

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yg dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu masalah atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. Sebelum melakukan penelitian, maka peneliti terlebih dulu menetapkan jenis penelitian agar penelitian menjadi terarah sehingga didapatkan kesimpulan atau pemecahan masalah yang tepat.

Jenis penelitian yang berjudul Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Perilaku Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja ini termasuk penelitian *eksplanatory* karena menurut Hasan (2002:14) “penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang menggunakan data yang sama, dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis”. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang merupakan penelitian dengan menggunakan data yang dapat diukur secara numerik (angka) dan hasilnya diinterpretasikan dalam bentuk uraian (Kuncoro, 2009:145). Berkaitan dengan penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui pengaruh variabel persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur dan variabel persepsi karyawan tentang perilaku perhatian terhadap disiplin kerja.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kretet Baru yang beralamat di Jl.Raya Kretet No.10 Bululawang, Malang. Pertimbangan pemilihan lokasi penelitian adalah karena PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kretet Baru adalah perusahaan yang telah lama berdiri dan memerlukan pemimpin yang mampu membawa karyawan mencapai tujuan organisasi serta untuk memertahankan eksistensi perusahaan dalam rangka menghadapi perdagangan bebas. Selain itu, lokasi PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kretet Baru sangat mudah dijangkau oleh kendaraan umum sehingga memudahkan akomodasi peneliti.

C. Variabel dan Pengukurannya

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti perlu menentukan variabel yang akan diteliti. Kuncoro (2009:49) menyebutkan pengertian variabel merupakan “sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai”. Kountur (2004:47) juga berpendapat “variabel menunjukkan suatu arti yang dapat membedakan antara sesuatu dengan yang lainnya”.

Lebih lanjut, Hasan (2002) menyebutkan perbedaan variabel jika dilihat berdasarkan hubungannya. Variabel tersebut adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain atau yang menjadi penyebab bagi variabel lain. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain.

Dalam penelitian ini, variabel bebas dinyatakan oleh persepsi karyawan tentang perilaku pemimpin yang dijabarkan dalam dua variabel bebas, yaitu:

persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur (X_1) dan persepsi karyawan tentang perilaku perhatian (X_2) sedangkan variabel terikatnya yaitu disiplin kerja (Y). Masing-masing variabel dijabarkan definisi operasionalnya untuk memberi informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Definisi operasional variabel dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel

Operasional variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas, Persepsi Karyawan Tentang Perilaku Pemimpin (X)

Perilaku pemimpin adalah suatu perilaku yang dilakukan pemimpin untuk memengaruhi karyawan berkaitan dengan cara pencapaian tujuan.

1) Variabel Persepsi Karyawan Tentang Perilaku Prakarsa Struktur (X_1)

Suatu persepsi tentang perilaku pemimpin yang menjelaskan struktur tugas se jelas mungkin pada karyawan dan mengarahkan bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 2
Indikator dan Item Variabel Persepsi Karyawan
Tentang Perilaku Prakarsa Struktur (X_1)

Indikator	Item
Menyusun struktur tugas	1. Atasan menyusun prosedur kerja dengan jelas
	2. Atasan menyusun deskripsi jabatan dengan jelas
	3. Atasan menetapkan jadwal pengerjaan dengan jelas
	4. Atasan menetapkan target pencapaian pekerjaan dengan jelas
Menyusun tujuan	5. Atasan menentukan tujuan (<i>reward</i>) yang diharapkan karyawan
	6. Atasan menjelaskan maksud dari tujuan (<i>reward</i>) yang telah ditetapkan
Pengarahan	7. Kejelasan arah yang harus ditempuh karyawan

	8. Pemahaman karyawan atas tugas yang diberikan
--	---

2) Variabel Persepsi Karyawan Tentang Perilaku Perhatian (X_2)

Suatu persepsi tentang perilaku pemimpin yang memerhatikan kepentingan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja.

Tabel 3
Indikator dan Item Variabel Persepsi Karyawan
Tentang Perilaku Perhatian (X_2)

Indikator	Item
Memberikan dukungan	1. Memberi perhatian pada sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan karyawan
	2. Meyakinkan karyawan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan
	3. Pemimpin memberikan latihan dan bimbingan
Memberikan penghargaan	4. Atasan memberi pujian atas prestasi kerja karyawan

b. Variabel Terikat, Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap patuh karyawan terhadap peraturan dalam perusahaan. Disiplin kerja berfungsi untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan pelanggaran.

Tabel 4
Indikator dan Item Variabel Disiplin Kerja (Y)

Indikator	Item
Kepatuhan	1. Berpakaian rapi sesuai peraturan perusahaan
	2. Patuh pada apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan karyawan
	3. Patuh dalam melaksanakan prosedur kerja
	4. Tertib dalam presensi
	5. Patuh terhadap jam masuk dan pulang kerja
	6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tabel 5
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Persepsi Karyawan Tentang Perilaku pemimpin (X)	Variabel Persepsi Karyawan Tentang Perilaku Prakarsa Struktur (X ₁)	Menyusun struktur tugas	1. Menyusun prosedur kerja yang jelas
			2. Menyusun deskripsi jabatan yang jelas
		3. Menetapkan jadwal pengerjaan yang jelas	
	Menyusun tujuan	4. Menetapkan target pencapaian pekerjaan yang jelas	
		5. Menentukan tujuan (<i>reward</i>) yang diharapkan karyawan	
		6. Menjelaskan maksud dibalik tujuan (<i>reward</i>) yang telah ditetapkan	
Pengarahan	7. Kejelasan arah yang harus ditempuh karyawan		
	8. Pemahaman karyawan atas tugas yang diberikan		
Variabel Persepsi Karyawan Tentang Perilaku Perhatian (X ₂)	Memberikan dukungan	1. Memberi perhatian pada sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan karyawan	
		2. Meyakinkan karyawan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	
Memberikan penghargaan	3. Memberikan latihan dan bimbingan		
	4. Memberi pujian atas prestasi kerja		
Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja (Y)	Kepatuhan	1. Berpakaian rapi sesuai peraturan perusahaan
			2. Patuh pada apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan karyawan
			3. Patuh dalam melaksanakan prosedur kerja
			4. Tertib dalam presensi
			5. Patuh terhadap jam masuk dan pulang kerja
			6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Berdasarkan penggunaannya, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Menurut Hasan (2002:72) “skala *Likert* merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik) seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang”. Selanjutnya Kuncoro (2009:178) menyebutkan “skala *Likert* adalah skala dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian”. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa skala *Likert* dapat digunakan dalam mengukur variabel persepsi karyawan tentang perilaku pemimpin melalui kuisisioner yang akan diisi oleh responden. Skala ini nantinya dijumlahkan untuk mendapatkan gambaran mengenai perilaku yang diteliti.

Setiap pernyataan dalam kuisisioner yang diajukan kepada responden dinilai dengan menggunakan skala pengukuran sebagai berikut:

- | | |
|--|-----------|
| 1. Sangat Setuju/Sangat baik/Senang sekali | dinilai 5 |
| 2. Setuju/Cukup baik/Senang | dinilai 4 |
| 3. Cukup Setuju/Sedang/Cukup senang | dinilai 3 |
| 4. Kurang Setuju/Kurang baik/Kurang senang | dinilai 2 |
| 5. Tidak Setuju/Sangat tidak baik/Tidak senang | dinilai 1 |

Selanjutnya kelas interval ditentukan dengan rumus:

$$c = \frac{X_n \pm X_1}{k}$$

$$c = \frac{5 - 1}{5}$$

$$c = 0,8$$

(Supranto,2008:74)

Berdasarkan penghitungan dari rumus di atas, maka diperoleh nilai kelas interval sebagai berikut:

Tabel 6
Kelas Interval

No	Notasi	Skor	Kelas Interval
1	Sangat Setuju	5	>4,2 - 5
2	Setuju	4	>3,4 - 4,2
3	Cukup Setuju	3	>2,6 - 3,4
4	Kurang Setuju	2	>1,8 - 2,6
5	Tidak Setuju	1	1 - 1,8

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti” (Hasan, 2002:58). Sederhananya, populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek yang akan diteliti. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian SDM & Umum PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru yang berjumlah 41 orang.

2. Sampel

“Sampel merupakan suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi” (Kuncoro, 2009:118). Hal senada juga diungkapkan Hasan (2002:58) bahwa “sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang

juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, lengkap, yang dianggap dapat mewakili populasi”. Maka dapat disimpulkan sampel adalah suatu himpunan yang diambil sebagai perwakilan populasi.

Ukuran sampel pada penelitian ini didasarkan pada teori Gay dan Diehl (Kuncoro,2009:126) yaitu, untuk penelitian yang sifatnya menguji hubungan antara satu variabel atau lebih minimal diambil 30 sampel. Teknik yang digunakan adalah *sampling* jenuh sesuai dengan yang dikemukakan oleh Nasution (2007:100) bahwa “*sampling* dikatakan jenuh (tuntas) bila seluruh populasi dijadikan sampel”. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu 41.

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data penelitian ini diperoleh melalui dua sumber data, yaitu : data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung melalui kuisioner dan wawancara kepada responden yaitu karyawan PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebbe Baru Bagian SDM & Umum.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak diperoleh langsung dari sumbernya, melainkan data yang sudah terdapat di instansi tempat penelitian yaitu dokumentasi.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode mengumpulkan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Kuisisioner

Suatu cara atau teknik pengumpulan data dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh data yang akurat.

b. Wawancara

Suatu cara atau teknik pengumpulan data dengan bertanya langsung pada pihak terkait.

c. Dokumentasi

Suatu cara atau teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3. Alat Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, diperlukan alat bantu berupa alat pengumpulan data yang meliputi:

a. Pedoman Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang diisi oleh responden mengenai perilaku, orang, objek untuk mendapatkan gambaran mengenai objek tersebut.

Kuisisioner ini ditujukan kepada seluruh karyawan PT. PG. Rajawali I Unit PG.

Krebet Baru Bagian SDM & Umum.

b. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara berisi daftar pertanyaan terhadap responden sebagai sumber informasi, kemudian dicatat. Wawancara langsung dilakukan kepada staf dan sebagian karyawan PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru Bagian SDM & Umum.

c. Dokumentasi

Untuk dokumentasi, dokumen-dokumen yang dikumpulkan terdiri dari sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, budaya organisasi, visi dan misi perusahaan, produk-produk perusahaan dan catatan-catatan lain yang berkaitan dengan penelitian.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas data hasil penelitian dapat diketahui melalui tiap-tiap item yang telah diuji melalui kuisisioner kepada responden. Sedangkan nilai yang diperoleh dari masing-masing variabel diuji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan sah bila mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks *product moment* dengan nilai kritisnya. Riduwan (2009:191) menyebutkan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2][n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Kofisien korelasi *Product Moment*
 n : Jumlah individu dalam sampel
 x : Angka variabel X
 y : Angka variabel Y

Dalam penelitian ini, $\alpha = 5\%$. sehingga apabila angka korelasi yang diperoleh di atas nilai kritis, yaitu $\geq 0,3$ berarti item tersebut telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan sebuah instrumen. “Suatu instrumen dikatakan reliabel bila instrumen tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang dia ukur” (Kountur, 2004:156).

Teknik pengujian reliabilitas suatu kuisisioner menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (α) dengan nilai kritis $\geq 0,6$ karena teknik ini digunakan pada kuisisioner-kuisisioner yang jawaban atas tanggapannya berupa pilihan. Rumus *Cronbach's Alpha* dinyatakan sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{N}{N-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 \text{item}}{\sigma^2 \text{total}} \right)$$

(Kountur, 2004:158)

Keterangan:

- α = *Cronbach's Alpha*
 N = Banyaknya pertanyaan
 $\sigma^2 \text{item}$ = *Variance* dari pertanyaan
 $\sigma^2 \text{total}$ = *Variance* dari skor

Pengujian validitas dan reliabilitas item masing-masing variabel pada penelitian ini dilakukan dengan program komputer SPSS 16.0 *for windows*.

G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Karyawan Tentang Perilaku Prakarsa Struktur (X_1)

Nomor Item	<i>Correlations</i>	Keterangan
X1.1	0,418	Valid
X1.2	0,635	Valid
X1.3	0,609	Valid
X1.4	0,557	Valid
X1.5	0,527	Valid
X1.6	0,504	Valid
X1.7	0,308	Valid
X1.8	0,585	Valid

Sumber: data primer diolah, 2012

Keterangan:

- X1.1 : Atasan menyusun prosedur kerja dengan jelas.
- X1.2 : Atasan menyusun deskripsi jabatan dengan jelas.
- X1.3 : Atasan menetapkan jadwal pengerjaan dengan jelas.
- X1.4 : Atasan menetapkan target pencapaian pekerjaan dengan jelas.
- X1.5 : Atasan menentukan tujuan (*reward*) yang diharapkan.
- X1.6 : Atasan menjelaskan maksud dari tujuan (*reward*).
- X1.7 : Atasan memberikan *briefing* pada karyawan dan menjelaskan bagaimana menyelesaikan pekerjaan.
- X1.8 : Atasan memastikan karyawan memahami tugas yang diberikan.

Berdasarkan tabel 7 seluruh item adalah valid karena nilai *Correlations* lebih besar dibanding 0,3 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2008) yang menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuisioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini, berarti semua item dalam instrumen persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur (X_1) memenuhi persyaratan validitas atau sah secara statistik.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Karyawan Tentang
Perilaku Perhatian (X₂)

Nomor Item	<i>Correlations</i>	Keterangan
X2.1	0,768	Valid
X2.2	0,749	Valid
X2.3	0,729	Valid
X2.4	0,652	Valid

Sumber: data primer diolah,2012

Keterangan:

- X2.1 : Atasan memerhatikan sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan karyawan
 X2.2 : Atasan meyakinkan karyawan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan
 X2.3 : Atasan memberikan latihan dan bimbingan
 X2.4 : Atasan memberi pujian atas prestasi kerja karyawan

Berdasarkan tabel 8 seluruh item adalah valid, hal itu berarti faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuisioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini, berarti semua item dalam instrumen persepsi karyawan tentang perilaku perhatian (X₂) memenuhi persyaratan validitas atau sah secara statistik.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Nomor Item	<i>Correlations</i>	Keterangan
Y1.1	0,706	Valid
Y1.2	0,682	Valid
Y1.3	0,453	Valid
Y1.4	0,510	Valid
Y1.5	0,702	Valid
Y1.6	0,698	Valid

Sumber: data primer diolah,2012

Keterangan:

- Y1.1 : Karyawan berpakaian rapi sesuai peraturan perusahaan.
 Y 1.2 : Karyawan patuh pada apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan.
 Y 1.3 : Karyawan patuh pada prosedur kerja.
 Y 1.4 : Karyawan tertib dalam presensi.
 Y 1.5 : Karyawan patuh terhadap jam masuk dan pulang kerja.

Y 1.6 : Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan tabel 9 seluruh item adalah valid karena nilai *Correlations* lebih besar dibanding 0,3. Item kuisisioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini, berarti semua item dalam instrumen disiplin kerja (Y) memenuhi persyaratan validitas atau sah secara statistik.

Reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk mengukur apakah suatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut telah valid. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu dengan membandingkan koefisien reliabilitas *alpha* dengan nilai indeks *alpha* 0,6. Dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas *alpha* lebih besar atau sama dengan nilai indeks *alpha*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.00 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas <i>Alpha</i>	Nilai Indeks <i>Alpha</i>	Keterangan
1	Persepsi Karyawan Tentang Perilaku Prakarsa Struktur (X ₁)	0,614	0,6	Reliabel
2	Persepsi Karyawan Tentang Perilaku Perhatian (X ₂)	0,697	0,6	Reliabel
3	Disiplin Kerja (Y)	0,688	0,6	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2012

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk semua variabel lebih besar dari nilai indeks *Alpha* 0,6. Maka jawaban responden atas pernyataan mengenai perilaku pemimpin yang diukur melalui persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur (X₁) dan

persepsi karyawan tentang perilaku perhatian (X_2) serta disiplin kerja (Y) dapat diandalkan.

H. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan suatu keharusan di dalam analisis data untuk memperoleh hasil yang bersifat BLUE (*Best Linier Unbias Estimator*), artinya koefisien regresi pada persamaan tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang berarti. Agar pengambilan kesimpulan akurat dan mendekati kenyataan, maka dalam menganalisis harus memenuhi asumsi-asumsi klasik sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006:110), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan salah satunya dengan menggunakan analisis grafik.

Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006:125), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji 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 disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut

heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$).

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2006:99), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara mudah untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, dapat digunakan uji Durbin Watson. Model regresi linear berganda terbatas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung terletak di daerah *No Autocorelasi*. Penentuan letak tersebut dibantu dengan tabel dl dan du serta nilai k (jumlah variabel independen).

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Value Inflation Factor*). Apabila

nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

I. Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan bertujuan supaya data dapat diberi makna, memperlihatkan hubungan yang variabel yang diteliti, untuk memberi jawaban atas hipotesis, dan sebagai bahan untuk pengambilan kesimpulan (Hasan, 2002).

Jadi dapat disimpulkan bahwa analisis data dilakukan supaya data yang diperoleh dapat diolah sehingga menghasilkan kesimpulan atas hipotesis. Alat analisis data yang digunakan untuk menganalisis data adalah sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan dengan mendeskripsikan berbagai hal yang berkaitan dengan lokasi penelitian dan data-data kepegawaian lain yang berhubungan dengan perilaku pemimpin dan disiplin kerja. Data yang telah diperoleh kemudian diolah dan dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang konkrit dan akurat tentang pengaruh persepsi karyawan tentang perilaku pemimpin terhadap disiplin kerja. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka maupun prosentase data yang diperoleh, diedit, dan ditabulasi ke dalam tabel frekuensi kemudian dideskripsikan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasan (2002:117) mengemukakan bahwa “regresi linier berganda adalah regresi linier dimana sebuah variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua

atau lebih variabel bebas (variabel X)”. Didukung dengan pendapat Kuncoro (2009:235) bahwa “teknik analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat”. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Secara umum, bentuk persamaan garis regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sunyoto,2009:9)

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
- X₁ = Total skor variabel perilaku prakarsa struktur
- X₂ = Total skor variabel perilaku perhatian
- a = Konstanta
- b₁ dan b₂ = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel

Nilai a, b₁, b₂ dapat ditentukan dengan rumus:

$$a = \frac{\sum y - b_1 \sum x_1 - b_2 \sum x_2}{n}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_2 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_1 x_2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \sum x_2)^2}$$

J. Uji hipotesis

Setelah hasil uji regresi diketahui, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi pengujian pengaruh variabel bebas dan variabel terikat baik secara serentak maupun secara individu.

Pengujian hipotesis variabel bebas terhadap terikat secara serentak digunakan uji F. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel Anova.

Nilai F dapat diperoleh melalui rumus:

$$F = \frac{MSR}{MSE}$$

(Kuncoro, 2009:239)

Keterangan:

MSR = *Mean of squares due to regression*

MSE = *Mean of squares due to error*

Kriteria pengambilan keputusan, jika $\alpha=5\%$ adalah:

- Jika probabilitas $F_{hitung} (p) < 0,05$ maka H_0 diterima.
- Jika probabilitas $F_{hitung} (p) > 0,05$, maka H_1 diterima.

Bila H_0 diterima berarti variabel-variabel bebas yang diuji secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis variabel bebas terhadap terikat secara individual digunakan uji t yang dinyatakan melalui rumus:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

(Kuncoro, 2009:240)

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi

Sb_i = *Standart Error* koefisien regresi

Kriteria pengambilan keputusan, jika $\alpha=5\%$ adalah:

- Jika probabilitas $t_{hitung} (p) < 0,05$ maka H_0 diterima.
- Jika probabilitas $t_{hitung} (p) > 0,05$, maka H_1 diterima.

Bila H_0 diterima berarti variabel-variabel bebas yang diuji secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

