**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Rancangan Penelitian**

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkugan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi sebanyak 37 karyawan pada PT. Maah Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan realita/ fenomena yang diklarifikasi, konkrit, dan teramati. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan metode survey yang akan menggunakan skala likert dan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, kuisioner, dan penelitian ini menggunakan metode statistic linier berganda dengan bantuan program SPSS.

**3.2 Definisi Operasioal Variabel**

 **3.2.1 Variabel Independen dalam penelitian ini antara lain:**

 Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbu lnya variabel dependen (terikat).

 **a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)**

 Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah suatu cara yang dilakukan oleh kepala bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari untuk mempengaruhi dan menginspirasi bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2010).

**Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut** :

1. **Kharisma** Memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan respect dan kepercayaan. Seorang pemimpin harus memiliki kharisma, kemampuan, keahlian, visi, dan tindakan dalam menginspirasi bawahannya untuk melakukan inovasi dan perubahan cara kerja. Oleh karena itu, seorang pemimpin kharismatik dapat dijadikan suri tauladan, idola dan model panutan untuk bawahannya.
2. **Motivasi Inspiratif** menggambarkan seorang pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi kepada para bawahannya. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbolsimbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan.
3. **Stimulasi Intelektual** menggambarkan seorang pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan terhadap permasalahan yang dihadapi.
4. **Perhatian yang Individual** menggambarkan bahwa seorang pemimpin selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk lebih jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

 **b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

 Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar karyawan bagian produksi maupun hubungan dengan bawahan merasa nyaman dan merasa puas dengan apa yang perusahaan berikan. Menurut Sedarmayanti (2011) indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

a) **Hubungan kerja antar karyawan** sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pada diri karyawan. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b) **Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan** Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

 **3.2.2 Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah :**

1. **Kepuasan Kerja Kerja Karyawan(Y)**

 Kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang (Maaqo) dinama perasaan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, promosi, pengawasan, gaji/ upah serta rekan kerja dan dimana para karyawan merasa puas. Menurut Luthans (2006) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. **Pekerjaan itu sendiri**

 Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan pada diri karyawan.

1. **Gaji**

 Yang diterima oleh karyawan menjadi hal penting dalam kepuasan pada diri setiap individu karyawan.

1. **Promosi**

 Kurangnya kesempatan berpromosi yang diberikan kepala bagian produksi kepada para karyawan.

1. **Pengawasan**

 Dalam bekerja agar karyawan merasa terawasi saat bekerja agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

1. **Rekan Kerja**

 Adalah hal yang paling penting didalam suatu perusahaan tanpa adanya hubungan baik sesama rekan kerja maka pekerjaan itu tidak akan bisa berjalan dengan baik.

**Tabel 3.1**

**Operasional Varibel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Indikator | Item-item pernyataan |
| 1. | **Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)** | **Kharisma** | 1. Sebagai panutan dan memberikan petunjuk penyelesaian pekerjaan.
2. Cara pimpinan dalam bertindak menumbuhkan rasa hormat, disegani oleh bawahan.
 |
| **Motivasi inspiratif** | 1. Pimpinan memberi gambaran visi yang menarik dimasa depan kepada bawahan
2. Menumbukan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan.
 |
| **Stimulasi intelektual** | 1. Pimpinan menunjukkan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas
2. Mendorong kreatifitas dalam bekerja dan mendorong untuk inovatif
 |
| **Perhatian yang individual** | 1. Berupaya meningkatkan pengembangan diri karyawan.
 |
| 2. | **Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)** | **Hubungan kerja antar karyawan** | 1. hubungan kerja yang baik antar karyawan
2. Meningkatkan rasa solidaritas antar karyawan
 |
| **Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan** | 1. Terciptanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawan.
2. Membangun hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja
 |
| 3. | **Kepuasan kerja karyawan (Y)** | **Pekerjaan itu** **sendiri** | 1. Karyawan merasa pekerjaan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
 |
| **Gaji**  | 1. Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja
 |
| **Promosi**  | 1. Kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja
 |
| **Pengawasan**  | 1. Memberikan pengawasan saat bekerja pada karyawan
 |
| **Rekan kerja**  | 1. Kurangnya kerja sama antar sesama rekan kerja
 |

**3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

 Populasi dan sampel dalam penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan.

 **3.3.1 Populasi**

 Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal satu persamaan karakteristik. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) yang berjumlah 37.

**Tabel 3.2**

**Jumlah Karyawan Bagian Produksi**

 **PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Bagian Produksi | Jumlah |
| 1. | Packing | 19 |
| 2. | Quality Control | 7 |
| 3. | Cucian Galon | 5 |
| 4. | Operator Mesin | 6 |
|  | **JUMLAH** | **37** |

*Sumber : Data HRD yang diolah (2018)*

 **3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling**

 Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, yang dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamatai. Menurut Sugiono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

 Adapun sampai didalam penelitian ini adalah seuruh karyawan bagian produksi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul represensative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang diambil dari suatu populasi. Sugiyono (2014).

**3.4 Jenis Dan Sumber Data Serta Metode Pengumpulan Data**

 **3.4.1 Jenis dan Sumber Data.**

 Data didapatkan dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel dan populasi. Semua data yang ada pada hakikatnya merupakan cerminan suatu variabel yang diukur menurut klasifikasinya (Suryani dan Hendryadi, 2015). Jenis data yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Data Internal adalah data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan di dalam sebuah organisasi. Di dalam sebuah perusahaan misalnya, data internal meliputi data personalia, data keuangan, data inventaris, data produksi, data penjualan, dan sebagainya. (Suryani dan Hendryadi, 2015).
2. Data berkala (time series) adalah data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu untuk memberikan gambaran tentang perkembangan sutau kegiatan selama periode spesifik yang diamati. Data berkala sering kali disebut pula sebagai data historis (Suryani dan Hendryadi, 2015).

 **3.4.2 Sumber Data**

1. **Data Primer**

 Data primer merupakan data asli atau data mentah yang langsung diperoleh dari sumber data selama melakukan penelitian dilapangan. Untuk mendapatkan data primer penelitian mengumpulkan secara langsung berupa observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.

1. **Data Sekunder**

 Berupa mengumpulan data yang didaptkan dari penelitian terdahulu, referensi dan studi kepustakaan. Adapun data pendukung karyawan serta profil perusahaan.

**3.5 Metode Pengumpulan Data.**

 Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Pengumpulan data yang tepat sangat penting dalam suatu penelitian, karena data menentukan baik buruknya suatu penelitian. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam peneltian ini adalah sebagai berikut :

 Teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. **Wawancara**

 Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data (Suryani dan Hendryadi, 2015). Wawancara yang dilakukan adalah dengan melalui tatap muka (face to face). Teknik pengumpulan data melalui tanya jawab dengan Manager Sumber Daya

1. **Angket**

 Menurut Sugiyono (2014) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Dengan memberikan daftar pernyataan yang harus diisi oleh responden secara langsung di lokasi penelitian. Daftar pernyataan tersebut berkaitan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepusan Kerja Karyawan.

1. **Observasi**

 Menurut Suryani dan Hendryadi (2015) Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket), namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Peneliti melakukan pengamatan secara langsung ( Participant Observation ) pada PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang selama satu bulan mulai dari tanggal 22 Juni – 23 Juli 2018.

**4) Dokumentasi**

 Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki bendabenda tertulis seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, dokumen, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya (Suharsimi,2006). Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang meliputi nama dan jumlah karyawan, uraian tugas dan wewenang, dan sebagainya yang dibutuhkan yang berada di lingkungan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

**3.6 Skala Pengukuran Data**

 Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberi nilai tertentu. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert. Alternatif jawaban tersebut yaitu:

**Tabel 3.3**

**Skala Pengukuran Variabel**

|  |  |
| --- | --- |
| Pilihan Jawaban | Skor |
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

*Sumber:Sugiyono (2014)*

**3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

 Data dalam penelitian ini menggunakan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat yang digunakan untuk mengukur atau mendapaatkan informasi dalam melakukan penelitian. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

 **3.7.1 Uji Validitas**

 Uji validitas menguji apakah suatu angket layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur, validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuan nyata dan benar. Untuk mencapai nilai validitas disebuh item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut, jika item memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2014) yang harus memiliki kriteria sebagai berikut:

a. jika r hitung > 0,3 r kritis maka item-item tersebut dinyatakan valid.

b. Jika r hitung < 0,3 r kritis maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Independen dan Dependen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | Validitas | Keterangan |
| r Hitung | r Kritis |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | X1.1 | 0,617 | 0,3 | Valid |
| X1.2 | 0,665 | 0,3 | Valid |
| X1.3 | 0,631 | 0,3 | Valid |
| X1.4 | 0,683 | 0,3 | Valid |
| X1.5 | 0,722 | 0,3 | Valid |
| X1.6 | 0,416 | 0,3 | Valid |
| X1.7 | 0,567 | 0.3 | Valid |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | X2.1 | 0,755 | 0,3 | Valid |
| X2.2 | 0,834 | 0,3 | Valid |
| X2.3 | 0,799 | 0,3 | Valid |
| X2.4 | 0,657 | 0,3 | Valid |
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,766 | 0,3 | Valid |
| Y2 | 0,674 | 0,3 | Valid |
| Y3 | 0,659 | 0,3 | Valid |
| Y4 | 0,791 | 0,3 | Valid |
| Y5 | 0,668 | 0,3 | Valid |

*Sumber : Data Primer Diolah, 2018*

 Berdasarkan dari data tabel diatas menunjukkan semua item pernyataan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kepuasan kerja karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi (r hitung) lebih dari r kritis. Dengan demikian bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

 **3.7.2 Uji Reliabilitas**

 Uji reabilitas ini ditetapkan untuk mengetahui responden yang telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan Cronbach Alpha, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 menurut Arikunto (2013) maka dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

 **Dengan rumus :**

|  |
| --- |
| ***α =*** |

 **Keterangan :**

α = Koefisien Reliabilitas Alpha.

k = Jumlah Item.

Sj = Varians Responden Untuk Item Pernyataan.

Sx = Jumlah Varians Skor Total.

**Tabel 3.5**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Cronbach Alpha* | *Standart Cronbach’s Alpha* | Keterangan |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,727 | 0,6 | Reliabel  |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | 0,759 | 0,6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,758 | 0,6 | Reliabel |

 *Sumber : Data Primer Diolah, 2018*

 Berdasarkan dari data tabel diatas menunjukkan semua variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kepuasan kerja karyawan (Y) mempunyai nilai *cronbach alpha*> 0,6. Dengan demikian bahwa semua item pernyataan dinyatakan Reliabel untuk pengujian selanjutnya.

**3.8 Analisis Deskriptif**

 Menurut Sugiyono (2014), analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adannya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

 Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran tingkat kecenderungan dan pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara silmutan. Berdasarkan tabulasi data, pengukuran skor untuk analisis ini berdasarkan skala likert dengan satuan nilai satu sampai lima sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut :

 **Rumus Rentang Skor = Skor tertinggi – Skor terendah**

**Skala**

 **= 5-1**

 **5**

 **= 0,8**

 **Ket :**

 Skor tertinggi = 5

 Skor terendah = 1

 Angka selisih = 0,8

 Sehingga interprestasi range seperti dibawah ini :

**Tabel 3.6**

**Interval Range**

|  |  |
| --- | --- |
| Interval | Keterangan |
| 1,0 – 1,8 | Sangat Rendah |
| >1,8 – 2,6 | Rendah |
| >2,6 – 3,4 | Cukup/ sedang |
| >3,4 – 4,2 | Tinggi |
| >4,2 – 5,0 | Sangat Tinggi |

*Sumber : Sugiyono (2014).*

**3.9 Analisis Regresi Linier Berganda**

 Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu Gaya kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. menurut Sugiyono (2014) persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

***Y = a+b1X1 + b2X2 + e***

**Keterangan :**

Y : Kepuasan Kerja

a : Constanta

b1, b2 : Koefisien Regresi

X1 : Variable Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 : Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

e : Eror

**3.10 Uji Asumsi Klasik**

 Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadi penyimpangan asumsi klasik. Asumsi klasik regresi menurut Ghozali (2009) meliputi Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedasitas.

 **3.10.1 Uji Normalitas**

 Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal menurut Ghozali (2009). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.

 Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogram tidak menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

1. **Uji Kolmogorov**

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

1. **Uji P-Plot**

Pengujian normalitas dilakukan dengan analisis *Grafik Normal P-P Plot*, yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Dasar pengambilan keputusannya :

* 1. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
	2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

 **3.10.2 Uji Heteroskedastisitas**

 Pengujian terhadap heterokedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scater plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scater plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heterokedastisitas. Munculnya gejala heterokedastisitas menunjukan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.

 Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y.

 **3.10.3 Uji Multikolinieritas**

 Menurut Ghozali (2013), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada tidak nya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF ( variance inflation factor ) dengan menggunakan program SPSS 24 . Tolarance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

 **3.10.4 Uji Autokorelasi**

 Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamataan dari waktu ke waktu. Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji *Durbin Watson*, dengan keputusan nilai *durbin watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai 4-dU, du <dw< 4-du dan dinyatakan tidak ada autokorelasi. (Simamora,2005).

**3.11 Uji Hipotesis**

 **3.11.1 Uji Parsial ( Uji T )**

 Uji partial (uji T) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu Gaya Kepemiminan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 0.05. adalah :

* 1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
	2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

**3.12 Koefisiensi Determinan (R2)**

Nilai koefisiensi determinan adalah antara nol dan satu. Koefisiensi determinan (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam variasi variabel terikat Ghozali (2009). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kepuasan Kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.