

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh efektifitas kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang ketenagalistrikan, yang beralamat di Jl. Asia Afrika No. 63, Bandung, 40111. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independent* (X) adalah efektivitas kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, sedangkan variabel *dependent* (Y) adalah disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

1.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2011:9) metode penelitian deskriptif

merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik

Bunga Meila, 2015

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Nawawi (2007:75), bahwa metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain). Pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya”.

Ciri-ciri metode deskriptif menurut Nawawi (2007:79) adalah :

1. Memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada pada saat penelitian dilakukan (saat sekarang) atau masalah-masalah yang bersifat aktual.
2. Menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya, diiringi dengan interpretasi rasional yang akurat.

Sedangkan metode penelitian verifikatif adalah metode untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Melalui penelitian deskriptif dan verifikatif maka akan diperoleh deskripsi mengenai:

1. Gambaran mengenai efektifitas kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
2. Gambaran mengenai disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

1.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010:90). Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhi.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh efektifitas kepemimpinan yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya dalam disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dilihat dari hubungan yang paling mendasar, pengertian variabel dibagi dua yaitu :

1. Variabel bebas atau *independent* (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas atau yang fungsinya menerangkan variabel lainnya. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah efektifitas kepemimpinan.
2. Variabel tidak bebas atau *dependent* (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau fungsinya diterangkan oleh variabel lainnya. Variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan.

Tabel 3.1
Operasional Variabel (X)
Efektivitas Kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Efektivitas Kepemimpinan (X) “Efektivitas kepemimpinan bergantung pada factor situasi (situasional), dan gankata lain efektivitas ke	Hubungan pemimpin- bawahan	Kepercayaan	Tingkat kepercayaan bawahan terhadap pimpinan	Ordinal
		Rasa hormat	Hormat atau tidaknya bawahan terhadap pimpinan	
		Kedekatan hubungan	Tingkat kedekatan hubungan pimpinan dengan bawahan	
	Struktur tugas	Prosedur penugasan	Tingkat ketepatan penugasan pimpinan terhadap bawahan	Ordinal

pemimpinan bergantung pada keadanan dari kecocokan antara perilaku pemimpin dan tuntutan situasi” Fiedler (dalam Robbins, 2006)			Tingkat kejelasan penugasan pimpinan terhadap bawahan	
		Objektivitas	Tingkat objektivitas penilaian pimpinan	
		Monitoring	Tingkat intensitas monitoring	
	Kekuasaan jabatan	Wewenang pimpinan untuk mempekerjakan dan memecat bawahan	Tingkat wewenang pimpinan untuk mempekerjakan dan memecat bawahan	Ordinal
		Wewenang pimpinan untuk mempromosikan bawahan	Tingkat wewenang pimpinan untuk mempromosikan bawahan	
		Wewenang pemimpin untuk menaikkan gaji bawahan	Tingkat wewenang pimpinan untuk menaikkan gaji bawahan	

Tabel 3.2
Operasional Variabel (Y)
Disiplin Kerja

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (Y)	Mematuhi semua peraturan organisasi yang berlaku	Melaksanakan segala peraturan	Tingkat melaksanakan segala peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi	Ordinal

<p>“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.</p> <p>Malayu Hasibuan (2007:193)</p>		Tugas dan tanggung jawab	Tingkat melaksanakan tugas dan tanggung jawab		
		Menjaga peralatan dan inventaris kantor	Tingkat menjaga peralatan dan inventaris kantor		
		Menjalankan sanksi	Menjalankan sanksi sesuai yang diberikan		
	Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik		Mengerjakan pekerjaan tepat waktu	Tingkat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah disediakan	Ordinal
			Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perintah	Tingkat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perintah	
			Melaksanakan pedoman kerja	Kesesuaian pekerjaan dengan pedoman	
			Melaksanakan perintah dari atasan	Tingkat ketaatan kepada atasan	
	Selalu datang dan pulang tepat waktu		Ketepatan kehadirana pada saat jam kerja	Tepat atau tidaknya kehadiran pada saat jam kerja	Ordinal
			Kesesuaian jam pulang kerja	Tingkat kesesuaian jam pulang kerja	

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1.4.1 Sumber Data

Suharsimi Arikunto (2010:172) menyatakan bahwa sumber data merupakan subjek dari mana data diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data utama yang digunakan oleh peneliti langsung dari lokasi penelitian yang digunakan untuk menganalisis masalah yang ada pada objek penelitian yang diteliti. Yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada sampel yang telah ditetapkan, hasil observasi dan wawancara dengan pihak dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang dianggap dapat mewakili dan dapat memberikan penjelasan mengenai efektivitas kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian namun membantu dan memberikan informasi untuk dijadikan bahan penelitian. Yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini didapat dari literatur seperti buku-buku teori, artikel-artikel dan karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang

diteliti. Data sekunder juga didapat dari dokumen-dokumen perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang dipublikasikan. Selain itu juga peneliti mendapatkan data-data berupa jumlah karyawan, absensi, data keterlambatan kerja dan informasi langsung mengenai profil PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data diperlukan untuk membantu dalam proses penelitian. Pengumpulan data dengan teknik tertentu sangat diperlukan dalam pengujian hipotesis karena teknik-teknik tersebut dapat menentukan lancar atau tidaknya suatu proses penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara atau tanya jawab

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan pihak perusahaan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai perusahaan maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan sehubungan dengan masalah efektivitas kepemimpinan dan disiplin kerja.

b. Studi Kepustakaan

Metode pengumpulan data dengan cara mencari bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, dari bahan-bahan

kuliah dan buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah kompetensi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

c. Studi Observasi

Pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yang akan diteliti teknik ini dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat dari fenomena-fenomena yang ada pada objek penelitian dalam hal ini PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

d. Kuisioner

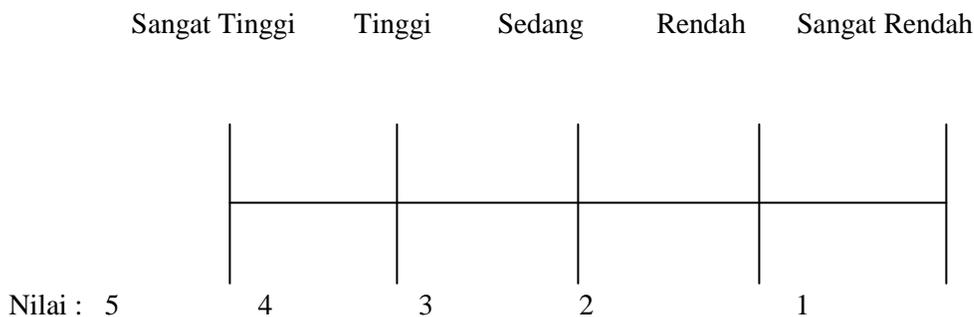
Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti. Untuk jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup, dengan kata lain karyawan perlu mengisi angket dengan memilih jawaban-jawaban yang telah disediakan.

Adapun langkah-langkah dalam pembuatan angket adalah sebagai berikut :

1. Menyusun kisi-kisi atau daftar pertanyaan dari angket yang akan dibuat.
2. Merumuskan alternatif jawaban, hal ini dilakukan karena instrumen yang digunakan bersifat tertutup. Jadi sampel hanya perlu memilih dari alternatif-alternatif jawaban yang tersedia.
3. Menetapkan pemberian skor untuk setiap pertanyaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiono

(2012:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang ataupun kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang digunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Alternatif jawaban :



1.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

1.5.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 173) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Sedangkan menurut Sugiyono (2011: 61) mengemukakan "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan".

Bunga Meila, 2015

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang berjumlah 260 orang.

1.5.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2011:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Husen Umar (2002:59) untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *slovin*. Berdasarkan data yang ada, jumlah karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah 260 orang, maka yang akan dijadikan sampel berdasarkan rumus *slovin* adalah 79 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir ($e=0,1$)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{260}{1 + (260 \times (0,1)^2)}$$

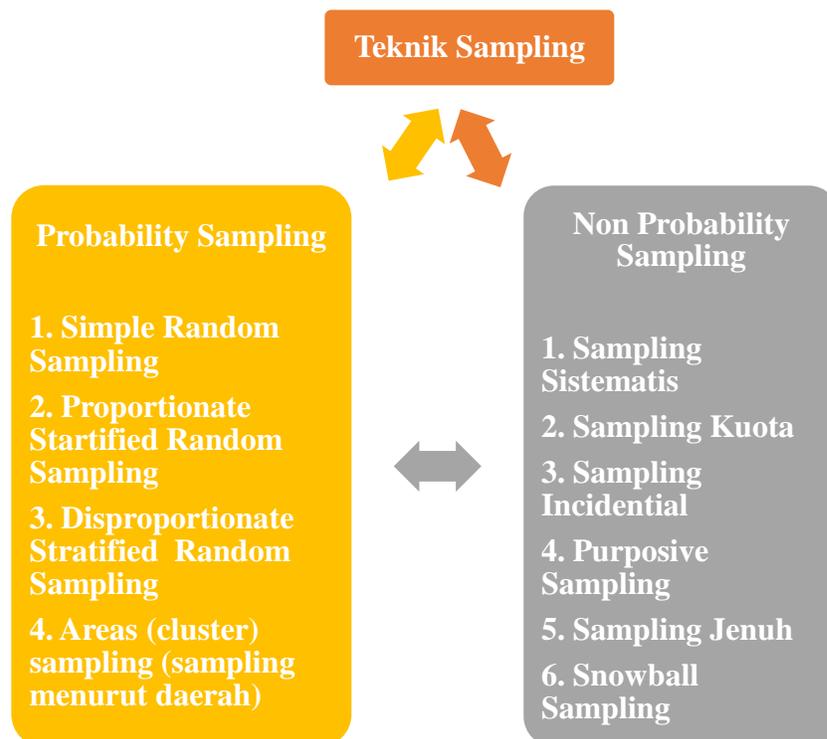
$$n = \frac{260}{3.60}$$

$$n = 72.2 = 72$$

Sampel dinaikkan menjadi 79 orang untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% ($72 + 7.2 = 79.2$ atau 79).

1.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:62), "Teknik Sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan". Teknik sampling terlihat pada bagan berikut ini :



Sumber: Sugiyono (2011:62)

Bunga Meila, 2015

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Gambar 3.1
Teknik Sampling

1.6 Uji Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian, maka diperlukan instrumen yang tepat agar data yang terkumpul sesuai dengan yang diharapkan. Dalam pengumpulan data suatu penelitian, sering instrumen bertindak sebagai alat evaluasi. Tes adalah serentetan pertanyaan atau latihan serta alat lain yang digunakan untuk mengukur keterampilan, pengetahuan inteligensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki oleh individu atau kelompok (Arikunto, 2006:150). Instrumen penelitian yang telah disusun kemudian di uji cobakan kepada responden diluar sampel penelitian untuk mendapatkan gambaran validitas dan reliabilitas instrumen.

1.6.1 Uji Validitas

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen” (Suharsimi Arikunto, 2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang atau rendah berarti memiliki validitas yang rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang disebar. Dalam uji validitas digunakan dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \text{(Sugiyono, 2010:248)}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi Product Moment

N = Jumlah populasi

$\sum x$ = Jumlah skor butir (x)

$\sum y$ = Jumlah skor variabel (y)

$\sum x^2$ = Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum y^2$ = Jumlah skor variabel kuadrat (y)

$\sum xy$ = Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variable yang dikorelasikan.

Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu :

1. Tidak adanya korelasi
2. Arah korelasi
3. Besarnya korelasi

Hasil dari uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $r_{xy} > r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{xy} < r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus diatas menggunakan fasilitas *software IBM SPSS 22.0 for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan tabel berikut :

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1.000	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Sedang
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah

Sumber : Arikunto (2010:319)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid
3. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikan 5% dengan $n = 20 - 2 = 18$ didapat r tabel sebesar 0,468. Uji validitas instrumen penelitian untuk variabel efektivitas kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas
Instrumen Penelitian Variabel (X) Efektivitas Kepemimpinan

No	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Tingkat kepercayaan terhadap pimpinan	0,816	0,468	Valid
2.	Tingkat rasa hormat terhadap pimpinan	0,760	0,468	Valid
3.	Tingkat kedekatan hubungan dengan pimpinan	0,628	0,468	Valid
4.	Tingkat ketepatan penugasan pekerjaan	0,691	0,468	Valid
5.	Tingkat kejelasan penugasan yang diberikan pimpinan	0,596	0,468	Valid
6.	Objektivitas penilaian pimpinan terhadap bawahan	0,717	0,468	Valid
7.	Intensitas monitoring pimpinan terhadap bawahan	0,536	0,468	Valid
8.	Tingkat kewenangan pimpinan dalam mempekerjakan dan memecat bawahan	0,732	0,468	Valid
9.	Tingkat kewenangan pimpinan dalam mempromosikan bawahan	0,566	0,468	Valid
10.	Tingkat kewenangan pimpinan dalam menaikkan gaji bawahan	0,529	0,468	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015 dengan SPSS 22.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel X (Efektivitas Kepemimpinan) pada tabel 3.6 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh butir pertanyaan

yaitu pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10 dikatakan valid karena $r_{tabel} \leq r_{hitung}$.

Maka dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan dari variabel Efektivitas Kepemimpinan (X) dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas
Instrumen Penelitian Variabel Y (Disiplin Kerja)

No	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Tingkat melaksanakan segala peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi	0,726	0,468	Valid
2.	Tingkat melaksanakan tugas dan tanggung jawab	0,782	0,468	Valid
3.	Tingkat menjaga peralatan dan inventaris kantor	0,687	0,468	Valid
4.	Tingkat kerelaan pegawai dalam menjalankan sanksi yang diberikan	0,564	0,468	Valid
5.	Tingkat ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan tugas	0,841	0,468	Valid
6.	Tingkat kesesuaian pegawai dalam mengerjakan tugas	0,740	0,468	Valid
7.	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan pedoman	0,585	0,468	Valid
8.	Tingkat ketaatan bawahan terhadap pimpinan	0,726	0,468	Valid
9.	Tingkat kehadiran pada saat jam kerja	0,684	0,468	Valid
10.	Tingkat kesesuaian jam pulang kerja pegawai dengan aturan yang berlaku	0,577	0,468	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015 dengan SPSS 22.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Y (disiplin kerja) pada tabel 3.7 diatas, dapat dilihat bahwa pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, dikatakan valid karena $r_{tabel} \leq r_{hitung}$.

Bunga Meila, 2015

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Maka dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan dari variabel Disiplin Kerja (Y) dalam kuesioner dinyatakan valid.

1.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221).

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Pada dasarnya uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda.

Reliabilitas memiliki dua jenis yaitu:

1. Reliabilitas eksternal, jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen
2. Reliabilitas internal, jika penghitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengujian. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0-10) atau

yang terbentuk skala (missal : 1-3 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right) \text{(Arikunto 2010: 239)}$$

Keterangan

- r = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir penyertaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians butir
 σ_t^2 = varians total

Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan rumus tersebut adalah sebagai berikut :

1. Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap item angket dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Memberikan nomor pada angket yang masuk
 - b. Memberikan nomor pada setiap item sesuai dengan bobot yang telah ditentukan yakni kategori *5 Skala Likert*
 - c. Menjumlahkan skor untuk setiap responden dan kemudian jumlah skor tersebut dikuadratkan
 - d. Menjumlahkan skor yang ada pada setiap item dari setiap jawaban yang diberikan responden. Total dari setiap jumlah skor setiap item harus sama dengan total skor dari setiap responden
 - e. Mengkuadratkan skor-skor jawaban dari tiap-tiap responden untuk setiap item, dan kemudian menjumlahkannya

2. Untuk mendapatkan koefisien reliabilitas instrumen terlebih dahulu setiap item tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varians item $\sum\sigma_b^2$, langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk mendapatkan varians total (σ^{2t}) dengan rumus sebagai berikut:

$$\sigma^{2t} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto 2010:240})$$

Keterangan

σ^{2t}	=	Harga varians total
$\sum X^2$	=	Jumlah kuadrat skor total
$(\sum X)^2$	=	Jumlah kuadrat dari jumlah skor total
N	=	Jumlah responden

3. Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pernyataan dikatakan reliabel
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item pernyataan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 22.0 for window*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas
Efektivitas Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Efektivitas Kepemimpinan	0,759	0,700	Reliabel
Disiplin Kerja	0,767	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan SPSS 20.0 for Windows

Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar kepada 20 responden dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($20-2 = 18$) maka bila dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,468. Hasil pengujian pada Tabel 3.6 dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas instrumen penelitian variabel X, dan variabel Y dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan masing-masing nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini didasarkan pada pendapat Hair (2005:8) yang menyatakan bahwa instrument dapat dikatakan reliabel apabila $r_{hitung} \geq 0,7$.

Dari hasil kedua pengujian instrumen yang telah dilakukan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

1.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

1.7.1 Rancangan Analisis Data

Data yang telah terkumpul dari responden kemudian harus dilakukan pengolahan dan penafsiran data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat pengaruh antara variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y), yaitu efektifitas kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan. Menurut Arikunto (2010:278) secara garis besar, analisis data meliputi tiga langkah yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data

sesuai dengan pendekatan penelitian. Untuk lebih jelasnya langkah-langkah pengolahan akan dijabarkan sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan meliputi kelengkapan data dari instrument yang digunakan.
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap opsi jawaban dari setiap item pertanyaan pemberian skor ini didasarkan kepada ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *likert*. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1.

Tabel 3.7
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat baik / sangat besar / sangat sesuai / sangat terencana / selalu / sangat tinggi / sangat jelas / sangat beragam / sangat bangga / sangat konsisten / sangat kuat / sangat lengkap / sangat memuaskan / sangat yakin / tidak ada	5
Baik / besar / sesuai / terencana / sering / tinggi / jelas / beragam / bangga / konsisten / kuat / lengkap / memuaskan / yakin / sedikit	4
Sedang / kadang-kadang	3

Buruk / kecil / tidak sesuai / tidak terencana / jarang / rendah / tidak jelas / tidak beragam / tidak bangga / tidak konsisten / lemah / tidak lengkap / tidak memuaskan / tidak yakin / banyak	2
Sangat buruk / sangat kecil / sangat tidak sesuai / sangat tidak terencana / tidak pernah / sangat rendah / sangat tidak jelas / sangat tidak beragam / sangat tidak bangga / sangat tidak konsisten / sangat tidak kuat / sangat tidak lengkap / sangat tidak memuaskan / sangat tidak yakin / sangat banyak	1

3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil *scoring* yang dicantumkan pada table rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Contoh tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8
Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item							Total
	1	2	3	4	5	...	n	
1								
2								
3								
...								
N								

1.7.2 *Method of Successive Interval*

Mengubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih

Bunga Meila, 2015

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir dan menentukan banyaknya frekuensi berdasarkan banyaknya orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5.
- b. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus; $P_t = f/N$
- c. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- d. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
- e. Menghitung *Scala Value* (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

- Scala Value* : Nilai skala
Density at Lower Limit : Densitas batas bawah
Density at Upper Limit : Densitas batas atas
Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas
Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

- f. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + | NS_{\min} |]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3.9
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Skala Value</i>					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

1.7.3 Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal maka digunakan uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P-Plot, uji Chi Square, skewnes dan Kurtonis atau uji Kolmogorov Smirnov.

Untuk mendeteksi normalitas data kali ini penulis mencoba untuk menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dilihat dari nilai residual. Arikunto (2013: 278) menyebutkan dikatakan normal apabila nilai residual yang dihasilkan diatas nilai signifikansi yang ditetapkan.

1.7.4 Analisis Korelasi

Uji korelasi dimaksudkan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih yang tidak menunjukkan hubungan kausal. Karena penelitian ini menggunakan satu variabel bebas, yaitu efektivitas kepemimpinan, dan satu variabel terikat yaitu

disiplin kerja karyawan (Y), maka analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment* (*Person's Product Moment Coefscient of Correlation*) dan analisis regresi sederhana.

Korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama. Korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel X dan Y. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2]\{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010 : 213)

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai r harus terdapat batas-batas: $-1 < r < +1$. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0.

Koefisien korelasi memiliki nilai antara : -1 hingga +1, yang berarti :

- Jika nilai r = +1 atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai r = -1 atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.

- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka tidak ada korelasi antara kedua atau sanget lemah.

1.7.5 Uji Hipotesis

Setelah pasangan data dari masing-masing sub-variabel *independent* dengan variabel *dependent* diperoleh, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel X (efektivitas kepemimpinan) dan variabel Y (disiplin kerja).

Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikan koefisien korelasi (uji T-student) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:184). Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Efektivitas Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.
- $H_0 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Efektivitas Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$FH = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2011: 192})$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah positif, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Berdasarkan taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1).

Untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2011:184})$$

Keterangan:

t = Distribusi student

r^2 = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah:

$H_0 \beta = 0$: Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y.

$H_1 \beta \neq 0$: Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y.

Kriteria uji hipotesis adalah:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.