

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode dan Pendekatan Penelitian

Penelitian adalah proses dari langkah-langkah yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi untuk meningkatkan pemahaman (Creswell, 2015). Penelitian menjadi penting diantaranya karena penelitian menambah pengetahuan dan penelitian memperbaiki praktik. Lebih lanjut, Creswell (2015) menjelaskan dalam proses penelitian terdapat enam langkah, yaitu mengidentifikasi permasalahan penelitian, melakukan tinjauan pustaka, menetapkan tujuan penelitian, melakukan pengumpulan data, kemudian menganalisis dan melakukan interpretasi data dan membuat laporan serta evaluasi penelitian.

3.1.1. Metode Penelitian

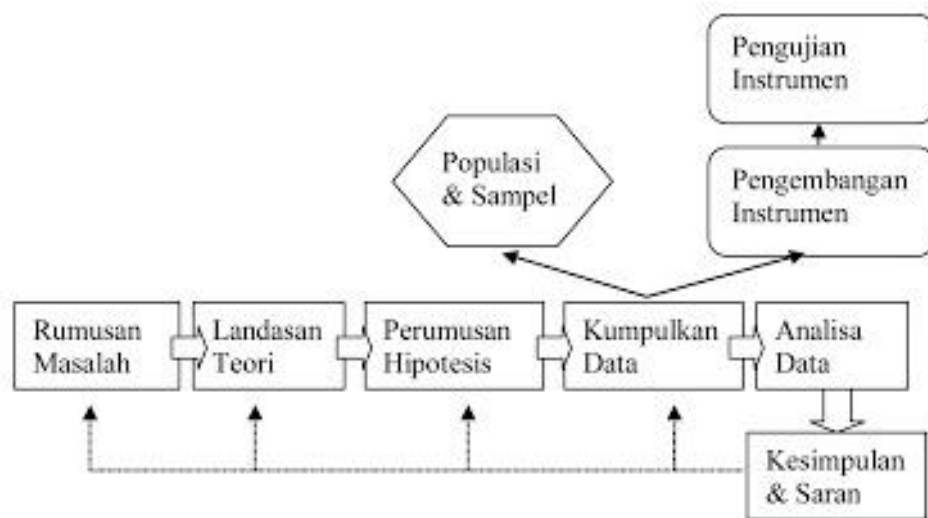
Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan untuk membuktikan atau mengembangkan suatu pengetahuan tertentu (Sugiyono, 2010). Lebih lanjut, Sugiyono (2010) menjelaskan cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasari pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sedangkan sistematis adalah proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, dan lainnya (Arikunto, 2010). Metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan karena masalah yang diambil berfokus pada masalah aktual dan berada pada saat penelitian dilaksanakan dengan melalui prosedur mengumpulkan data, mengklasifikasikan data, dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan.

3.1.2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penggunaan pendekatan kuantitatif karena menggunakan pengukuran disertai analisis secara statistik. Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2010), bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun langkah-langkah kuantitatif dijelaskan pada gambar berikut.



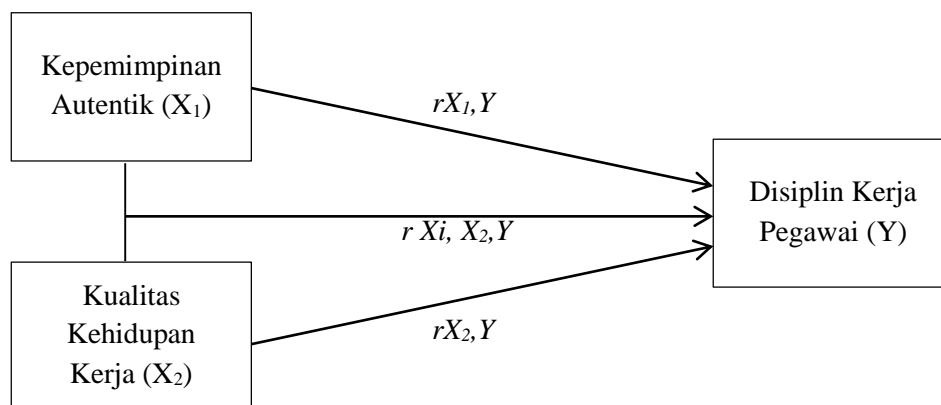
Gambar 3. 1 Komponen Proses Penelitian Kuantitatif
(Sumber: Sugiyono, 2010, hlm. 49)

Creswell (2015) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Lebih lanjut, Creswell (2002) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif menggunakan definisi teori yang diterima berdasarkan hubungan antar variabel, kemudian variabel-variabel dihubungkan melalui hipotesis atau pertanyaan penelitian. Melalui penerapan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif ini diharapkan peneliti mendapatkan informasi yang tepat serta gambaran pengaruh variabel kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dilaksanakan sesuai dengan tujuan penelitian (Nasution, 2009). Desain penelitian ini diarahkan untuk menjelaskan pola keterkaitan antar variabel penelitian, yaitu dalam bentuk rancangan korelasional. Rancangan korelasional adalah prosedur dalam penelitian kuantitatif yang digunakan peneliti untuk mengukur derajat keterkaitan (hubungan) antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan prosedur statistik analisis korelasi (Creswell, 2015).

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen, sedangkan disiplin kerja pegawai sebagai variabel dependen. Desain penelitian korelasional dengan menggunakan ketiga variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3. 2 Desain Penelitian

Keterangan:	X_1	= Variabel Kepemimpinan Autentik
	X_2	= Variabel Kualitas Kehidupan Kerja
	Y	= Variabel Disiplin Kerja Pegawai
	$r X_1 Y$	= Parameter yang menggambarkan pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y
	$r X_2 Y$	= Parameter yang menggambarkan pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y
	$r X_1 X_2 Y$	= Parameter yang menggambarkan pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Ilmu Pengetahuan Alam, yang beralamat di jalan Diponegoro No. 12 Bandung. PPPPTK IPA adalah unit pelaksana teknis yang berada di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang IPA. Waktu penelitian dimulai dari bulan April sampai dengan bulan Mei 2018.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010, hlm. 173). Sedangkan menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi adalah sekumpulan data baik subyek maupun obyek yang mempunyai karakteristik sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh PNS dengan jabatan fungsional umum yang bekerja di PPPPTK IPA. Jumlah total dari populasi adalah 82 orang pegawai dengan rincian pada tabel berikut.

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah PNS
1	Seksi Program	4
2	Seksi Data dan Informasi	6
3	Seksi Penyelenggaraan	14
4	Seksi Evaluasi	5
5	Subbagian Tatalaksana dan Kepegawaian	8
6	Subbagian Perencanaan dan Anggaran	10
7	Subbagian TU dan Rumah Tangga	35
Total Pegawai		82

Sumber: Kepegawaian PPPPTK IPA

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi, penggunaan sampel ini dilakukan bila mana jumlah populasi dalam suatu penelitian sangat besar sehingga peneliti tidak mampu mempelajari seluruhnya. Hal tersebut sejalan dengan yang dipaparkan Sugiyono (2010) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam menentukan sampel penelitian, terdapat berbagai teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampel *Stratified Random Sampling* dengan menggunakan cara penghitungan sampel yang didasarkan pada pendugaan proporsi populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (dalam Riduwan, 2015) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- d² = presisi yang ditetapkan

Presisi merupakan kesalahan baku atau standar eror. Dalam penelitian-penelitian sosial besarnya presisi biasanya antara 5% sampai 10%. Pada penelitian ini, peneliti mengambil presisi sebesar 5%, dengan tingkat kepercayaan 95%. Maka perhitungan sampel yang dilakukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{82}{82 \cdot (0.05)^2 + 1} = 68,04 = 68, \text{ dengan presisi } 5 \%$$

Hasil menunjukkan bahwa jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 68 orang pegawai PPPPTK IPA, dengan distribusi pada tabel berikut.

Tabel 3. 2 Distribusi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Proporsi	Proporsi Unit Kerja	Sampel
1	Seksi Program	4 / 82	0,048 x 68	3
2	Seksi Data dan Informasi	6 / 82	0,073 x 68	5
3	Seksi Penyelenggaraan	14 / 82	0,170 x 68	12
4	Seksi Evaluasi	5 / 82	0,060 x 68	4
5	Subbagian Tatalaksana dan Kepegawaian	8 / 82	0,097 x 68	7
6	Subbagian Perencanaan dan Anggaran	10 / 82	0,121 x 68	8
7	Subbagian TU dan Rumah Tangga	35 / 82	0,426 x 68	29
Jumlah Sampel				68

3.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian yang dirumuskan untuk setiap variabel diuraikan menjadi dimensi dan indikator-indikator yang diteliti yang kemudian akan dijabarkan dalam instrumen penelitian. Terdapat dua kelompok variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu, variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang bergantung pada atau dipengaruhi oleh variabel independen (Creswell, 2015). Pada penelitian ini yang dimaksud dengan variabel dependen yaitu disiplin kerja pegawai. Sedangkan variabel independen menurut Creswell (2015) adalah variabel yang mempengaruhi hasil atau variabel independen. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan variabel independen, yaitu kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja.

Agar tidak menimbulkan kesalahan persepsi mengenai masalah yang akan diteliti, serta dapat menjadi arah bagi penelitian, maka diperlukan penjelasan mengenai penelitian dan makna dari istilah yang digunakan dalam penelitian ini, adapun istilah-istilah/ definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut ini adalah definisi operasional dari masing-masing variabel.

3.5.1. Definisi Operasional Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap mental pegawai dalam mentaati peraturan organisasi yang berupa kesadaran diri untuk berperilaku patuh dan taat. Adapun dimensi dan indikator dari disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kehadiran, dengan indikator ketepatan waktu dan ketentuan jam kerja.
- 2) Ketaatan pada standar kerja, dengan indikator patuh pada standar kerja dan bekerja sesuai SOP.
- 3) Tingkat kewaspadaan, dengan indikator kehati-hatian dalam menjalankan pekerjaan dan menjaga dan memelihara fasilitas kerja.
- 4) Etika kerja, dengan indikator kerja sama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja dan bekerja secara etis.

3.5.2. Definisi Operasional Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan autentik adalah memimpin dengan sepenuh hati, memiliki visi dan misi yang jelas, senantiasa mengajak orang lain untuk menanamkan nilai-nilai kehidupan, disiplin, transparan dan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai. Adapun dimensi dan indikator dari kepemimpinan autentik dalam penelitian ini adalah:

- 1) *Purpose*, dengan indikator memiliki visi sebagai pemimpin, mampu membangun komitmen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, konsisten dalam menjalankan visi dan misi lembaga, semua tindakan selaras dengan apa yang disepakati dan dalam mengambil kebijakan tidak menyimpang dari visi dan misi.
- 2) Integritas, dengan indikator integritas dalam bertindak dan memiliki komitmen yang kuat.
- 3) Kesadaran diri, dengan indikator memimpin dengan ketulusan, memimpin dengan sepenuh hati, mampu mengendalikan emosi, dan memahami kelebihan dan kekurangannya.
- 4) Disiplin diri, dengan indikator memiliki disiplin diri yang tinggi, bertanggung jawab dan memiliki semangat bersaing.

- 5) Hubungan dengan orang lain, dengan indikator membangun hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan membangun hubungan dengan pihak lain.

3.5.3. Definisi Operasional Kualitas Kerja Kehidupan

Kualitas kehidupan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peningkatan kualitas kerja dan kehidupan kerja pegawai baik secara fisik maupun nonfisik. Adapun dimensi dari disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompensasi, dengan indikator imbalan dan penghargaan dan sanksi dalam pekerjaan.
- 2) Lingkungan kerja, dengan indikator lingkungan non fisik dan lingkungan fisik.
- 3) Pengembangan karier, dengan indikator kesempatan berkarier, pengembangan dan peningkatan diri dan fasilitas kerja.
- 4) Partisipasi, dengan indikator partisipasi pegawai, kebanggaan, dan partisipasi dalam penyelesaian konflik.
- 5) Komunikasi, dengan indikator arahan dan saran dari pimpinan dan komunikasi dengan pimpinan, dan rekan kerja.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang digunakan untuk menjawab masalah dan menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Oleh karenanya, diperlukan teknik-teknik tertentu sehingga data yang terkumpul benar-benar relevan dengan masalah penelitian.

3.6.1. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan bentuk angket/ kuesioner. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden tentang laporan pribadinya ataupun hal-hal yang diketahuinya. Riduwan (2015) menjelaskan bahwa angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada

yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Sedangkan menurut Sugiyono (2010), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut Arikunto (2010) keuntungan dari instrumen model angket ini antara lain: (1) peneliti tidak perlu hadir dalam proses pengumpulan data, (2) dapat dilakukan secara bersamaan kepada seluruh responden, (3) memberi keleluasaan kepada responden untuk menjawab pada saat memiliki waktu senggang, (4) dapat dibuat anonim sehingga responden dapat menjawab secara bebas dan tanpa tekanan, (5) dapat ditentukan standarnya sehingga pertanyaan bagi semua responden adalah sama. Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup. Seperti yang diutarakan Riduwan (2015) menjelaskan bahwa angket tertutup adalah angket yang tersaji dalam bentuk sedemikian rupa, responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dan kondisi yang ada dengan memberi tanda checklist atau silang pada kolom yang tersedia.

Instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Dengan skala Likert, variabel yang akan di ukur dijabarkan terlebih dahulu menjadi dimensi kemudian dijabarkan lagi menjadi indikator. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk mengukur item-item instrumen yang berupa pernyataan.

Kriteria penskoran untuk setiap pilihan jawaban menurut Sugiyono (2010) dengan menggunakan skala likert mempunyai lima pilihan jawaban. Pilihan jawaban dan skor dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 3. 3 Skor Pilihan Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot/ Skor
Sangat Setuju/ Selalu/ Sangat Baik	5
Setuju/ Sering/ Baik	4
Ragu-ragu/ Jarang/ Cukup	3
Tidak Setuju/ Sangat Jarang/ Tidak Baik	2
Sangat Tidak Setuju/ Tidak Pernah/ Sangat Tidak Baik	1

Dalam merumuskan instrumen penelitian diperlukan langkah-langkah sebagai berikut: 1) Menetapkan variabel yang akan diteliti, 2) menetapkan dimensi dan indikator dari setiap variabel penelitian, 3) menyusun kisi-kisi kuesioner dan 4) memetakan setiap indikator ke dalam bentuk pernyataan kuesioner. Kisi-kisi instrumen yang dijadikan dasar penyusunan instrumen yang dituangkan pada tabel berikut.

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Disiplin Kerja (Y)	1. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu • Ketentuan jam kerja
	2. Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Patuh pada peraturan kerja • Bekerja sesuai SOP
	3. Tingkat kewaspadaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kehatian-hatian dalam menjalankan pekerjaan • Menjaga dan memelihara fasilitas kerja
	4. Etika Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja • Bekerja secara etis
Kepemimpinan Autentik (X ₁)	1. Purpose	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki visi sebagai pemimpin • Mampu membangun komitmen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi • Konsisten dalam menjalankan visi dan misi lembaga • Semua tindakan selaras dengan apa yang disepakati • Dalam mengambil kebijakan tidak menyimpang dari visi dan misi
	2. Integritas	<ul style="list-style-type: none"> • Integritas dalam bertindak • Memiliki komitmen yang kuat
	3. Kesadaran diri	<ul style="list-style-type: none"> • Memimpin dengan ketulusan • Memimpin dengan sepenuh hati • Memimpin dengan kasih sayang • Mampu mengendalikan emosi • Memahami kelebihan dan kekurangannya • Memahami fungsi dari jabatannya
	4. Disiplin diri	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki disiplin diri yang tinggi • Bertanggung jawab • Memiliki semangat bersaing
	5. Hubungan dengan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> • Membangun hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin • Membangun hubungan dengan pihak lain

Variabel	Dimensi	Indikator
Kualitas kehidupan kerja (X ₂)	1. Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> • Imbalan • Penghargaan dan sanksi dalam pekerjaan
	2. Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan fisik • Lingkungan non fisik
	3. Pengembangan Karier	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan berkarier • Pengembangan dan peningkatan diri • Fasilitas Kerja
	4. Partisipasi	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipasi pegawai • Kebanggaan • Partisipasi dalam penyelesaian konflik
	5. Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Arahan dan saran dari pimpinan • Komunikasi dengan pimpinan, dan rekan kerja

3.6.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pada penelitian kuantitatif salah satu prosedur yang harus ditempuh oleh peneliti sebelum melakukan penyebaran instrumen penelitian dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

1) Uji Validasi Instrumen

Menurut Arikunto (2010), validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang paling baik adalah instrumen yang memiliki tingkat validitas tinggi. Sedangkan Sugiyono (2010) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur sehingga mendapatkan data yang valid.

Sebelum melakukan pengujian validitas instrumen dilakukan terlebih dahulu dikonsultasikan kepada para ahli. Kemudian instrumen tersebut disebar kepada responden selain sampel penelitian namun memiliki kesamaan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kejenuhan pada saat pengisian instrumen oleh responden penelitian. Adapun jumlah responden dalam uji validitas ini sebanyak 30 orang yang diambil dari pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Data hasil ujicoba instrumen yang berbentuk data ordinal kemudian ditransformasikan ke dalam bentuk interval dengan menggunakan alat bantu MSI (*Method Successive Interval*) pada aplikasi Microsoft Excel 2010.

Apabila data hasil instrumen sudah berbentuk interval atau rasio dan sebaran data normal maka pengujian validitas instrumen dapat dilakukan dengan rumus *Pearson Product Moment* (Riduwan, 2015) sebagai berikut.

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

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- n = Jumlah responden
- $\sum X$ = Jumlah skor distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor distribusi Y
- $\sum XY$ = jumlah perkalian skor X dan Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi Y

Tingkat validitas tiap item pada instrumen diketahui dengan melihat nilai korelasi antara skor item dengan skor total item (r_{hitung}) kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Dasar pengambilan keputusan atau kesimpulan apakah item pada instrumen yang diuji valid atau tidak valid adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} , maka item angket tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} <$ dari nilai r_{tabel} , maka item angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Adapun nilai r_{tabel} dengan jumlah responden uji coba sebanyak 30 pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,361. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen untuk masing-masing variabel.

a) Hasil Uji Validasi Instrumen Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Instrumen variabel disiplin kerja pegawai terdiri dari 33 item pertanyaan, terdapat 31 item pertanyaan dinyatakan valid dan lima item pertanyaan tidak valid. Selanjutnya, berdasarkan hasil *judgement expert* yaitu dengan berkonsultasi dengan orang-orang yang dianggap ahli dalam bidang penelitian ini total item

pertanyaan pada instrumen untuk variabel disiplin kerja pegawai yang digunakan sebanyak 30 item pertanyaan, dengan rincian pada tabel berikut.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validasi Instrumen Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.	Keputusan
1.	Saya datang ke kantor sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditentukan.	0,480**	0,361	Valid	Digunakan
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditentukan.	0,547**	0,361	Valid	Digunakan
3.	Saya melatih diri untuk datang tepat waktu ke kantor	0,388*	0,361	Valid	Digunakan
4.	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan	0,656**	0,361	Valid	Digunakan
5.	Saya memahami ketentuan jam kerja di tempat saya bekerja	0,414*	0,361	Valid	Tidak digunakan
6.	Saya menggunakan waktu untuk bekerja secara efektif	0,621**	0,361	Valid	Digunakan
7.	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat	0,515**	0,361	Valid	Digunakan
8.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan pimpinan	0,446*	0,361	Valid	Digunakan
9.	Saya meminta izin kepada pimpinan sebelum meninggalkan kantor pada saat jam kerja	0,649**	0,361	Valid	Digunakan
10.	Saya meminta izin kepada pimpinan apabila datang terlambat	0,529**	0,361	Valid	Digunakan
11.	Saya melaksanakan segala peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga	0,854**	0,361	Valid	Digunakan
12.	Saya berpakaian sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh lembaga	0,609**	0,361	Valid	Digunakan
13.	Saya menjalankan tata tertib yang sudah ditentukan oleh lembaga	0,679**	0,361	Valid	Digunakan
14.	Saya menjalankan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh tanggung jawab	0,794**	0,361	Valid	Digunakan
15.	Saya memahami tugas yang diberikan pimpinan kemudian melaksanakannya dengan baik	0,894**	0,361	Valid	Digunakan
16.	Saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga dalam	0,572**	0,361	Valid	Digunakan

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.	Keputusan
	melaksanakan pekerjaan				
17.	Saya bekerja menggunakan cara yang inovatif	0,581**	0,361	Valid	Digunakan
18.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	0,671**	0,361	Valid	Digunakan
19.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	0,822**	0,361	Valid	Digunakan
20.	Saya menyelesaikan tugas yang sudah diberikan sampai selesai	0,867**	0,361	Valid	Digunakan
21.	Saya bekerja dengan penuh kehati-hatian	0,635**	0,361	Valid	Digunakan
22.	Saya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	0,895**	0,361	Valid	Digunakan
23.	Saya memelihara lingkungan tempat bekerja	0,710**	0,361	Valid	Digunakan
24.	Saya menjaga fasilitas kantor yang sudah diberikan	0,658**	0,361	Valid	Digunakan
25.	Saya bertanggung jawab dalam menggunakan fasilitas kantor	0,658**	0,361	Valid	Digunakan
26.	Saya menciptakan kerja sama yang baik dengan pimpinan	0,722**	0,361	Valid	Digunakan
27.	Saya menciptakan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	0,564**	0,361	Valid	Digunakan
28.	Saya membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,706**	0,361	Valid	Digunakan
29.	Koordinasi antar pegawai dan pimpinan berjalan dengan baik	-,057	0,361	Tidak Valid	Tidak digunakan
30.	Koordinasi antara saya dengan pimpinan tidak mengalami hambatan	,163	0,361	Tidak Valid	Tidak digunakan
31.	Saya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat atau pihak yang berkaitan dengan pekerjaan	0,394*	0,361	Valid	Digunakan
32.	Masalah pribadi tidak boleh mempengaruhi pekerjaan saya	0,578**	0,361	Valid	Digunakan
33.	Saya menjunjung tinggi kredibilitas lembaga	0,490**	0,361	Valid	Digunakan

b) Hasil Uji Validasi Instrumen Variabel Kepemimpinan Autentik

Instrumen variabel kepemimpinan autentik terdiri dari 33 item pertanyaan, terdapat 33 item pertanyaan dinyatakan valid. Selanjutnya, berdasarkan hasil *judgement expert* yaitu dengan berkonsultasi dengan orang-orang yang dianggap

Gena Aghnia Fadhilah, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PPPPTK IPA

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

ahli dalam bidang penelitian ini total item pertanyaan pada instrumen untuk variabel kepemimpinan autentik yang digunakan sebanyak 29 item pertanyaan, dengan tetap memperhatikan keterwakilan setiap indikatornya dengan rincian pada tabel berikut.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validasi Instrumen Variabel Kepemimpinan Autentik

No.	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Ket.	Keputusan
1.	Pimpinan memiliki visi untuk mengembangkan lembaga	0,753	0,361	Valid	Digunakan
2.	Pimpinan memiliki komitmen yang tinggi dalam mewujudkan tujuan lembaga	0,593	0,361	Valid	Tidak digunakan
3.	Pimpinan mampu membangun komitmen bersama dengan pegawai dalam mencapai tujuan	0,74	0,361	Valid	Digunakan
4.	Program kerja yang dijalankan oleh pimpinan sesuai dengan visi dan misi lembaga	0,621**	0,361	Valid	Digunakan
5.	Pimpinan konsisten dalam merealisasikan keputusan yang diambil demi mewujudkan tujuan lembaga	0,749**	0,361	Valid	Digunakan
6.	Kebijakan yang disepakati bersama oleh pimpinan dan pegawai dijalankan secara bersama-sama	0,540**	0,361	Valid	Digunakan
7.	Kebijakan yang diambil oleh pimpinan sesuai dengan tujuan lembaga	0,682**	0,361	Valid	Digunakan
8.	Pimpinan mampu menjadi teladan yang baik dalam kehidupan lembaga maupun kehidupan pribadinya	0,762**	0,361	Valid	Digunakan
9.	Pimpinan menjunjung nilai-nilai profesional dalam bekerja	0,799**	0,361	Valid	Digunakan
10.	Pimpinan memberikan dukungan dalam mengembangkan kemampuan pegawainya	0,757**	0,361	Valid	Digunakan
11.	Pimpinan berkomitmen kuat dalam menjalankan program-program untuk kemajuan lembaga	0,837**	0,361	Valid	Digunakan
12.	Pimpinan memiliki rasa peduli terhadap pegawainya	0,841**	0,361	Valid	Digunakan
13.	Pimpinan bekerja tanpa pamrih dalam membantu orang	0,718**	0,361	Valid	Tidak digunakan
14.	Pimpinan berbuat tulus dalam membantu orang lain tanpa mengharapkan balas jasa	0,665**	0,361	Valid	Digunakan
15.	Dalam menjalankan tugasnya pimpinan melakukan sesuatu dengan sepenuh hati	0,744**	0,361	Valid	Digunakan
16.	Pimpinan mampu menghadapi permasalahan	0,837**	0,361	Valid	Digunakan

No.	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Ket.	Keputusan
	di kantor secara bijaksana				
17.	Pimpinan tidak mengeluh apabila ditemukan hambatan dalam melaksanakan program kerja	0,636**	0,361	Valid	Digunakan
18.	Pimpinan menyadari kelebihan yang dimilikinya	0,710**	0,361	Valid	Digunakan
19.	Pimpinan menyadari kelemahan utama yang dimilikinya	0,623**	0,361	Valid	Digunakan
20.	Pimpinan selalu meminta pendapat orang lain untuk introspeksi diri	0,711**	0,361	Valid	Digunakan
21.	Pimpinan memiliki kebiasaan bekerja keras	0,685**	0,361	Valid	Digunakan
22.	Pimpinan memiliki sifat pantang menyerah dalam bekerja	0,731**	0,361	Valid	Digunakan
23.	Pimpinan memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja	0,692**	0,361	Valid	Digunakan
24.	Pimpinan mampu mempertanggung jawabkan setiap keputusannya	0,814**	0,361	Valid	Digunakan
25.	Pimpinan memiliki semangat bersaing yang tinggi untuk mencapai hasil terbaik	0,630**	0,361	Valid	Digunakan
26.	Pimpinan mampu mengatasi konflik yang terjadi di lembaga	0,706**	0,361	Valid	Digunakan
27.	Pimpinan mampu membangun hubungan yang positif yang didasari komitmen dan kepercayaan kepada pegawai	0,701**	0,361	Valid	Digunakan
28.	Pimpinan memberi kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensinya	0,670**	0,361	Valid	Digunakan
29.	Pimpinan mendorong pegawai untuk mengambil resiko dalam pekerjaannya	0,409*	0,361	Valid	Tidak digunakan
30.	Pimpinan senang menerima masukan dari siapa saja asalkan untuk kepentingan lembaga	0,760**	0,361	Valid	Digunakan
31.	Pimpinan mampu membangun jaringan dengan pihak lain dalam memajukan lembaga	0,843**	0,361	Valid	Digunakan
32.	Pimpinan menjalin kerjasama dengan pihak-pihak yang berkepentingan untuk kemajuan lembaga	0,711**	0,361	Valid	Digunakan
33.	Pimpinan memiliki hubungan yang luas dengan berbagai kalangan	0,779**	0,361	Valid	Tidak digunakan

c) Hasil Uji Validasi Instrumen Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Instrumen variabel kualitas kehidupan kerja terdiri dari 41 item pertanyaan, terdapat 35 item pertanyaan dinyatakan valid dan 6 item pertanyaan yang tidak valid. Selanjutnya, berdasarkan hasil *judgement expert* yaitu dengan berkonsultasi dengan orang-orang yang dianggap ahli dalam bidang penelitian ini total item pertanyaan pada instrumen untuk variabel kualitas kehidupan kerja yang digunakan sebanyak 30 item pertanyaan, dengan tetap memperhatikan keterwakilan setiap indikatornya. dengan rincian pada tabel berikut.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validasi Instrumen Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.	Keputusan
1.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang dicapai	0,604**	0,361	Valid	Digunakan
2.	Gaji dan tunjangan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya	0,592**	0,361	Valid	Digunakan
3.	Pimpinan cukup adil dalam memberikan hak cuti pegawai	0,670**	0,361	Valid	Digunakan
4.	Tingkat kesejahteraan yang cukup akan membuat saya tenang dalam bekerja	0,504**	0,361	Valid	Digunakan
5.	Pimpinan saya memuji apabila pekerjaan saya memuaskan	0,489	0,361	Valid	Digunakan
6.	Saya mendapatkan sanksi apabila tidak melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh pimpinan	,236	0,361	Tidak Valid	Tidak digunakan
7.	Saya mendapatkan teguran apabila tidak mengerjakan tugas yang sudah diberikan oleh pimpinan	,223	0,361	Tidak Valid	Tidak digunakan
8.	Saya nyaman berada di lingkungan tempat bekerja	0,775**	0,361	Valid	Digunakan
9.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak membuat saya stress	,352	0,361	Tidak Valid	Tidak digunakan
10.	Tersedianya lingkungan yang kondusif akan membuat saya nyaman dalam bekerja	0,543**	0,361	Valid	Digunakan
11.	Beban kerja pegawai dibagi secara adil dan merata	0,586**	0,361	Valid	Digunakan
12.	Lingkungan tempat saya bekerja aman dari resiko kecelakaan	0,642**	0,361	Valid	Digunakan
13.	Tempat saya bekerja memiliki fasilitas yang lengkap	0,624**	0,361	Valid	Tidak digunakan
14.	Kantor menyediakan lingkungan kerja yang	0,645**	0,361	Valid	Digunakan

No.	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.	Keputusan
	baik bagi pegawai				
15.	Saya meningkatkan prestasi kerja agar bisa dipromosikan	,310	0,361	Tidak Valid	Tidak digunakan
16.	Saya diberikan kesempatan untuk menetapkan grade jabatan yang sesuai dengan kemampuan saya	0,391*	0,361	Valid	Digunakan
17.	Saya bekerja dengan semangat agar bisa dipromosikan untuk memegang jabatan yang lebih tinggi di kantor	-,235	0,361	Tidak Valid	Tidak digunakan
18.	Saya diberikan kesempatan untuk berinovasi dalam bekerja	0,678**	0,361	Valid	Digunakan
19.	Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri	0,595**	0,361	Valid	Digunakan
20.	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk menunjang pekerjaan saya	0,622**	0,361	Valid	Digunakan
21.	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri agar kemampuan diri meningkat	0,703**	0,361	Valid	Digunakan
22.	Saya diberikan fasilitas kerja untuk menunjang pekerjaan yang saya lakukan	0,705**	0,361	Valid	Digunakan
23.	Saya merasa cukup dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh lembaga	0,641**	0,361	Valid	Digunakan
24.	Fasilitas kerja yang diberikan kepada pegawai sudah cukup adil	0,533**	0,361	Valid	Digunakan
25.	Saya diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat dalam rapat	0,761**	0,361	Valid	Digunakan
26.	Saya diberikan kesempatan dalam menyampaikan gagasan untuk kemajuan lembaga	0,768**	0,361	Valid	Digunakan
27.	Saya diberikan kesempatan untuk terlibat dalam mengambil keputusan yang melibatkan pekerjaan saya	0,781**	0,361	Valid	Digunakan
28.	Saya terlibat dalam meningkatkan kualitas kerja tim	0,729**	0,361	Valid	Digunakan
29.	Saya bangga bekerja di lembaga ini	0,793**	0,361	Valid	Digunakan
30.	Saya bangga dengan citra lembaga ini	0,786**	0,361	Valid	Digunakan
31.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi bagi masyarakat	0,537**	0,361	Valid	Tidak digunakan
32.	Saya diberi kesempatan dalam menyampaikan kritik dan saran	0,700**	0,361	Valid	Digunakan
33.	Saya diberi kesempatan untuk terlibat dalam penyelesaian konflik di kantor	0,661**	0,361	Valid	Digunakan
34.	Dalam penyelesaian masalah, pimpinan	0,545**	0,361	Valid	Digunakan

No.	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.	Keputusan
	melakukan diskusi sebelum mengambil keputusan				
35.	Pada saat diberikan tugas oleh pimpinan , saya diberikan kesempatan untuk berkonsultasi	0,543**	0,361	Valid	Digunakan
36.	Pimpinan memberi arahan kepada saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan	,348	0,361	Tidak Valid	Tidak digunakan
37.	Komunikasi saya dengan rekan kerja cukup baik	0,624**	0,361	Valid	Digunakan
38.	Adanya komunikasi yang dinamis antara pimpinan, saya dan rekan kerja	0,561**	0,361	Valid	Digunakan
39.	Adanya komunikasi yang terbuka sehingga timbul saling percaya antar pegawai	0,775**	0,361	Valid	Tidak digunakan
40.	Komunikasi yang baik antar rekan kerja akan menciptakan suasana kerja yang harmonis	0,407*	0,361	Valid	Tidak digunakan
41.	Adanya komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi pegawai sangat penting	0,381*	0,361	Valid	Tidak digunakan

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel berarti instrumen tersebut dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan hasil yang sama (Sugiyono, 2010).

Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *Alfa Cronbach*, yaitu koefisien reliabilitas yang menunjukkan bagaimana bagian-bagian dari suatu set berkorelasi secara positif satu sama lainnya. Keputusan akan reliabel didasarkan pada hasil perhitungan koefisien yang ditunjukkan. Berikut ini adalah rumus untuk menghitung koefisien *Alfa Cronbach* (Sugiyono, 2013).

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum s_1^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan:

k = banyak butir soal

$\sum s_1^2$ = jumlah varians

s_1^2 = varians total

Gena Aghnia Fadhilah, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PPPPTK IPA

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

Setelah nilai r_{hitung} diperoleh, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$. Adapun kaidah keputusannya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan reliabel; dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak reliabel (sehingga instrumen tersebut harus diperbaiki, diganti, atau dikeluarkan). Berikut adalah tabel hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen untuk ketiga variabel penelitian.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja Pegawai	0,936	0,361	Reliabel
Kepemimpinan Autentik	0,940	0,361	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja	0,828	0,361	Reliabel

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan setelah data dari responden terkumpul, yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010). Teknik analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensia.

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul apa adanya tanpa membuat kesimpulan yang digeneralisasikan (Sugiyono, 2010). Teknik analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan variabel disiplin kerja pegawai (Y), kepemimpinan autentik (X_1), dan kualitas kehidupan kerja pegawai (X_2) dengan cara menghitung skor responden yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi kecenderungan skor penelitian dan untuk menentukan kedudukan indikator penelitian pada variabel disiplin kerja pegawai (Y), kepemimpinan autentik (X_1), dan kualitas kehidupan kerja pegawai (X_2). Selain itu, tujuan perhitungan skor rata-rata jawaban responden adalah untuk

memperoleh gambaran/ informasi kondisi disiplin kerja pegawai (Y), kepemimpinan autentik (X₁), dan kualitas kehidupan kerja pegawai (X₂).

Perhitungan kecenderungan skor rata-rata responden berdasarkan perhitungan menggunakan *Weighted Means Score* (WMS). Adapun langkah-langkah dalam pengolahan adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan bobot nilai dari setiap alternatif pilihan jawaban responden dengan menggunakan skala likert.
- b) Menghitung setiap frekuensi dari setiap alternatif pilihan jawaban yang dipilih.
- c) Menjumlahkan jawaban responden untuk setiap item.
- d) Menghitung skor rata-rata dari setiap variabel untuk mengetahui kecenderungan umum dari setiap variabel penelitian, dengan rumus perhitungan sebagai berikut.

$$\bar{X} = \frac{x}{N}$$

Keterangan:

- \bar{X} = Rata-rata skor responden
 x = Jumlah skor gabungan (hasil kali frekuensi dengan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban)
 N = Jumlah responden

- e) Menentukan kriteria untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban dengan mengkonsultasikan kriteria penafsiran WMS.
- f) Mengkonsultasikan hasil perhitungan skor rata-rata setiap variabel dengan kriteria berdasarkan kriteria penafsiran WMS untuk menentukan di mana letak kedudukan setiap variabel.

Untuk penafsiran dan menentukan kriteria, hasil perhitungan dikonsultasikan dengan tabel berikut.

Tabel 3. 9 Kriteria Skor Rata-rata Variabel Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

No.	Rentang Skor	Pilihan Jawaban	Kriteria
1	4,21 – 5,00	Sangat setuju (SS)	Sangat tinggi
2	3,41 – 4,20	Setuju (ST)	Tinggi
3	2,61 – 3,40	Ragu-ragu (RR)	Sedang
4	1,81 – 2,60	Tidak setuju (TS)	Rendah
5	1,00 – 1,80	Sangat tidak setuju (STS)	Sangat rendah

Sumber: (Khoerudin, Hernawan and Purnamasari, 2017)

3.7.2. Analisis Inferensia

Analisis inferensia adalah untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, sehingga peneliti bisa membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi (Sugiyono, 2010). Kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut taraf signifikansi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan signifikansi 5 %.

1) Uji Prasyarat Analisis Data

Untuk menjawab rumusan permasalahan dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier. Dalam analisis regresi linier, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi dapat dikatakan baik. Uji prasyarat analisis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memenuhi asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier. Beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier adalah:

- 1) Hubungan antara variabel dependen dan independen harus bersifat linier.
- 2) Residual model regresi harus memiliki varian yang sama (homogen)
- 3) Residual model regresi tidak boleh mengalami gejala autokorelasi
- 4) Residual model regresi harus berdistribusi normal
- 5) Tidak ada gejala multikolinieritas untuk model regresi linier berganda

Berikut ini adalah hasil pengujian prasyarat analisis regresi linier.

a) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen yaitu disiplin kerja pegawai memiliki hubungan yang linier dengan variabel independen yaitu kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja. Pengujian ini dilakukan untuk memenuhi syarat sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier. Berikut ini adalah hipotesis uji linieritas:

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Y dengan variabel X

H_1 : Terdapat hubungan yang linier antara variabel Y dengan variabel X

Adapun kriteria hasil uji linieritas adalah apabila taraf signifikansi kurang dari $\alpha=0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Y dan variabel X. sebaliknya apabila taraf signifikansi lebih dari $\alpha=0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang artinya bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Y dengan variabel X.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah varian residual model regresi homogen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Berikut ini adalah hipotesis pada pengujian residual homogen.

$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \dots = \sigma_{30}^2 = \sigma^2$ (varian residual homogen/ homoskedastisitas)

$H_1 : \text{minimal ada satu } \sigma_i^2 \neq \sigma^2, \text{ dimana } i = 1, 2, \dots, 30$ (varian residual tidak homogen/ heteroskedastisitas)

Kriteria pengujian uji Glejser adalah apabila F_{hitung} kurang dari F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya bahwa varian residual homogen dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila F_{hitung} lebih dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa varian residual tidak homogen dan terjadi gejala heteroskedastisitas.

c) Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual. Apabila terjadi korelasi pada residual menunjukkan bahwa terjadi autokorelasi pada residual. Untuk mengetahui apakah terdapat gejala autokorelasi pada residual dilakukan dengan uji Durbin Watson. Berikut ini adalah hipotesis pengujiannya.

$H_0 : \rho = 0$ (tidak terjadi autokorelasi)

$H_1 : \rho \neq 0$ (terjadi autokorelasi)

Kriteria pengujian uji Durbin Watson adalah apabila $d_U < DW$ atau $DW > 4 - d_L$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya bahwa tidak terjadi autokorelasi pada residual. Sebaliknya apabila $0 < DW < d_L$ atau $4 - d_L < DW < 4$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa terjadi autokorelasi residual.

d) Uji Distribusi Normal

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal. Pengujian residual berdistribusi normal dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Berikut ini adalah hipotesis pengujian residual berdistribusi normal.

H_0 : Residual berdistribusi normal

H_1 : Residual tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian uji Kolmogorov Smirnov adalah apabila nilai KS_{hitung} lebih besar dari KS_{tabel} maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya bahwa residual berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai KS_{hitung} lebih kecil dari KS_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa residual tidak berdistribusi normal.

e) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen saling berhubungan atau berkorelasi. Model regresi dapat dikatakan baik apabila antar variabel independennya tidak saling berhubungan atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Untuk melihat apakah terjadi gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun ketentuan dalam membaca nilai VIF adalah apabila nilai VIF kurang dari 10,00 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen.

2) Hasil Pengujian Hipotesis

Secara umum, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara atas permasalahan penelitian. Hipotesis masih bersifat dugaan yang memerlukan pengujian dan pembuktian kebenaran dengan menggunakan prosedur statistik. Menurut Creswell (2015, hlm. 191) hipotesis kuantitatif merupakan prediksi-prediksi yang dibuat peneliti tentang hubungan antar variabel yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Selanjutnya, prosedur uji Hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

a) Analisis korelasi

Analisis korelasi merupakan teknik statistik yang berusaha menemukan arah dan kekuatan hubungan antar variabel. Dikemukakan Sugiyono (2010, hlm. 224) bahwa analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, analisis korelasi dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh antara variabel X_1 (kepemimpinan autentik) dan variabel X_2 (kualitas kehidupan kerja) terhadap variabel Y (disiplin kerja pegawai).

Analisis korelasi sederhana menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson* (Sugiono 2010, hlm 228) sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor dari variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor dari variabel Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor variabel X dan Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y

Sedangkan korelasi secara bersama-sama (korelasi berganda) menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson* (Sugiyono, 2010, hlm. 233) sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan:

$R_{y.x_1x_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y

r_{yx2} = Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y

r_{x1x2} = Korelasi Product Moment antara X_1 dengan X_2

Selain menggunakan rumus di atas pengujian korelasi dan menghitung tingkat signifikansinya juga dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Penafsiran hasil koefisien korelasi menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010, hlm. 231), yaitu:

Tabel 3. 10 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010)

b) Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi yang diberikan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Adapun formula yang digunakan adalah:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Ket:

KD = Koefisien determinasi yang dicari

r^2 = Koefisien korelasi

c) Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk untuk melihat perubahan atau memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (Y), apabila nilai variabel independen (X_1 atau X_2) diubah atau dinaik-turunkan. Adapun teknik analisis regresi secara parsial di dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linier sederhana (Sugiyono, 2010, hlm. 261), yaitu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

- X = Subjek variabel independen yang mempunyai nilai tertentu
 a = Konstanta (harga Y bila X = 0)
 b = Menunjukkan arah atau koefisien regresi. Menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit berubah pada X

Sedangkan untuk menghitung persamaan regresi ganda menggunakan rumus seperti dikemukakan Sugiyono (2010, hlm. 275), yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- \hat{Y} = nilai yang diprediksikan
 a = *konstanta*
 b₁ = koefisien regresi independen 1
 b₂ = koefisien regresi independen 2
 X₁ = nilai variabel independen 1
 X₂ = nilai variabel independen 2

Analisis regresi ganda dilakukan dengan maksud untuk mengetahui prediksi seberapa besar nilai variabel dependen bila nilai kedua variabel independen secara bersama-sama dimanipulasi atau diubah. Terakhir, agar analisis hipotesis penelitian berjalan efektif maka dalam pelaksanaannya menggunakan bantuan IBM SPSS versi 22.