang.

3.2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang, yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No.80, Sumbernongko, Denanyar, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61416

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Menurut peneliti Kepemimpinan Kepala Dinas Lingkungan Hidup adalah sikap atau perilaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang dalam mempengaruhi pegawai di Lingkup Dinas Lingkungan Hidup dengan berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan mempengaruhi pegawai agar mengidentifikasi, memelihara

dan mengembangkan budaya organisasi, kepemimpinan diukur dengan dimensi dan indikator menurut George R. Terry (2017) adalah :

1. Innovator
 - a. Kemampuan pimpinan berinovasi.
 - b. Kemampuan konseptual pimpinan
 2. Komunikator
 - a. Kemampuan pimpinan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
 - b. Kemampuan pimpinan memahami dan mengerti pembicaraan
 3. Motivator
 - a. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya
 - b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan pemikiran/ide terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi
 4. Kontroler
 - a. Kemampuan pimpinan melakukan pengawasan
 - b. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya
2. Budaya Organisasi

Menurut peneliti Budaya Organisasi di Dinas Lingkungan Hidup adalah nilai-nilai dan norma yang dianut bersama yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya”. Nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat

organisasi berbeda dengan organisasi lain, budaya organisasi diukur dengan dimensi dan indikator menurut Robbins dan Judge (2015) :

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)

Suatu tingkatan dimana pegawai didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko.

2. *Attention to Detail* (perhatian pada detail)

Dimana organisasi mendorong para pegawainya untuk bekerja cermat, berpikir analitis dan perhatian kepada detail

3. *Outcome Orientation* (orientasi pada hasil)

Dimana organisasi mendorong para pegawainya untuk berfokus pada hasil kerja dan manfaat yang diperoleh.

4. *People Orientation* (orientasi pada orang)

Dimana keputusan organisasi mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi dan keputusan organisasi mempertimbangkan penyelesaian konflik antara individu-individu anggota organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Menurut peneliti Kepuasan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup adalah perasaan seseorang pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, kepuasan kerja diukur dengan indikator menurut (Luthans, 2017) menyatakan bahwa terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan kesempatan belajar untuk karyawan

2. Supervisi

Adanya supervisi dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turnover dan absensi karyawan.

3. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk maju dalam karir akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Rekan kerja

Adanya hubungan yang saling mendukung antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

5. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedia sarana dan prasarana kerja yang yang diberikan untuk kelancaran pekerjaan

3.3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah pengumpulan data yang efisien untuk dilakukan dan di dalamnya berisi kumpulan pernyataan yang ditulis untuk mendapatkan jawaban dari responden (Sekaran & Bougie, 2013). Berikut ini merupakan instrumen penelitian yang digunakan :

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
1	Kepemimpinan (X1) George R. Terry (2017)	Inovator	a.kemampuan inovasi b.Kemampuan Konseptual	a. Kepala Dinas Lingkungan Hidup mampu menciptakan berbagai inovasi-inovasi b. Kepala Dinas Lingkungan Hidup memiliki kemampuan konseptual dalam mengelola program kerja instansi
		Komunikator	a. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan b. Kemampuan pimpinan dalam memahami dan mengerti pembicaraan	a. Kepala Dinas Lingkungan Hidup mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi tentang pekerjaan secara baik dan jelas kepada pegawai b. Kepala Dinas Lingkungan Hidup mampu memahami dan mengerti pembicaraan dengan para pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan
		Motivator	a. kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan pemikiran/ide terhadap keberhasilan	a. Kepala Dinas Lingkungan Hidup mampu mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya b. Kepala Dinas Lingkungan Hidup mampu memberikan sumbangan pemikiran/ide terhadap keberhasilan pencapaian tujuan atau program kerja instansi

			pencapaian tujuan organisasi	
		Kontroler	<p>a. Kemampuan pimpinan melakukan pengawasan</p> <p>b. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya</p>	<p>a. Kepala Dinas Lingkungan Hidup mampu melaksanakan pengawasan terhadap berbagai aktivitas program kerja dalam instansi</p> <p>b. Kepala Dinas Lingkungan Hidup mampu memilah dalam pemakaian sumber daya agar pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien</p>
2	<p>Budaya Organisasi (X2)</p> <p>Robbins and Judge (2015)</p>	<i>Innovation and risk taking</i>	<p>a. Inovatif</p> <p>b. Berani mengambil resiko</p>	<p>a. Dinas Lingkungan Hidup mampu mendorong para pegawai agar lebih berinovatif</p> <p>b. Dinas Lingkungan Hidup mampu mendorong para pegawai agar lebih berani mengambil resiko dalam bekerja</p>
		<i>Attention to detail</i>	<p>a. Kecermatan</p> <p>b. Berpikir analisis</p> <p>c. Perhatian pada detail</p>	<p>a. Dinas Lingkungan Hidup mampu mendorong para pegawai untuk bekerja dengan cermat</p> <p>b. Dinas Lingkungan Hidup mampu mendorong para pegawai untuk berpikir secara analisis agar dapat menjalankan program kerja dengan baik</p> <p>c. Dinas Lingkungan Hidup mampu mendorong para pegawai untuk memperhatikan pekerjaan secara detail</p>
		<i>Outcome orientation</i>	a. Berorientasi pada hasil	<p>a. Dinas Lingkungan Hidup mampu mendorong para pegawai untuk berfokus pada hasil kerja</p> <p>b. Dinas Lingkungan Hidup mampu mendorong para pegawai untuk berfokus pada manfaat yang diperoleh</p>

		<i>People orientation</i>	a. Berorientasi pada manusia	<p>a. Dinas Lingkungan Hidup mampu mempertimbangkan keputusan yang mampu memberikan manfaat kepada pegawainya</p> <p>b. Dinas Lingkungan Hidup mampu mempertimbangkan keputusan dalam penyelesaian konflik antar pegawai yang terjadi dalam instansi</p>
3	Kepuasan Kerja (Y) Luthans (2017)		a. Pekerjaan itu sendiri	a. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup merasa puas dengan pekerjaan yang memberikan kesempatan belajar untuk pegawai
			b. Supervisi	a. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup merasa puas atas supervisi yang diberikan oleh pimpinan
			c. Kesempatan untuk maju	a. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup merasa puas mendapatkan kesempatan untuk maju dalam karir
			d. Rekan kerja	a. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup merasa puas memiliki hubungan yang saling mendukung antar rekan kerja
			e. Kondisi pekerjaan	a. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup merasa puas dengan sarana dan prasarana yang diberikan untuk kelancaran pekerjaan

3.3.2.1 Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrumen dalam penelitian. Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan kriteria yang harus terpenuhi dalam instrumen penelitian untuk dapat digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2022). Pengujian uji validitas dan uji reliabilitas akan diuji menggunakan bantuan aplikasi SPSS

3.3.2.2 Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Sugiyono, 2022) instrumen yang valid mengacu pada alat ukur yang digunakan dalam perangkat untuk mendapatkan data yang valid. Valid artinya alat ukur atau instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *corrected item total correlation* dengan bantuan software SPSS untuk menguji validitas. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item total correlation* masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item total correlation* $> 0,30$.

Berikut dibawah ini merupakan rumus *corrected item total correlation* yang digunakan untuk uji validitas menurut (Sugiyono, 2020) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi

r : Jumlah responden

$\sum x_i$: Skor item instrumen

$\sum y_i$: Total skor jawaban

$\sum x_i^2$: Kuadrat skor item

$\sum y_i^2$: Kuadrat total skor jawaban

$\sum x_i y_i$: Perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected item total correlation</i>	r kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.308	0,3	Valid
	X1.2	0.450	0,3	Valid
	X1.3	0.507	0,3	Valid
	X1.4	0.417	0,3	Valid
	X1.5	0.374	0,3	Valid
	X1.6	0.363	0,3	Valid
	X1.7	0.331	0,3	Valid
	X1.8	0.355	0,3	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.618	0,3	Valid
	X2.2	0.463	0,3	Valid
	X2.3	0.542	0,3	Valid
	X2.4	0.542	0,3	Valid
	X2.5	0.601	0,3	Valid
	X2.6	0.317	0,3	Valid
	X2.7	0.327	0,3	Valid
	X2.8	0.337	0,3	Valid
	X2.9	0.372	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.377	0,3	Valid
	Y.2	0.480	0,3	Valid
	Y.3	0.368	0,3	Valid
	Y.4	0.359	0,3	Valid
	Y.5	0.360	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3.2 terlihat bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) mempunyai Corrected item total correlation > 0,3. Hal ini mengandung arti bahwa semua instrumen valid dan bisa dipakai dalam penelitian ini

3.3.2.3 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur ketepatan dan konsistensi alat pengumpulan data, apakah kuesioner yang telah disebar dapat memberikan hasil yang sama jika diulang. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Croanbach Alpha* yang digunakan sebagai metode untuk menguji reliabilitas instrumen pada penelitian ini (Sugiyono, 2022).

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika *nilai Croanbach Alpha*-nya lebih dari 0,6, bila kurang dari 0,6, maka alat tersebut dianggap tidak reliabel (Arikunto, 2020). Rumus untuk menghitung reliabilitas yaitu sebagai berikut:

$$r^{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r^{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir soal

σ_t^2 : Varian total

Tabel 3.3

Hasil Uji reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Kriteria
1	Kepemimpinan (X1)	0,622	0,6	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,643	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,678	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* instrumen untuk semua variabel penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan dan penelitian

3.3.3 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan skala *likert* untuk mengukur instrumen variabel yang diteliti. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi atau sikap seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang sedang diteliti (Sugiyono, 2020). Berikut ini adalah bobot untuk setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian, yaitu:

Tabel 3. 4 Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : (Sugiyono, 2020)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.2 Populasi

Populasi adalah totalitas obyek maupun subyek yang secara umum mempunyai karakteristik khusus sesuai dengan apa yang dibutuhkan peneliti agar dapat dipelajari lebih lanjut dan menarik kesimpulan dari hasil penelitian (Supriyanto et al, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang yang berjumlah 50 pegawai.

Tabel 3.5 Populasi

No	Bidang	Pegawai ASN	Pegawai non ASN
1	Sekretariat	6 orang	3 orang
2	Bidang Pengelolaan Persampahan dan RTH	7 orang	9 orang
3	Bidang Pengendalian, Pengawasan dan Penegakkan Hukum Lingkungan	7 orang	4 orang
4	Bidang Konservasi Lingkungan	4 orang	2 orang
5	Bidang Tata Lingkungan	6 orang	2 orang
Jumlah		30 orang	20 orang

3.4.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, sampel yang diambil yaitu Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang sebanyak 50 pegawai.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2022) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dengan pengumpulan datanya dilakukan sendiri oleh peneliti melalui pengisian angket (Widyoko, 2012). Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran angket kepada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya karena pengumpulan datanya dilakukan oleh pihak kedua atau lembaga (Widyoko, 2012). Pada penelitian ini, data yang diperoleh berasal dari penelitian terdahulu, dokumen institusi tentang data pegawai serta sumber-sumber lainnya yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Angket

Angket dibagikan secara offline dengan menggunakan angket kepada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang. Pengumpulan data dengan menyebarkan angket secara offline yang berisi pernyataan-

pernyataan kepada responden dengan harapan mendapatkan respon jawaban agar data dapat diolah dan dianalisis.

2. Dokumentasi

Tenik pengumpulan data dengan menelaah dokumen maupun catatan-catatan organisasi, berupa sejarah organisasi dan data pegawai

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Sekaran & Bougie, 2016).

Teknik analisis dekskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi respon terhadap item atau pertanyaan dalam suatu angket. Pada penelitian ini, untuk mengetahui rata-rata kategori skor (*range*) dari skala pengukuran satu sampai lima, menggunakan perhitungan kriteria 3 kotak atau *three box method*. Kriteria tiga kotak dapat membantu peneliti untuk mengorganisir data dengan baik dan membuat kesimpulan yang tepat dari data yang dikumpulkan. Adapun cara yang digunakan dalam *three box method*, sebagai berikut (Ferdinand, 2014) :

$$Range = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$Range = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Sehingga interpretasi *range* adalah sebagai berikut:

- 1) $1,00 - 2,33 =$ rendah. Artinya responden tidak setuju dengan pernyataan kuesioner dalam penelitian.
- 2) $2,34 - 3,67 =$ sedang. Artinya responden cukup setuju dengan pernyataan kuesioner dalam penelitian.
- 3) $3,68 - 5,00 =$ tinggi. Artinya responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner dalam penelitian.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak sehingga mampu menghindari terjadinya bias pada model regresi. Uji normalitas dapat dilakukan dengan mendeteksi titik-titik data pada sumbu dialog grafik P-Plot. Jika data menyebar disekitar garis dialog dan mengikuti arah garis dialog, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data normal atau mendekati normal (Sunyoto, 2011).

Dasar pengambilan keputusan dari analisis normal probability plot adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.8.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Masalah multikolinieritas akan menyebabkan kesulitan dalam melihat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Adanya gejala multikolinieritas bisa dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. (Ghozali, 2016)

3.8.2.3 Uji Asumsi Autokorelasi

Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi, Cara mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi yaitu dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson) dengan kriteria pengambilan jika hasil dilai $DW_{du} < dw < 4 - du$ maka tidak terjadi gejala autokorelasi (Ghozali, 2012)

3.8.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka terjadi homoskedastisitas, dan jika berbeda

maka terjadi heteroskedastisitas. Konsekuensi dari adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dalam penelitian dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu dari titik-titik data pada scatterplot, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Sunyoto, 2011) :

- Bila titik-titik data membentuk pola tertentu (gelombang, melengkung, atau melebar) maka terjadi heteroskedastisitas.
- Bila titik-titik data tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda, rumusnya menurut (Ghozali, 2018) sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstatanta

b = Koefisien Regresi

X1 : Kepemimpinan

X2 : Budaya Organisasi

e : Standart eror

3.8.2.6 Uji Hipotesis (Uji t) secara parsial

Hipotesis ini diuji pada tingkat signifikan 0,05 untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesis. Maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05%), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila signifikan $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Apabila signifikan $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018)

3.8.2.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh

karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjust R² saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011).

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

r² = Nilai koefisien korelasi Kriteria untuk analisis koefisien determinasi