

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini berfokus pada penelitian kuantitatif. Menurut Paramita (2018:5), positivisme merupakan prinsip filosofis yang memandu penelitian kuantitatif. Positivisme berpendapat bahwa fenomena yang diteliti dapat diklasifikasikan, relatif stabil, konkret, terukur, dan teramati. Positivisme juga berpendapat bahwa terdapat hubungan kausal antar gejala. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda guna memastikan korelasi antara variabel dependen X dan Y. Variabel dependen penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y), dan faktor independennya adalah gaya kepemimpinan (X1), komunikasi kerja (X2), dan atmosfer organisasi (X3).

3.2. Objek Penelitian

Staf Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Lumajang berpartisipasi dalam penelitian ini. Kepuasan kerja (Y) merupakan variabel dependen, dan penelitian ini bertujuan guna mengidentifikasi kekuatan hubungan antara X1, gaya kepemimpinan (X1), X2, dan X3, atmosfer organisasi (X3). Pemilihan lokasi penelitian oleh peneliti didasarkan pada faktor-faktor berikut:

- a. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang dikenal di kalangan masyarakat.
- b. Ketersediaan sumber data memungkinkan dilakukannya penelitian.

- c. Lokasi objek penelitian yang berada di Kabupaten Lumajang memudahkan peneliti guna melakukan penelitian.
- d. Adanya ketertarikan penulis guna meneliti hubungan gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

3.3. Jenis Dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Deskripsi masalah atau temuan dari pengamatan karakteristik populasi atau sampel, yang biasanya dinyatakan dalam angka, merupakan contoh data, bentuk jamak dari "datum", yang berarti informasi. Data penelitian harus tepat waktu, objektif, dan memadai guna mencerminkan tantangan yang dihadapi sampel. Pada tahun 2021, Priadana mengklaim...

Penelitian ini memanfaatkan sumber informasi primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dari laporan langsung, seringkali melalui survei yang dilakukan di lapangan. Kutipan: Paramita dkk., 2021:72. Kuesioner yang diisi oleh pekerja di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Lumajang menjadi sumber data utama guna penelitian ini. Karyawan Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Lumajang mengisi survei ini guna mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana gaya kepemimpinan, komunikasi di tempat kerja, dan iklim organisasi memengaruhi kepuasan kerja

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diperoleh dan dipublikasikan oleh organisasi yang mengkhususkan diri dalam pengumpulan data. Kutipan: Paramita dkk., 2021:72. Buku, makalah, artikel daring, dan temuan penelitian lainnya berfungsi sebagai sumber sekunder guna data penelitian ini.

4.3.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal sebagai berikut:

a. Data Internal

Data internal adalah data yang dikumpulkan dari institusi atau organisasi itu sendiri. Dalam penelitian ini data internal yang digunakan adalah jumlah data pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Lumajang.

b. Data Eksternal

Data eksternal adalah sumber data yang dikumpulkan dari luar institusi atau organisasi. Dalam penelitian ini data eksternal diperoleh dari pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Lumajang dengan tujuan guna mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawainya.

3.4. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

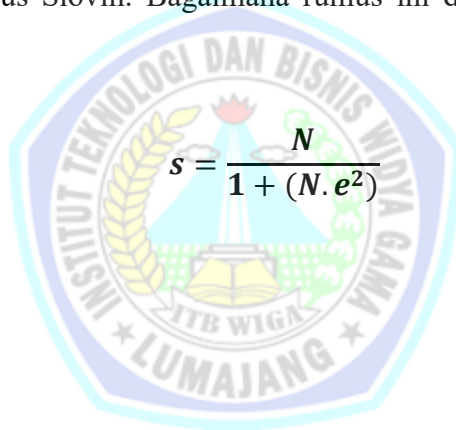
3.4.1. Populasi

Penelitian ini sebagian besar berfokus pada populasi, adalah kumpulan semua hal (peristiwa, objek, atau orang) yang memiliki kesamaan karakteristik dan dipandang sebagai cakupan penuh penelitian. Kutipan: Paramita dkk., 2021:59.

Penelitian ini melibatkan tujuh puluh sembilan pegawai pemerintah dari Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Lumajang.

3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah representasi terisolasi dari suatu fitur atau subset populasi yang lebih besar. Jika populasinya besar dan peneliti tidak memiliki sumber daya (waktu, uang, dll.) guna menyelidiki setiap bagiannya, mereka dapat mengambil sampel yang representatif (Sugiyono, 2013:81). Para peneliti dalam penelitian ini menghitung ukuran sampel menggunakan metode yang dipelopori oleh Elliot M. Slovin (1960): rumus Slovin. Bagaimana rumus ini didefinisikan oleh Sukwika (2023)?



Keterangan:

S= Jumlah Sampel

N= Besar Populasi

e= Tingkat Kesalahan Sample

Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$s = \frac{79}{1 + 79 \cdot (10\%)^2}$$

$$s = \frac{79}{1 + 79 \cdot 0,01}$$

$$s = \frac{79}{1,79}$$

$$s = 44$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin di atas, sample yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 responden.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, Dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Pemilihan data peneliti guna diteliti guna mengumpulkan data dan menarik kesimpulan disebut variabel penelitian (Paramita dkk., 2021:36). Dalam penelitian ini, dua faktor digunakan:

a. Variabel Independent

Setiap perubahan pada variabel dependen, baik atau buruk, disebabkan oleh variabel independen (X). Menurut Paramita dkk. (2021:37), variabel ini memberikan wawasan tentang potensi solusi masalah penelitian. Variabel-variabel yang tidak dependen dalam penelitian ini adalah:

- 1) Gaya Kepemimpinan (X1)
- 2) Komunikasi Kerja (X2)
- 3) Iklim Organisasi (X3)

b. Variabel Dependen

Y adalah variabel dependen yang menjadi perhatian utama atau fokus peneliti dalam suatu penelitian. Variabel dependen ini merupakan inti dari topik dan tujuan penelitian (Paramita dkk., 2021:37). Kebahagiaan kerja merupakan variabel dependen dalam hal ini.

3.5.2. Definisi Konseptual

a. Kepuasan Kerja

Ketika seseorang bahagia dengan pekerjaannya, hal itu tercermin dalam pekerjaan mereka. Seseorang yang memiliki pandangan yang baik terhadap pekerjaannya cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, menurut Silaen dkk. (2022:172). Di sisi lain, jika mereka memiliki pandangan negatif, hal itu mengemukakan bahwa mereka tidak puas dengan pekerjaannya.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:228), gaya kepemimpinan terdiri dari serangkaian tindakan yang diambil terkait dengan peran dan karakter yang mereka tunjukkan. Salah satu definisi gaya kepemimpinan adalah cara atasan dan bawahan berinteraksi satu sama lain dalam konteks tertentu.

c. Komunikasi Kerja

Menurut Milyane dkk. (2022:26), komunikasi yang sukses adalah tindakan menyampaikan informasi, ide, dan pengetahuan dengan cara yang memungkinkan tercapainya tujuan. Dengan kata lain, komunikasi terjadi ketika seseorang menyampaikan pendapat dan orang lain mendengarkan serta memahaminya.

d. Iklim Organisasi

Menurut Agustini (2019:5), atmosfer organisasi adalah cara karyawan merasakan tempat kerja mereka dan bagaimana hal tersebut mendorong mereka guna melakukan pekerjaan mereka. Pola pikir dan tindakan semua anggota dalam menjalankan pekerjaan mereka berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi organisasi, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai tujuannya.

Gambaran yang lebih lengkap tentang suatu perusahaan dapat diperoleh dengan melihat lingkungan kerjanya.

3.5.3. Definisi Operasional

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang muncul dari penilaian mereka atas berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan.

Rivai 2003 dalam (Agustini, 2019:64), indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Gaji/Imbalan, adalah jasa yang diterima karyawan sesuai jenis dan beban kerja yang dilaksanakan.
2. Pekerjaan, menyangkut karakteristik pekerjaan apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau membosankan.
3. Supervisi, adalah kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan, dan pembimbingan yang diterima dari atasan.
4. Promosi, adalah komponen yang mengatur tersedianya kesempatan guna berkembang dalam tugas dan jabatan.
5. Rekan Sekerja, adalah komponen yang mengukur apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja sama, apakah mereka memiliki kompetensi yang saling mendukung, persahabatan, serta perilaku tolong-menolong antar sesama rekan kerja.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan seorang pemimpin kepada bawahannya melalui strategi serta pola perilaku yang diterapkan dalam pengambilan keputusan di suatu organisasi.

Kartono dalam (Isvandiari, 2018), indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Sifat, Karakter seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinannya dalam menentukan keberhasilannya, yang juga dipengaruhi oleh kemampuan pribadinya.

2. Kebiasaan, Kebiasaan dalam menjalankan kepemimpinan berperan penting dalam menentukan pola perilaku seorang pemimpin, yang mencerminkan segala tindakannya sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen, Merupakan pola perilaku khas dalam menanggapi situasi serta berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak, Watak seorang pemimpin yang bersifat lebih subjektif dapat menjadi faktor penentu keunggulannya dalam memengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, dan keberanian.
5. Kepribadian, Kepribadian seorang pemimpin berperan dalam menentukan keberhasilannya, yang dipengaruhi oleh sifat dan karakteristik yang dimilikinya.

c. Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja merupakan proses pertukaran informasi, ide, dan instruksi antara individu dalam lingkungan kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Mencakup berbagai aspek, seperti komunikasi antara atasan dan bawahan, antara rekan kerja, maupun tim.

Suhendro *et al.* (2022) mengemukakan indikator komunikasi ada 5 antara lain sebagai berikut:

1. Pemahaman, dapat diartikan sebagai tanda bahwa penerima pesan benar-benar memahami informasi yang disampaikan oleh pengirim sesuai dengan maksud yang disampaikan.
2. Kesenangan, mengemukakan adanya situasi yang memberikan kenyamanan bagi kedua belah pihak dalam berkomunikasi. Semakin menyenangkan interaksi komunikasi, semakin efektif pula hasil yang diperoleh.
3. Pengaruh Terhadap Sikap, merujuk pada tanda bahwa telah terjadi perubahan dalam pola pikir atau perilaku individu berdasarkan prinsip yang telah dimiliki sebelumnya.
4. Hubungan semakin baik, mencerminkan adanya interaksi interpersonal yang positif. Jika individu memiliki kesamaan dalam persepsi, karakter serta kecocokan dalam berinteraksi, maka hubungan yang terjalin semakin harmonis.
5. Tindakan, dapat diartikan sebagai upaya dalam mempengaruhi orang lain. Semakin sering tindakan tersebut berhasil memberikan pengaruh, maka semakin efektif pula komunikasi yang terjadi.

d. Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat diartikan sebagai pandangan setiap pegawai mengenai lingkungan internal tempat mereka bekerja, karakteristik dan kondisi organisasi yang memengaruhi perilaku mereka dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Suharputra dalam (Wandi, 2022), menyebutkan indikator Iklim organisasi sebagai berikut:

1. Tanggung jawab adalah kesadaran guna memimpin diri sendiri tanpa perlu selalu mendapatkan pengecekan ulang atas setiap keputusan yang diambil. Ketika karyawan diberikan tugas, mereka memahami bahwa tugas tersebut adalah tanggung jawab mereka.
2. Identitas merupakan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi dan merasa diterima sebagai bagian dari kelompok.
3. Kehangatan menggambarkan suasana kerja yang bersahabat, menekankan keramahan dan hubungan baik dalam kelompok informal serta interaksi positif antar rekan kerja.
4. Dukungan mencakup bantuan dan hubungan antar sesama rekan kerja, termasuk rasa saling tolong-menolong antara manajer dan karyawan, dengan fokus pada dukungan timbal balik antara atasan dan bawahan.
5. Konflik adalah situasi di mana terjadi perbedaan pendapat atau perselisihan antara bawahan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Kondisi ini menekankan pentingnya keterbukaan guna mendengarkan berbagai pendapat, dengan kedua belah pihak bersedia mendiskusikan masalah secara terbuka dan mencari solusi bersama, bukan menghindarinya

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan mengumpulkan, memeriksa, dan menyelidiki suatu masalah yang sedang diteliti. Instrumen itu alat, sehingga instrumen penelitian itu digunakan dalam penelusuran terhadap gejala-gejala yang ada dalam sebuah penelitian guna membuktikan kebenaran atau menyanggah suatu hipotesa-hipotesa tertentu. (Priadana, 2021:186).

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Kepuasan Kerja	1. Gaji/ imbalan 2. Pekerjaan	1. Saya merasa bahwa gaji yang saya terima	Ordinal	Agustini (2019:64)

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		3. Supervisi 4. Promosi 5. Rekan kerja	cukup guna memenuhi kebutuhan hidup saya. 2. Pekerjaan saya memberikan peluang bagi saya guna berkembang secara profesional. 3. Saya merasa didukung dan dihargai oleh atasan dalam menjalankan tugas saya. 4. Saya merasa ada kejelasan dalam sistem kenaikan jabatan di kantor ini. 5. Rekan kerja saya bersikap kooperatif dan mendukung dalam menyelesaikan tugas.		
2.	Gaya Kepemimpinan	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian	1. Pimpinan memiliki sikap adil dan peduli terhadap karyawan. 2. Pimpinan memberi arahan yang jelas dalam pekerjaann. 3. Pimpinan bersikap tenang saat menghadapi masalah di tempat kerja. 4. Pimpinan memiliki watak tegas namun tetap menghargai pendapat karyawan. 5. Pimpinan mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan karyawan.	Ordinal	Isvandari (2018)
3.	Komunikasi Kerja	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh terhadap sikap 4. Hubungan semakin baik 5. Tindakan	1. Pimpinan menjelaskan arahan kerja dengan cara yang mudah dimengerti. 2. Saya merasa senang dalam menjalankan	Ordinal	Suhendro <i>et al.</i> (2022)

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			tugas dan tanggung jawa yang diberikan.		
			3. Kebijakan instansi memengaruhi sikap saya dalam menjalankan pekerjaan.		
			4. Hubungan kerja yang baik membantu meningkatkan kepuasan saya.		
			5. Saya mengambil inisiatif guna membantu rekan kerja jika dibutuhkan.		
4.	Iklim Organisasi	1. Tanggung jawab 2. Identitas 3. Kehangatan 4. Dukungan 5. Konflik	1. Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya dan didukung oleh instansi. 2. Saya merasa keterlibatan saya dalam instansi dihargai dan diakui. 3. Pemimpin dan rekan kerja bersikap terbuka dan komunikatif. 4. Instansi menyediakan fasilitas dan sumber daya yang cukup guna mendukung pekerjaan saya. 5. Perbedaan pendapat dalam tiim dapat diselesaikan dengan baik tanpa menimbulkan ketegangan.	Ordinal	Wandi (2022)

Sumber: Agustini (2019:64), Isvandiari (2018), Suhendro *et al.* (2022), dan Wandu (2022).

3.7. Metode Pengumpulan Data

3.7.1. Wawancara

Wawancara atau interview ini dilakukan peneliti guna menemukan permasalahan yang akan diteliti serta guna mengetahui responden lebih mendalam

terutama dalam jumlah respondennya yang sedikit/kecil. (Sugiyono, 2013:137). Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan guna mendapatkan informasi terkait gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja serta guna mengetahui jumlah responden.

3.7.2. Observasi

Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono (2013:145), observasi adalah suatu proses yang kompleks tersusun dari berbagai proses psikologis dan biologis. Dua di antara yang penting adalah proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini observasi dilakukan langsung pada responden adalah pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

3.7.3. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden guna dijawabnya. (Sugiyono, 2013:142). Dalam kuisioner penelitian ini menggunakan skala model likert kisaran 1 sampai 5.

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Paramita *et al.* (2021:6)

3.7.4. Studi Pustaka

Menelaah buku, catatan, dan laporan yang relevan merupakan bagian penting dalam melakukan tinjauan pustaka, adalah metode pengumpulan informasi guna sebuah penelitian. Sugiyono (2017) Jurnal penelitian terdahulu dan buku-buku

yang relevan dengan variabel penelitian merupakan literatur yang digunakan dalam penelitian ini.

3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:147), analisis data merupakan langkah terakhir dalam penelitian kuantitatif setelah mengumpulkan informasi dari seluruh responden dan sumber data. Perhitungan guna menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis merupakan bagian dari analisis data, demikian pula tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, validasi data guna setiap variabel yang diteliti, dan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Penelitian tidak akan sampai pada langkah kedua terakhir ini jika tidak merumuskan hipotesis.

Guna memenuhi kebutuhan model regresi linier berganda yang dibuat guna penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS guna menyelesaikan perhitungan analisis data yang presisi. Pola uji asumsi klasik dan asumsi dasar diperhitungkan. Data harus berdistribusi normal, bebas heteroskedastisitas, dan tidak mengemukakan multikolinearitas; asumsi-asumsi fundamental inilah yang menjadi dasar penelitian.

3.8.1. Uji Instrumen Penelitian

Pengumpulan, analisis, dan investigasi data terhadap suatu isu dipermudah oleh perangkat penelitian. Tujuan penggunaan instrumen dalam penelitian adalah guna menguji hipotesis dengan menyelidiki kejadian yang sudah ada. Sebagaimana dinyatakan oleh Priadana (2021:186).

Menguji validitas dan reliabilitas instrumen merupakan langkah awal dalam melakukan pengujian hipotesis menggunakan data yang dikumpulkan dari responden kuesioner. Data yang valid dan reliabel guna pengujian hipotesis selanjutnya merupakan asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner.

a. Uji Validitas

Guna mengetahui apakah suatu survei dapat mengumpulkan informasi yang tepat sesuai dengan tujuan penelitian, peneliti menggunakan uji validitas atau uji galat (Paramita dkk., 2021). Uji validitas dilakukan guna memastikan kuesioner akurat dan relevan dengan penelitian. Guna memeriksa keaslian kuesioner, SPSS menggunakan koefisien korelasi Pearson guna melihat seberapa baik skor setiap item berkorelasi dengan skor total. Korelasi antara skor total dan jumlah skor komponen diperlukan guna analisis faktor. Korelasi yang tinggi dan valid didefinisikan sebagai skor yang lebih besar dari 0,3 antara skor faktor dan skor total. Di sisi lain, survei dianggap tidak asli jika koefisien korelasinya di bawah 0,3.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah guna menentukan seberapa baik kuesioner tersebut bertahan ketika diberikan kepada responden yang sama beberapa kali (Paramita dkk., 2021:73). Tujuan pengujian reliabilitas adalah guna menetapkan kesesuaian, stabilitas, akurasi, dan konsistensi alat ukur. Tabel yang mengemukakan koefisien alfa Cronbach guna berbagai variabel; nilai 0,601 mengemukakan reliabilitas:

Tabel 3.3 Tabel Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval Cronbach's Alpha	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00 sampai 0,21	Kurang Reliabel
2.	0,210 sampai 0,40	Agak Reliabel

3.	0,400 sampai 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 sampai 0,80	Reliabel
5.	0,801 sampai 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Nugroho (2011)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Guna memastikan persamaan regresi benar, Syarifuddin (2022) menyarankan guna menjalankan uji asumsi klasik. Beberapa uji asumsi tradisional harus dijalankan sebelum pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda guna memastikan model regresi linear dan bebas dari deviasi asumsi. Anda perlu melakukan uji asumsi klasik guna memastikan model regresi yang Anda dapatkan optimal guna estimasi, tidak bias, dan konsisten.

1. Uji Normalitas

Normalitas nilai residu dapat dipastikan melalui uji normalitas data. Menurut Syarifuddin (2022), suatu model regresi dianggap baik jika residunya mengikuti distribusi normal. Guna memastikan kenormalan data, SPSS menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) non-parametrik. Berikut beberapa panduan pengambilan keputusan dari Nuryadi dkk. (2017):

- a. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusi tidak normal
- b. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Purnomo (2016:175), ketika suatu model regresi memiliki beberapa kolinearitas, hal ini mengemukakan bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang sangat berkorelasi atau bahkan linear. Memeriksa nilai toleransi dan faktor inflasi varians (VIF) merupakan salah satu pendekatan guna mengetahui

adanya multikolinearitas. Multikolinearitas tidak terjadi ketika nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ketika varians residual dalam model regresi tidak seragam di semua observasi, hal ini disebut heteroskedastisitas (Purnomo, 2016). Heteroskedastisitas bukanlah indikator keberhasilan model regresi. Guna memeriksa heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan metode diagram sebar (scatter plot). Intinya, sebelum mengambil keputusan, Anda perlu mempertimbangkan:

- a. Heteroskedastisitas terjadi jika tidak ada pola yang terlihat, seperti titik-titik yang melebar secara progresif dan kemudian menyempit secara teratur.
- b. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola yang terlihat, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y.

3.8.3. Analisis Regresi Linear Berganda

(Janie, 2012), regresi linier berganda dimaksudkan guna menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen pada satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/ linear antara variabel dependennya dengan masing-masing prediktornya. Persamaan linear berganda secara umum dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

α = Konstanta

β = Koefisien regresi variabel independen

X1 = Variabel dependen 1

X2 = Variabel dependen 2

X3 = Variabel dependen 3

e = Error

Persamaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 GK + \beta_2 K + \beta_3 IO + e$$

Keterangan:

KP : Kepuasan Pegawai

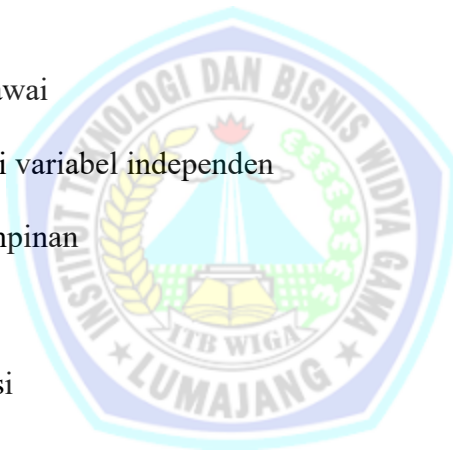
B : Koefisien regresi variabel independen

GK : Gaya kepemimpinan

K : Komunikasi

IO : Iklim Organisasi

e : Error



Penggunaan analisis regresi berganda ini digunakan guna mengukur sejauh mana variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), iklim organisasi (X3) dapat memengaruhi variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y).

3.8.4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi berganda adalah pengujian hipotesis, tujuannya guna mengetahui hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) apakah berpengaruh atau tidak.

a. Uji t (Uji Parsial)

Salah satu cara guna mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya adalah dengan menggunakan uji-t (Andriani, 2022). Tujuan utama uji-t adalah guna mengetahui bagaimana setiap prediktor H_i memengaruhi variabel dependen. Asumsi kenormalan merupakan salah satu syarat mutlak guna regresi linier berganda yang melibatkan lebih dari satu variabel independen (Kusumawardhani dkk., 2021:32).

Tingkat kepuasan kerja pekerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Lumajang dianalisis menggunakan uji-t guna mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi.

Berikut rumusan hipotesisnya:

1) Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

H_1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

2) Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

H1: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

3) Hipotesis Ketiga

H0: Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

H1: Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Ukuran sejauh mana variabel independen menjelaskan varians dalam variabel dependen adalah koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) didefinisikan sebagai rasio jumlah kuadrat total dibagi dengan jumlah kuadrat koefisien regresi. Informasi ini bersumber dari Kusumawardhani dkk. (2021:35).

Dengan menggunakan koefisien determinasi, kita dapat melihat seberapa baik model menjelaskan variasi yang teramati dalam variabel dependen. Nilai antara nol dan satu diwakili oleh koefisien determinasi, disingkat R^2 . Skor R^2 yang lebih besar dari 80% mengemukakan model yang baik. Kutipan: Paramita dkk., 2021:81. Staf di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Lumajang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mengendalikan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi menggunakan koefisien determinasi.