

BAB III

OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini ditinjau berdasarkan variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini mengkaji tiga variabel utama, yaitu *servant leadership* (X) sebagai variabel independen, *employee voice behavior* (M) sebagai variabel mediasi, dan disiplin kerja (Y) sebagai variabel dependen. Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Garut, yang dipilih sebagai *setting* organisasi untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah.

3.2. Desain Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian

Dalam menjalankan suatu penelitian, peneliti harus memilih metode yang sesuai sebagai panduan dalam memperoleh data yang dapat diandalkan secara ilmiah. Metode penelitian merujuk pada beragam teknik yang digunakan untuk melakukan penelitian (Rachman dkk., 2017). Dalam pemilihannya, metode penelitian dipengaruhi oleh jenis penelitian yang dilakukan. Dalam konteks ini, penelitian ini tergolong pada jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang mengharuskan peneliti menyajikan dan menganalisis data dalam bentuk angka. Pendekatan kuantitatif dipilih karena dapat memberikan hasil yang objektif, sistematis, dan terukur dalam menjelaskan pengaruh *servant leadership* terhadap disiplin kerja pegawai melalui *employee voice behavior*.

Metode survei digunakan dalam penelitian. Metode ini melibatkan pengumpulan data dari sejumlah individu atau unit analisis untuk mengungkapkan fakta-fakta yang faktual mengenai fenomena, hubungan dan karakteristik perilaku

individu atau kelompok. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, seperti kuesioner, dan atau observasi (Sugiyono, 2019). Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

3.2.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel dapat berupa apa saja, dan ketika diukur akan menciptakan skor nilai yang bervariasi (Arifin, 2019). Sedangkan operasional variabel adalah kriteria suatu variabel yang dapat diteliti dan sedang dideskripsikan, guna mengukur skala dari setiap variabel (Rachman dkk., 2017).

3.2.2.1. Operasional Variabel *Servant leadership* (X)

Servant leadership dalam penelitian ini dipahami sebagai sejauh mana pemimpin yang melayani, mampu memberikan pelayanan, bimbingan, motivasi, dan pengembangan, dimana pemimpin dapat berperan sebagai teladan, rekan kerja, sekaligus motivator bagi anggotanya (Adrianto, 2024). Variabel ini diukur berdasarkan persepsi pegawai terhadap kekuatan *servant leadership* menggunakan tujuh indikator utama dari Liden dalam Parker (2024), yaitu: (1) Membentuk konsep, (2) Memulihkan emosi, (3) Membantu pengikut tumbuh dan sukses, (4) Berperilaku secara etis, (5) Memberdayakan, (6) Menciptakan nilai untuk masyarakat, dan (7) Mengutamakan bawahan.

Tabel 3. 1.
Operasional Variabel *Servant leadership* (X)

Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Membentuk Konsep	Tingkat kemampuan pemimpin memahami visi dan misi organisasi secara komprehensif	Interval	1
	Tingkat kemampuan pemimpin mengomunikasikan arah strategis dengan jelas kepada anggota	Interval	2
Memulihkan emosi	Tingkat kesediaan pemimpin untuk	Interval	3

Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	mendengarkan keluhan dan masalah yang dihadapi anggota		
	Tingkat kemampuan pemimpin menciptakan rasa nyaman bagi anggota dalam mencari bantuan terkait masalah pribadi	Interval	4
Membantu Pengikut Tumbuh dan Sukses	Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan pujian disertai masukan konstruktif untuk perkembangan anggota	Interval	5
	Tingkat kemampuan pemimpin menyediakan kesempatan pelatihan dan pengembangan bagi anggota	Interval	6
	Tingkat kemampuan pemimpin memberikan pengalaman kerja yang mendukung pengembangan keterampilan baru	Interval	7
Berperilaku Secara Etis	Tingkat keadilan pemimpin dalam memperlakukan semua anggota tim	Interval	8
	Tingkat integritas dan transparansi pemimpin dalam setiap keputusan	Interval	9
	Tingkat keteladanan pemimpin dalam bersikap sopan, menghargai orang lain, dan menjaga profesionalisme	Interval	10
Memberdayakan	Tingkat kesediaan pemimpin mendorong anggota untuk mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan pekerjaan	Interval	11
	Tingkat kesediaan pemimpin mempercayakan tanggung jawab penting kepada anggota	Interval	12
	Tingkat kemampuan pemimpin mendorong anggota untuk menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cara sendiri	Interval	13
Menciptakan Nilai untuk Masyarakat	Tingkat kemampuan pemimpin mendorong partisipasi anggota dalam kegiatan bakti sosial	Interval	14

Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Tingkat kemampuan pemimpin menetapkan standar layanan dan melakukan evaluasi rutin terhadap kualitas pelayanan	Interval	15
Mengutamakan Bawahan	Tingkat kesediaan pemimpin mengutamakan kepentingan dan kesejahteraan anggota dibandingkan kepentingan pribadi	Interval	16
	Tingkat kemampuan pemimpin menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap kebutuhan pengembangan karier anggota	Interval	17

3.2.2.2. Operasional Variabel *Employee Voice Behavior* (M)

Employee voice behavior dalam penelitian ini mengacu pada perilaku proaktif pegawai dalam mengekspresikan ide, saran, kekhawatiran, atau pendapat konstruktif terkait pekerjaan kepada pihak yang memiliki wewenang untuk mengambil tindakan, dengan tujuan memperbaiki atau meningkatkan fungsi organisasi. Menurut Maynes and Podsakoff dalam Newton (2018), *employee voice behavior* terdiri dari empat dimensi, yaitu: (1) *Supportive Voice*, (2) *Constructive Voice*, (3) *Defensive Voice*, dan (4) *Destructive voice*.

Tabel 3.2.
Operasional Variabel *Employee voice behavior* (M)

Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>Supportive Voice</i>	Tingkat keaktifan pegawai menyatakan dukungan terhadap kebijakan baru yang dikeluarkan oleh organisasi	Interval	1
	Tingkat keaktifan pegawai mempromosikan program organisasi kepada rekan kerja	Interval	2
	Tingkat keaktifan pegawai memberikan dukungan verbal terhadap prosedur kerja yang telah	Interval	3

Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	ditetapkan		
	Tingkat keaktifan pegawai mengekspresikan kepercayaan terhadap keputusan rekan atau pimpinan organisasi	Interval	4
<i>Constructive Voice</i>	Tingkat keaktifan pegawai menyampaikan ide-ide inovatif untuk meningkatkan proses kerja di unit kerja	Interval	5
	Tingkat keaktifan pegawai memberikan saran konstruktif ketika melihat adanya masalah dalam operasional kerja	Interval	6
	Tingkat keaktifan pegawai berbagi informasi yang dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan	Interval	7
	Tingkat keaktifan pegawai mengusulkan solusi alternatif ketika mengidentifikasi potensi masalah di tempat kerja	Interval	8
<i>Defensive Voice</i>	Tingkat keaktifan pegawai membela reputasi unit kerja ketika mendapat kritik dari pihak lain	Interval	9
	Tingkat keaktifan pegawai melindungi kepentingan tim dari kebijakan yang berpotensi merugikan	Interval	10
	Tingkat keaktifan pegawai menyampaikan keberatan ketika unit kerja diperlakukan tidak adil	Interval	11
	Tingkat keaktifan pegawai mengklarifikasi kesalahpahaman yang dapat merugikan citra unit kerja	Interval	12
<i>Destructive voice</i>	Tingkat keaktifan pegawai mengkritik tentang kebijakan organisasi.	Interval	13
	Tingkat keaktifan pegawai	Interval	14

Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	mengungkapkan kekecewaan terhadap organisasi.		
	Tingkat keaktifan pegawai menyuarkan ketidakpuasan terhadap sistem kerja.	Interval	15

3.2.2.3.Operasional Variabel Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku, yang mendorong keteraturan, kepatuhan, dan ketertiban dalam menjalankan tugas. Disiplin pegawai berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, serta memastikan pencapaian sasaran kerja yang optimal. Disiplin diukur berdasarkan lima dimensi utama menurut Rivai dalam Sinambela, (2021), yaitu: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi, (5) Bekerja etis.

Tabel 3.3.
Operasional Variabel Disiplin Kerja (Y)

Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kehadiran	Tingkat konsistensi pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu	Interval	1
	Tingkat ketepatan waktu pulang sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	Interval	2
	Tingkat frekuensi kehadiran pegawai secara penuh selama 5 hari kerja dalam seminggu	Interval	3
Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Tingkat pemahaman pegawai terhadap peraturan kerja yang berlaku	Interval	4
	Tingkat kemampuan menggunakan fasilitas kantor dengan baik dan sesuai ketentuan	Interval	5
	Tingkat kemampuan pegawai untuk tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin	Interval	6

Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	atasan saat jam kerja		
Ketaatan Pada Standar Kerja	Tingkat pemahaman pegawai terhadap standar kerja (<i>jobdesk</i>) yang telah ditetapkan	Interval	7
	Tingkat kemampuan pegawai menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik tanpa perlu perbaikan berulang	Interval	8
	Tingkat kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diemban	Interval	9
Kewaspadaan	Tingkat ketelitian pegawai dalam bekerja untuk meminimalkan kesalahan	Interval	10
	Tingkat kemampuan pegawai menjaga fokus dan konsentrasi saat bekerja	Interval	11
	Tingkat kemampuan pegawai menghadapi masalah dan risiko yang mungkin muncul dalam pekerjaan	Interval	12
Bekerja Etis	Tingkat pemahaman pegawai terhadap etika kerja yang berlaku di dinas	Interval	13
	Tingkat kemampuan pegawai bersikap sopan dan profesional saat berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja, dan masyarakat	Interval	14
	Tingkat kemampuan pegawai menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan kepentingan dinas	Interval	15

3.2.3. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan dianalisis guna ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus kajian adalah seluruh pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut yang bukan pimpinan dinas, dengan jumlah total 46 orang.

Pemilihan pegawai yang bukan pimpinan sebagai populasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan teoretis dan metodologis yang penting.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi pegawai terhadap kepemimpinan (*servant leadership*) yang diterapkan oleh atasan, sehingga responden harus berada dalam posisi sebagai bawahan yang dapat menilai perilaku kepemimpinan atasannya secara objektif. Selain itu, variabel disiplin kerja dalam konteks penelitian ini lebih tepat dikaji dari perspektif pegawai pelaksana yang secara langsung terikat dengan aturan kehadiran, ketepatan waktu, dan prosedur kerja operasional. Lebih lanjut, *employee voice behavior* sebagai variabel mediasi lebih relevan diteliti pada level pegawai yang memiliki ruang untuk menyampaikan aspirasi kepada atasan, bukan sebaliknya.

Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (46 orang), penelitian ini menggunakan metode sensus atau studi populasi, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian tanpa proses pengambilan sampel. Pendekatan ini sejalan dengan rekomendasi (Arifin, 2019) yang menyatakan bahwa jika populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai subjek penelitian untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan representatif. Dengan demikian, tidak terdapat proses sampling dalam penelitian ini, karena keseluruhan populasi target dijadikan responden penelitian.

Tabel 3.4
Jumlah Pegawai (DISKOMINFO) Kabupaten Garut

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Sekretariat	13
2	Bidang Informasi dan Komunikasi Publik	7
3	Bidang Aplikasi dan Informatika	9
4	Bidang Persandian dan Keamanan Informasi	8
5	Bidang Penyelenggara Statistik Sektoral	5
6	UPT Penyiaran	4
Total		46

Sumber: Subbagian Umum dan Kepegawaian DISKOMINFO Kab. Garut, 2024

3.2.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh dan mengumpulkan data (Muhidin & Abdurrahman, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik penyebaran kuesioner sebagai teknik pengumpulan data utama dengan beberapa pertimbangan yang mendasari pemilihan tersebut. Kuesioner atau angket dipilih karena efektivitasnya dalam mengumpulkan data dari jumlah responden yang relatif besar dalam waktu yang efisien (Sihotang, 2023). Mengingat penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut, kuesioner memungkinkan peneliti untuk menjangkau semua responden secara serentak tanpa memerlukan waktu yang berlebihan seperti pada teknik wawancara individual.

Kuesioner memberikan konsistensi dalam pertanyaan yang diajukan kepada setiap responden, sehingga mengurangi bias yang mungkin timbul dari variasi cara penyampaian pertanyaan seperti yang dapat terjadi pada teknik wawancara (Sekaran & Bougie, 2016). Hal ini penting untuk menjaga validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan, terutama dalam mengukur konstruk seperti *servant leadership*, *employee voice behavior*, dan disiplin kerja yang memerlukan konsistensi pengukuran.

Sifat anonim dari kuesioner memungkinkan responden untuk memberikan jawaban yang lebih jujur dan terbuka, terutama terkait topik sensitif seperti penilaian terhadap kepemimpinan atasan, pengakuan terhadap kebiasaan berpendapat, serta perilaku disiplin diri sendiri (Sihotang, 2023). Anonimitas ini mengurangi *social desirability* bias yang mungkin terjadi jika responden merasa khawatir akan konsekuensi dari jawaban mereka.

Kuesioner dalam penelitian ini berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab dengan memilih pilihan jawaban yang sudah tersedia. Alat pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang disiapkan peneliti, yang dirancang khusus untuk mengukur

ketiga variabel penelitian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dari kajian literatur.

Penelitian ini menggunakan *rating scale* sebagai model skala pengukuran untuk menilai jawaban responden. *Rating scale* adalah jenis kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan (Amruddin dkk., 2022). *Rating scale* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari skor 1 hingga 5. Skor 1 mengindikasikan tingkat ketidaksesuaian terendah sedangkan skor 5 mengindikasikan tingkat kesesuaian tertinggi terhadap suatu pernyataan yang diberikan. Pemilihan *rating scale* didasari oleh beberapa keunggulan, yaitu kemudahan bagi responden dalam memberikan jawaban, kemampuan mengukur tingkat intensitas sikap atau pendapat responden, dan kompatibilitas dengan teknik analisis statistik yang akan digunakan dalam penelitian ini (Sari dkk., 2025).

3.2.5. Pengujian Instrumen Penelitian

3.2.5.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan ukuran tingkat keabsahan atau kemampuan suatu alat penelitian (instrumen) dalam mengukur variabel yang hendak diukur (Arifin, 2019). Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur sesuatu dengan tepat sesuai dengan tujuan pengukuran yang dimaksudkan (Muhidin & Abdurrahman, 2017). Dalam konteks penelitian ini, uji validitas menjadi langkah krusial untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang dikembangkan mampu mengukur konstruk *servant leadership*, *employee voice behavior*, dan disiplin kerja pegawai secara akurat dan sesuai dengan definisi operasional yang telah ditetapkan.

Pentingnya uji validitas dalam penelitian ini didasari pada kompleksitas konstruk yang diukur, dimana *servant leadership*, *employee voice behavior*, dan disiplin kerja merupakan variabel laten yang tidak dapat diobservasi secara langsung melainkan harus diukur melalui indikator-indikator perilaku yang

spesifik. Tanpa validitas yang memadai, hasil penelitian dapat menjadi tidak bermakna karena instrumen mungkin mengukur konstruk yang berbeda dari yang dimaksudkan peneliti (Muhidin & Abdurrahman, 2017). Validitas instrumen juga penting untuk memastikan bahwa kesimpulan yang ditarik dari data penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan dapat digeneralisasi dalam konteks yang relevan.

Dalam penelitian ini, penulis merancang angket kuesioner sebagai instrumen penelitian, lalu menyebarkannya kepada responden. Setelah jawaban responden terkumpul, penulis menguji validitas instrumen menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment Coefficient* dari Karl Pearson dengan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Penggunaan SPSS dipilih karena kemampuannya dalam melakukan perhitungan statistik yang kompleks dengan tingkat akurasi tinggi dan efisiensi waktu yang optimal (Ramdani dkk., 2025). *Software* ini juga menyediakan *output* yang komprehensif dan mudah diinterpretasi untuk pengambilan keputusan validitas instrumen. Kriteria yang digunakan untuk uji validitas adalah jika $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid (Syarifuddin & Saudi, 2022). Cara menentukan $r\text{-tabel}$ adalah melihat $(df) = n - 30$ dan $\alpha = 5\%$ atau 0.05.

Uji validitas dilakukan terhadap 30 responden dari kelompok penelitian yang sama, dengan jumlah pertanyaan kuesioner variabel *servant leadership* (X) yang diuji coba sebanyak 17 pertanyaan.

Tabel 3.5
Uji Validitas Instrumen Variabel *Servant Leadership* (X)

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.770	0.361	Valid
2	0.637	0.361	Valid
3	0.722	0.361	Valid
4	0.453	0.361	Valid
5	0.540	0.361	Valid
6	0.795	0.361	Valid
7	0.692	0.361	Valid

8	0.722	0.361	Valid
9	0.541	0.361	Valid
10	0.773	0.361	Valid
11	0.647	0.361	Valid
12	0.661	0.361	Valid
13	0.616	0.361	Valid
14	0.606	0.361	Valid
15	0.592	0.361	Valid
16	0.777	0.361	Valid
17	0.416	0.361	Valid

Berdasarkan Tabel 3.5 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner untuk variabel *servant leadership* (X) dinyatakan valid karena nilai $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel *servant leadership* (X) dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Adapun, jumlah pertanyaan kuesioner variabel *employee voice behavior* (M) yang diuji coba sebanyak 15 pertanyaan yang disebarakan kepada 30 orang responden.

Tabel 3.6
Uji Validitas Instrumen Variabel *Employee Voice Behavior* (M)

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.613	0.361	Valid
2	0.615	0.361	Valid
3	0.453	0.361	Valid
4	0.667	0.361	Valid
5	0.388	0.361	Valid
6	0.405	0.361	Valid
7	0.371	0.361	Valid
8	0.385	0.361	Valid
9	0.366	0.361	Valid
10	0.367	0.361	Valid
11	0.624	0.361	Valid
12	0.695	0.361	Valid
13	0.743	0.361	Valid
14	0.427	0.361	Valid
15	0.392	0.361	Valid

Berdasarkan Tabel 3.6 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner untuk variabel *employee voice behavior* (M) dinyatakan valid karena nilai $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada

variabel *employee voice behavior* (M) dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Adapun, jumlah pertanyaan kuesioner variabel disiplin kerja (Y) yang diuji coba sebanyak 15 pertanyaan yang disebarakan kepada 30 orang responden.

Tabel 3.7
Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (Y)

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	833	0.361	Valid
2	775	0.361	Valid
3	881	0.361	Valid
4	819	0.361	Valid
5	904	0.361	Valid
6	534	0.361	Valid
7	786	0.361	Valid
8	482	0.361	Valid
9	799	0.361	Valid
10	884	0.361	Valid
11	796	0.361	Valid
12	839	0.361	Valid
13	729	0.361	Valid
14	873	0.361	Valid
15	754	0.361	Valid

Berdasarkan Tabel 3.7 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner untuk variabel disiplin kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel disiplin kerja (Y) dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan tahap pengujian instrumen yang dilakukan setelah uji validitas untuk memastikan konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila pengukurannya konsisten, cermat, dan akurat, yang berarti hasil pengukuran terhadap subjek yang sama akan tetap relatif stabil meskipun dilakukan berulang kali (Muhidin & Abdurrahman, 2017). Reliabilitas instrumen menjadi aspek fundamental dalam penelitian kuantitatif

karena menentukan sejauh mana hasil penelitian dapat dipercaya dan diandalkan untuk pengambilan kesimpulan ilmiah.

Pentingnya uji reliabilitas dalam penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Mengingat penelitian ini mengukur persepsi subjektif responden terhadap perilaku kepemimpinan melayani, *voice behavior*, dan disiplin kerja, konsistensi pengukuran menjadi krusial untuk menghindari kesalahan interpretasi hasil yang dapat terjadi akibat inkonsistensi instrumen (Sekaran & Bougie, 2016). Reliabilitas yang tinggi juga memastikan bahwa perbedaan skor yang diperoleh antar responden benar-benar mencerminkan perbedaan karakteristik yang diukur, bukan karena kesalahan pengukuran atau inkonsistensi instrumen.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien alfa (α) dari *Cronbach Alpha* yang telah menjadi standar dalam pengujian reliabilitas instrumen penelitian sosial. Metode *Cronbach Alpha* dipilih karena kemampuannya mengukur konsistensi internal instrumen dengan mempertimbangkan korelasi antar item dalam satu konstruk (Subhaktiyasa, 2024). Metode ini juga sesuai untuk instrumen dengan *rating scale* yang digunakan dalam penelitian ini, dimana setiap konstruk diukur melalui beberapa item pertanyaan yang saling berkaitan.

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan pertimbangan efisiensi dan akurasi perhitungan. SPSS menyediakan *output* yang komprehensif termasuk nilai *Cronbach Alpha* untuk keseluruhan skala dan nilai "*Alpha if Item Deleted*" yang berguna untuk mengidentifikasi item yang dapat mengurangi reliabilitas instrumen secara keseluruhan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq$ r-tabel, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel (Muhidin & Abdurrahman, 2017). Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ r-tabel, maka instrumen

penelitian dinyatakan tidak reliabel. Cara menentukan r-tabel adalah melihat (df) = $n - 1 = 30$ dan $\alpha = 5\%$ atau 0.05.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r-tabel	Keterangan
1	<i>Servant Leadership</i>	0.907	0.361	Reliabel
2	<i>Employee Voice Behavior</i>	0.786	0.361	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0.951	0.361	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3.8 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *servant leadership* (X), *employee voice behavior* (M) dan disiplin kerja (Y) lebih dari r-tabel yaitu 0.361. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen untuk mengukur variabel *servant leadership* (X), *employee voice behavior* (M) dan disiplin kerja (Y) adalah reliabel atau konsisten. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

3.2.6. Persyaratan Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mengolah data menjadi informasi (Muhidin & Abdurrahman, 2017). Dalam melakukan analisis data, terdapat beberapa persyaratan dipenuhi sebelum adanya pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dalam suatu data, yang pada akhirnya akan membawa dampak pada keakuratan interpretasi.

3.2.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas digunakan apabila tidak ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti adalah normal (Syarifuddin & Saudi, 2022). Beberapa teknik statistik, seperti uji-t atau ANOVA, mensyaratkan bahwa data berasal dari distribusi normal. Oleh karena itu, jika data tidak memenuhi asumsi tersebut,

interpretasi hasil analisis statistik menjadi tidak sah. Peneliti menggunakan uji *liliefors* sebagai uji normalitas. Uji *liliefors* (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*) memiliki perhitungan yang sederhana, namun cukup kuat sekalipun ukuran sampelnya kecil. Uji normalitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan kesimpulan jika nilai signifikansi *residual unstandardized* ≥ 0.05 maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai *residual unstandardized* signifikansi < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal (Savitri dkk., 2021).

3.2.6.2. Uji Linearitas

Pengujian uji linearitas pada umumnya dianggap perlu ketika mempertimbangkan analisis data penelitian melalui regresi linear sederhana atau regresi linear berganda, dengan tujuan guna menetapkan hubungan antara variabel independen dan dependen ini mengikuti pola linear atau tidak (Syarifuddin & Saudi, 2022). Pemeriksaan linearitas dilakukan melalui pengujian hipotesis nol, bahwa regresi linear melawan hipotesis tandingan bahwa regresi tidak linear. Kriteria pengujiannya adalah kelinearan dipenuhi oleh data jika nilai *deviation of linearity* > 0.05 dan $F_{Hitung} < F_{Tabel}$. Sebaliknya, jika nilai *deviation of linearity* < 0.05 dan $F_{Hitung} < F_{Tabel}$, berarti model regresi tidak linear.

3.2.6.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak (Syarifuddin & Saudi, 2022). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Hal ini penting karena multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi serta membuat interpretasi hasil menjadi sulit. Alasan utama untuk

melakukan uji multikolinearitas adalah untuk memvalidasi hasil analisis regresi linear. Multikolinearitas dapat mengakibatkan masalah serius dalam interpretasi, seperti perubahan tanda koefisien, peningkatan variabilitas perkiraan, dan penurunan akurasi prediksi. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Indikator yang digunakan adalah nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* > 0.10 (Ghozali, 2011). Jika Nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0.10 , maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

3.2.6.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Syarifuddin & Saudi, 2022). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki gejala heteroskedastisitas, tetapi homoskedastisitas. Homoskedastisitas dinyatakan jika model regresi memiliki kesamaan varian pada semua nilai prediktor (Fuadi & Wahyuni, 2023). Dasar pengambilan keputusan nilai signifikansi uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Uji heteroskedastisitas sendiri dapat dilihat pada pola scatter plot (Ghozali, 2011). Jika titik-titik pada grafik terdistribusi secara acak dan ditempatkan dengan baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu, maka kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada masalah varians dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.2.7. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah proses pengumpulan data, di mana data yang diperoleh akan diurutkan berdasarkan variabel, kemudian dikelompokkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk memudahkan interpretasi. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis data merupakan proses mengelompokkan,

mentabulasi, serta menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, guna mempermudah perhitungan dan pengujian hipotesis yang telah diajukan. Sementara itu, Muhidin & Abdurrahman (2017) mendefinisikan analisis data sebagai proses berpikir dan mengolah data agar dapat diubah menjadi informasi yang mudah dipahami, sehingga karakteristik atau sifat data dapat dianalisis lebih lanjut untuk menjawab permasalahan penelitian. Teknik analisis data kuantitatif (statistik) terbagi menjadi dua macam, yaitu teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

3.2.7.1. Teknik Analisis Data Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa bertujuan membuat kesimpulan yang bersifat generalisasi (Sugiyono, 2019). Analisis ini menyajikan data dalam berbagai bentuk, seperti tabel, grafik, diagram, perhitungan modus, median, serta perhitungan persentase, sehingga dapat memberikan pemahaman lebih rinci mengenai karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian nomor 1, 2 dan 3, yaitu untuk mengetahui gambaran tingkat kekuatan *servant leadership*, untuk mengetahui gambaran tingkat *employee voice behavior* dan untuk mengetahui gambaran tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut. Dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu kepada skor angket yang diperoleh dari responden. Sehingga menghasilkan rincian skor dan kedudukan responden berdasar urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel. Adapun skala penafsiran skor dari setiap variabel yang diteliti dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.9
Skala Penafsiran Skor

No	Rentang Skor	Kode	Skor
1	4.20 – 5.00	Sangat Tinggi	5
2	3.40 – 4.19	Tinggi	4
3	2.60 – 3.39	Sedang	3
4	1.80 – 2.59	Rendah	2
5	1.00 – 1.79	Sangat Rendah	1

Sumber: Muhidin & Abdurrahman (2017)

3.2.7.2. Teknik Analisis Data Inferensial

Statistika inferensial, atau dikenal sebagai statistika induktif, mencakup konsep penaksiran dan pengujian hipotesis dengan tujuan membuat perkiraan umum mengenai suatu populasi berdasarkan data sampel. Muhidin & Abdurrahman (2017) menjelaskan bahwa teknik analisis inferensial merupakan teknik analisis data yang hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan. Analisis inferensial dilakukan guna menjawab pertanyaan rumusan masalah nomor 4, 5, 6 dan 7 yang telah dikemukakan di latar belakang masalah.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan statistik parametrik sebagai metode analisis inferensial, karena penelitian ini menggunakan pengukuran *rating scale*, dimana statistika parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam bentuk interval.

3.2.7.2.1. Koefisiensi Regresi

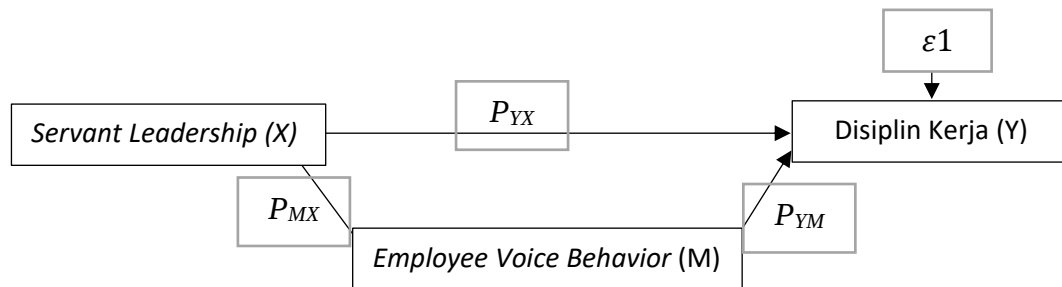
Koefisiensi regresi merupakan perhitungan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel, terutama menelaah pola variabel yang modelnya belum benar-benar diketahui (Muhidin & Abdurrahman, 2017). Penulis menggunakan model koefisiensi regresi berganda sebagai basis perhitungan. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antara dua variabel, yaitu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), serta variabel mediasi (M) dengan variabel dependen (Y). Uji koefisiensi regresi bertujuan

untuk menguji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan nilai sig. dengan nilai α , dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 Jika nilai sig < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pola hubungan pengaruh variabel.
- 2 Jika nilai sig > 0.05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak terdapat pola hubungan pengaruh variabel.

3.2.7.2.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi, berupa metode agar dapat mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen terakhir, harus melewati jalur langsung atau harus menggunakan variabel intervening atau variabel mediasi (Sugiyono, 2019). Kriteria pengujiannya adalah jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak, sedangkan jika thitung < ttabel, maka H0 diterima. Pada analisis jalur akan terungkap adanya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel yang diteliti. Penggunaan analisis jalur juga bertujuan untuk mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel tertentu terhadap variabel lain dan menghitung besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya seluruh pengaruh langsung dan tidak langsung dijumlahkan untuk mendapatkan pengaruh total dari setiap sub struktur. Angka-angka yang dihasilkan mencerminkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun substruktural dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Analisis jalur

Keterangan:

- P_{YX} : Koefisien jalur *servant leadership* terhadap disiplin kerja
 P_{MX} : Koefisien jalur *servant leadership* terhadap *employee voice behavior*
 P_{YM} : Koefisien jalur *employee voice behavior* terhadap disiplin kerja
 $\varepsilon 1$: Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja

3.2.7.2.3. Koefisien Korelasi

Koefisiensi korelasi merupakan perhitungan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel (Syarifuddin & Saudi, 2022). “Angka koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai dengan ± 1 (artinya paling tinggi ± 1.00 dan paling rendah 0). Tanda *plus minus* ($\pm$) pada angka koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan korelasi, yaitu *plus* (+) untuk korelasi satu arah, dan *minus* (-) untuk korelasi berlawanan arah, serta angka nol (0), maka tidak ada korelasi” (Muhidin & Abdurrahman, 2017).

Penulis menggunakan model *product moment coefficient* (*pearson's coefficient of correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel, setelah dilakukan uji korelasi maka dibutuhkan panduan dalam menginterpretasikan koefisien korelasi yang dapat dilihat dari pedoman nilai koefisiensi korelasi *Guildford Emperical Rules* berikut (Muhidin & Abdurrahman, 2017):

Tabel 3.10
Guildford Emperical Rulesi

Interval Koefisien	Interpretasi
0.0 - < 0.19	Hubungan sangat lemah (dianggap tidak ada)
≥ 0.20 - < 0.39	Hubungan rendah
≥ 0.40 - < 0.59	Hubungan sedang atau cukup
≥ 0.60 - < 0.79	Hubungan kuat atau tinggi
≥ 0.80 - < 1.00	Hubungan sangat kuat atau tinggi

Sumber: Muhidin & Abdurrahman (2017)

3.2.7.2.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) digunakan sebagai cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebabkan oleh variabel lainnya. Cara ujinya dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r^2) yang ditemukan, lalu dikalikan seratus persen ($r^2 \times 100\%$) (Sugiyono, 2019).

3.2.8. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan perkiraan jawaban terhadap rumusan masalah yang masih diragukan keakuratannya, dan bersifat sementara, karena jawaban belum berlandaskan pada data dan fakta empiris (Sugiyono, 2019). Maka dibutuhkan data dan fakta untuk membuktikan kebenaran dan keakuratan hipotesis. Secara umum, terdapat dua jenis hipotesis dalam penelitian, yaitu hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nihil (H_o). Hipotesis alternatif (H_a) merupakan rumusan formal yang dihasilkan dari analisis deduktif berdasarkan teori yang relevan dengan masalah yang dikaji. Sedangkan hipotesis nihil (H_o) merupakan rumusan yang disusun untuk kepentingan uji statistik guna menentukan apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan jawaban rumusan masalah yang diajukan. Sesuai dengan hipotesis pada Bab II, maka hipotesis adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: $H_0: P_{XY} = 0$, *Servant leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

$H_1: P_{XY} > 0$, *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hipotesis 2: $H_0: P_{XM} = 0$, *Servant leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee voice behavior*.

$H_1: P_{XM} > 0$, *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee voice behavior*.

Hipotesis 3: $H_0: P_{MY} = 0$, *Employee voice behavior* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

$H_1: P_{MY} > 0$, *Employee voice behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai

Hipotesis 4: $H_0: P_{XMY} = 0$, *Employee voice behavior* tidak memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap disiplin kerja pegawai.

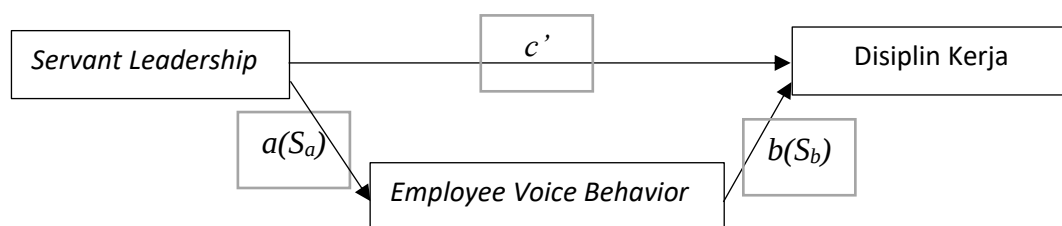
$H_1: P_{XMY} > 0$, *Employee voice behavior* memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap disiplin kerja pegawai.

Dalam penelitian ini, pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis secara parsial dilakukan melalui uji t. Sedangkan pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan uji sobel. Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011). Kriteria pengambilan berdasarkan uji t ditetapkan sebagai berikut

- 1 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau nilai probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2 Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau nilai probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan menggunakan uji sobel yang dikembangkan oleh Sobel pada tahun 1982 dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel

mediator (Ghozali, 2011). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dapat dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah koefisien pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M dan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y dengan mengontrol M. Gambaran hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui variabel mediator yang terjalin dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2
Hubungan Antara Variabel Independen dan Variabel Dependen Dengan Pengaruh Variabel Mediator

Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , sedangkan S_{ab} merupakan besarnya standar error tidak langsung (indirect effect). S_{ab} dihitung dengan rumus mediasi:

$$M = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa) + (a^2 SEb)}}$$

M : Standar error tidak langsung (Efek mediasi)

a : Koefisiensi regresi X-M

b : Koefisiensi regresi M-Y

S_a : Standar error dari koefisien a

S_b : Standar error dari koefisien b

Apabila pengujian $M > 1.96$ (standar nilai M mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi.