

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui:

1. Deskripsi gaya kepemimpinan *laissez faire*, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada staf Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara
2. Pengaruh gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap disiplin kerja pada staf Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada staf Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara
4. Gaya kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap disiplin kerja pada staf Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Profil Badan Kepegawaian Negara

1.1 Lahirnya Badan Kepegawaian Negara

Perjalanan Badan Kepegawaian Negara (BKN) hingga sampai saat ini melalui beberapa pembaharuan, diawali dengan naman Kantor Urusan Pegawai (KUP) yang dibentuk dengan PP no 11 tahun 1948 tanggal 30 Mei 1948 yang bertempat di Yogyakarta dan dipimpin oleh Raden Pandji Soeroso. Pada tahun

yang sama pemerintah juga membentuk perwakilan KUP untuk Indonesia bagian timur di Makassar. Selanjutnya pada tanggal 30 Mei 1948 dibentuk BAKN. Lalu *Dienst voor Algemene Personele (DAPZ)* yang lebih dikenal Djawatan Umum Urusan Pegawai (DUUP) yang dibentuk dari Keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda nomor 13 tanggal 9 Juni 1948, dipimpin oleh MR. J. W. Van Hoogstraken bertempat di Jakarta. Pemerintah memandang perlu adanya pemusatan urusan kepegawaian yang sebelumnya yang diselenggarakan oleh KUP dan DUUP, untuk itulah ditetapkan PP nomor 32 tahun 1950 tanggal 15 Desember 1950 yang menyatakan penggabungan antara KUP dan DUUP.

Sesuai dengan perkembangan, peran aparatur pemerintah semakin dirasakan, pemerintah menganggap perlu menetapkan kembali kedudukan, fungsi, tugas, dan organisasi. Untuk itu KUP yang merupakan institusi yang bertugas melakukan pembinaan kepegawaian diubah menjadi Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972. BAKN ditetapkan sebagai sebuah lembaga pemerintah non departemen yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, BAKN mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Merencanakan pembinaan kepegawaian sesuai dengan Presiden.
2. Merencanakan perundang-undangan di bidang kepegawaian.
3. Menyelenggarakan tata usaha kepegawaian dan pensiun.
4. Menyelenggarakan pengawasan, koordinasi dan bimbingan terhadap pelaksanaan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan pensiun pada departemen-departemen dan lembaga-lembaga negara / lembaga-lembaga pemerintah non departemen.

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972 maka penataan, pembinaan dan pengembangan administrasi kepegawaian sebagai bagian dari pembinaan aparatur pemerintah, dapat dilaksanakan secara lebih berdayaguna dan berhasil guna.

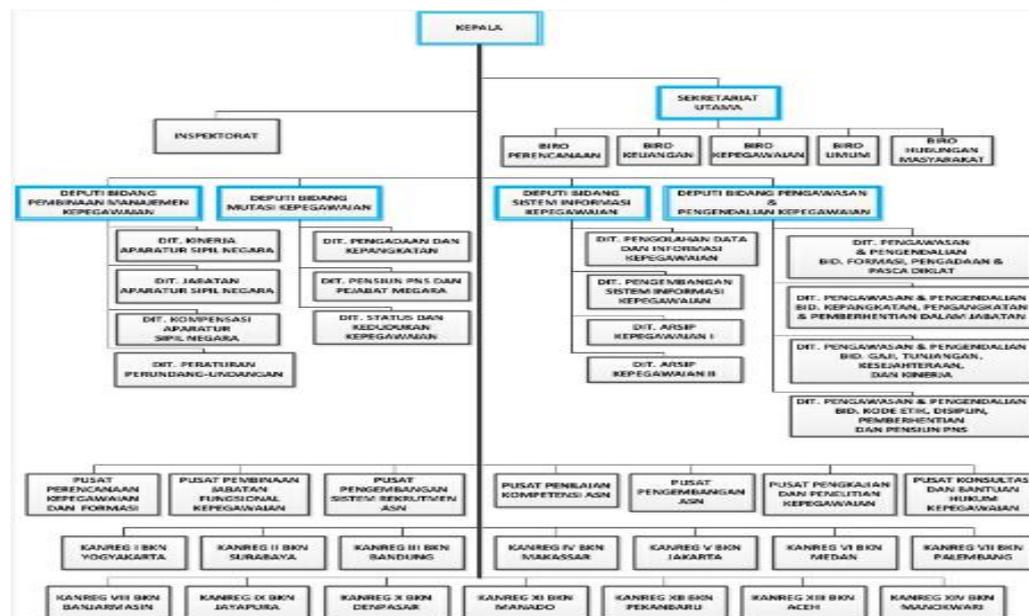
Visi Badan Kepegawaian Negara

“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”

Misi Badan Kepegawaian Negara

1. Mengembangkan Sistem Manajemen Kepegawaian Negara.
2. Mengembangkan Sistem Pelayanan Kepegawaian.
3. Mengembangkan Manajemen Internal BKN.⁶⁶

1.2 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Negara



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Negara

Sumber: www.bkn.go.id diakses 5 Mei 2017

⁶⁶www.bkn.go.id diakses 5 Mei 2017

Berdasarkan pada gambar 3.1 dapat terlihat bahwa Badan Kepegawaian Negara memiliki enam struktur utama dimana masing-masing didalamnya terdapat beberapa bagian lagi tersendiri. Selain itu, memiliki satu bagian inspektorat, tujuh bagian pusat mulai dari pusat perencanaan hingga pusat konsultasi dan bantuan hukum, dengan empat belas kantor regional di Indonesia.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara yang berlokasi di Jalan Mayjend Sutoyo No. 12, Jakarta Timur 13640. Penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November 2016 s.d Agustus 2017 dengan melakukan observasi lapangan dan penyebaran kuesioner pra riset sebanyak dua kali dengan jumlah 31 dan 23 responden diambil secara acak, secara mengumpulkan data terkait disiplin kepada kepala bagian Pengembangan Pegawai dan Pengolahan Data, juga ke bagian Organisasi dan Tata Laksana di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan penelitian *explanatory*. Menurut Sugiyono, metode penelitian deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.⁶⁷ Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji suatu hipotesis guna menerima atau menolak hipotesis hasil penelitian yang ada yakni gaya kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas terhadap disiplin kerja sebagai variabel terikat pada staff Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.

⁶⁷Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian – Cetakan ke 26*, (Bandung : Alfabeta, 2015), h. 21

D. Sumber Data, Populasi dan *Sampling*

1. Sumber Data

Penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Dimana menurut Sugiyono dalam buku *Metode Penelitian Manajemen* menyatakan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber data sekunder sendiri adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁶⁸ Sumber data primer yang digunakan meliputi observasi lapangan dan penyebaran kuesioner di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara. Sedangkan sumber data sekunder yang digunakan berupa data kehadiran dan data hukuman disiplin selama 2 tahun terakhir yakni tahun 2015 dan 2016.

2. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah 85 pegawai yang ada di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁷⁰ Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini

⁶⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen – Cetakan ke 4*, (Bandung : Alfabeta, 2015), h. 223

⁶⁹*Ibid*, h. 148

⁷⁰*Ibid*, h. 149

digunakan teknik sampling jenuh, dikarenakan total populasi pegawai di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara dibawah 100 orang, dengan pengambilan sampel hanya pada staf dihitung dari total jumlah staf yang ada di biro tersebut, sebagai berikut:

Tabel III.1

Data Pegawai Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

No	Jabatan	Total
1	Kepala Biro	1
2	Kepala Bagian	4
3	Kepala Sub Bagian	12
4	Staf	68
Total		85

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Dalam salah satu variabel pada penelitian ini menguji gaya kepemimpinan *laissez faire* pada staf Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara maka sampel yang digunakan hanya sebagai staf di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara sebanyak 68 pegawai yang menilai 16 orang pemimpin terdiri dari kepala bagian dan kepala sub bagian.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* dan *sampling jenuh*. Teknik *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁷¹

⁷¹*Ibid*, h. 154

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota popuasi digunakan sebagai sampel.⁷² Teknik pengambilan sampel ini berlaku untuk seluruh staf di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.

E. Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan variabel terikatnya adalah Disiplin Kerja (Y).

1.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*).⁷³ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

1.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁷⁴ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Y).

⁷²*Ibid*, h. 156

⁷³*Ibid*, h. 96

⁷⁴*Ibid*, h. 97

Tabel III.2

Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Tipe Skala Sikap
<p>Disiplin kerja (Y) adalah bentuk kesadaran, kesediaan, dan merupakan proses melatih seseorang, serta kesanggupan dan tanggung jawab dari pribadi pegawai dalam bersikap, bertindak, dan berbuat untuk menjalankan semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku secara tertulis maupun tidak dengan senang hati tanpa paksaan sebagai bentuk pembelajaran bagi individu itu sendiri untuk kemajuan instansi dan pribadi pegawainya.</p> <p>Hasibuan (2011), Mathis (2011), Nitisemito (2010), Sinungan (2008)</p>	Absensi	Ketepatan waktu	1, 2, 3	<i>Likert</i>
		Pemenuhan jam kerja	4,5	
	Sikap dan perilaku	Penggunaan fasilitas	6, 7	
		Etika dalam bekerja	8, 9	
	Tanggung jawab	Penyelesaian tugas	10, 11	
		Taat pada peraturan	12, 13	
<p>Gaya kepemimpinan <i>laissez faire</i> (X₁) adalah salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, dimana adanya pemimpin hanya sebagai simbol dan berperan pasif didalam instansi dengan memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada pegawai untuk dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan cara dan kepribadian masing-masing pegawai, dan memiliki keyakinan bahwa</p>	Delegasi dan wewenang	Penyelesaian kerja	14, 15	<i>Likert</i>
		Pengambilan keputusan	16, 17	
	Tanggung jawab	Komunikasi	18	
		Pengawasan	19	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Tipe Skala Sikap
kebebasan membuat pegawai lebih cepat dalam menyelesaikan tugasnya serta membiarkan organisasi berjalan sesuai dengan temponya sendiri. Robbins (2010), Winardi (2017), Rivai (2011), Sutikno (2014)	Kemampuan kerja	Mengendalikan situasi	20, 21	
		Keterlibatan dalam instansi	22	
Lingkungan kerja (X ₂) adalah segala sesuatu sarana dan prasarana yang berhubungan, baik secara langsung maupun tidak langsung guna mendukung pegawai dalam penyelesaian kegiatan kerja dan tanggung jawab baik perorangan maupun kelompok dengan baik dan maksimal di dalam instansi. Nitisemito (2010), Darvis (2012), Saydam (2013), Sedarmayanti (2011)	Lingkungan kerja fisik	Kebisingan	23, 24	<i>Likert</i>
		Ruang Gerak	25	
		Fasilitas Kerja	26, 27	
	Lingkungan kerja non fisik	Hubungan Pegawai Secara Vertikal	28	
		Hubungan Pegawai Secara Horizontal	29	
		Hubungan Kerjasama	30	

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

2. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran interval yaitu skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun pernyataan atau pertanyaan.⁷⁵

⁷⁵*Ibid*, h. 168

Dalam skala *Likert* interval yang biasa digunakan ganjil mulai dari 3, 5, 7, 9, dan seterusnya, namun beberapa ada yang menggunakan jumlah interval 4 dengan menghilangkan alternatif pilihan netral dimaksudkan agar responden menghindari jawaban netral pada kuesioner, jawaban dari responden diberikan skor dengan nilai interval 1-4, sebagai berikut:

Tabel III.3
Bobot Skor Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sumber data yang berasal dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Sumber primer didapatkan dari sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁷⁶ Dalam mendapatkan data primer yang digunakan untuk penelitian ini maka peneliti menggunakan dua dari tiga cara dalam sumber primer, sebagai berikut:

⁷⁶Sugiyono, *loc. cit.*,

1.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁷⁷ Teknik pengambilan data dengan kuesioner dinilai efektif untuk mengetahui fenomena yang terjadi sebenarnya dilapangan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, sehingga responden hanya memilih jawaban yang sudah tersedia di lembar kuesioner.

1.2 Observasi

Menurut Creswell dalam Sugiyono, "*Observation is the process of gathering firsthand information by observing people and places at research site*".⁷⁸

Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat saat dilakukan penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik observasi *non-partisipan*. Observasi ini dilakukan sebanyak dua kali yaitu sebelum melakukan penelitian (pra riset) dan saat melakukan penelitian bersamaan dengan penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder untuk mendukung penelitiannya. Sumber sekunder didapatkan dari sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁷⁹ Data sekunder yang digunakan oleh penelitian ini didapatkan dari

⁷⁷*Ibid*, h. 230

⁷⁸Sugiyono, *op, cit.*, h. 234

⁷⁹Sugiyono, *loc, cit.*,

beberapa sumber, yaitu dari beberapa bagian di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara seperti data kehadiran pegawai selama 2 tahun terakhir. Selain itu juga peneliti menggunakan beberapa buku, skripsi, sosial media BKN, situs internet, dan jurnal penelitian yang relevan terhadap penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data memiliki tiga tujuan, yaitu untuk memperoleh data, menguji kualitas data dan hipotesis penelitian, setelah itu dilakukanlah pengambilan keputusan. Peneliti menggunakan perangkat lunak *SPSS (Statistical Package for the Social Science)* dalam penelitian ini yaitu program piranti lunak untuk analisis dan manajemen data yang didesain untuk data analisis secara statistic meliputi deskripsi statistik dan kategori data analisis.⁸⁰ Perangkat *SPSS* ini digunakan untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

1. Uji Instrumen Penelitian

1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.⁸¹ Untuk mengukur

⁸⁰Uma Sekaran dan Roger Bougie. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach Sixth Edition*. (West Sussex: Wiley, 2013), h.223

⁸¹Sugiyono, *op, cit.*, h. 430

validitas dapat dilakukan dengan melakukan teknik korelasi *Pearson Product Moment* (r) yang cocok digunakan untuk skala pengukuran interval, dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel⁸²

Kaidah untuk mengambil keputusan dari uji validitas, yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > t_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid atau berkorelasi signifikan terhadap skor total.
2. Jika $r_{hitung} < t_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid atau tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total.

1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui seberapa konsisten pengukuran terhadap instrumen yang diukur. Pengukuran reliabilitas mengindikasikan bahwa tidak terdapat bias (*error free*) dan memastikan adanya konsistensi pengukuran secara waktu dan berbagai item yang terdapat pada instrument.⁸³ Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya bila dalam beberapa kali

³²Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. (Bandung: Pustaka Setia, 2007), h. 123

⁸³*Ibid*, h. 228

pelaksanaan pengukuran terdapat kelompok subjek yang sama (homogen) diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek belum berubah. Untuk menghitung reliabilitas digunakan rumus *Cronbach's Alpha Coefficient* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varian butir

σ^2 = jumlah varian total⁸⁴

Kriteria pengujian reliabilitas dalam penelitian yaitu:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.

2. Analisis Deskriptif

Penelitian yang menggunakan analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.⁸⁵ Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sampel penelitian yaitu 68 staf pegawai di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.

⁸⁴*Ibid*, h. 38

⁸⁵Sugiyono, *op, cit.*, h. 138

Hasil jawaban kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum penentuan skoring menggunakan tabel Arikunto, sebagai berikut:

Tabel III.4
Bobot Skor Kriteria Variabel

Bobot	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
0%	Tidak Membangun Disiplin Kerja	Tidak Mendukung Disiplin Kerja	Sangat Rendah
1% - 25%	Kurang Membangun Disiplin Kerja	Kurang Mendukung Disiplin Kerja	Rendah
26% - 50%	Cukup Membangun Disiplin Kerja	Cukup Mendukung Disiplin Kerja	Cukup
51% - 75%	Membangun Disiplin Kerja	Mendukung Disiplin Kerja	Tinggi
76% - 100%	Sangat Membangun Disiplin Kerja	Sangat Mendukung Disiplin Kerja	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji regresi linear berganda, diperlukan uji prasyarat analisis yaitu dengan uji asumsi klasik antara lain:

3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data yang berkaitan pada ketepatan pemilihan dari uji statistik yang akan digunakan. Uji normalitas menggunakan *one sample kolmogorovsmirnov* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.⁸⁶ Dengan kriteria keputusan uji normalitas sebagai

⁸⁶Sugiyono, *op. cit.*, h. 138

berikut:

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data dalam penelitian tersebut tidak berdistribusi normal

3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05.⁸⁷ Kriteria uji linearitas adalah apabila r (*probability value* atau *critical value*) $<$ dari tingkat signifikansi sebesar 0,05, maka distribusi berpola linier. Dalam hal lainnya, distribusi tidak berpola linear.

3.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel independen.⁸⁸ Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas dalam penelitian tersebut.

⁸⁷Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, Abdurahman. *op. cit.*, h. 98

⁸⁸Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), h. 105

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian yang konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya untuk melihat penyebaran data. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Begitupun sebaliknya, jika signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.⁸⁹ Model regresi yang baik adalah tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Pengujian Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan dari model yang belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks.⁹⁰ Dikatakan signifikan secara statisti jika nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis yaitu daerah dimana H_0 ditolak.

4.1 Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual atau parsial dalam menerangkan variabel terikat.⁹¹ Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan

⁸⁹*Ibid*, h. 47

⁹⁰Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, Abdurahman. *op, cit.*, h. 187

⁹¹*Ibid*, h. 139

Laissez faire (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) dengan menggunakan rumus perhitungan dari Sudjana sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-k-1}{1-r^2}}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

k = Banyaknya variabel bebas

r = koefisien korelasi

Hipotesis yang dibuat peneliti, yaitu:

Hipotesis 1 (H_1):

H_0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja Biro
Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

H_a : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja Biro
Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

Hipotesis 2 (H_2) :

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja Biro
Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Biro
Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

Kriteria dalam pengujian t statistik adalah:

1. H_0 diterima jika t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
2. H_0 ditolak jika t hitung $<$ t tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

4.2 Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan linear berganda merupakan pengembangan dari regresi sederhana. Persamaan ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat (Y) apabila nilai variabel bebas (X) mengalami kenaikan atau penurunan untuk mengetahui arah hubungan fungsional atau antara kedua variabel hubungan kausal tersebut.⁹² Model matematis persamaan dari regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y' = Variabel terikat (Disiplin Kerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (Gaya kepemimpinan)

X_2 = Variabel bebas (Lingkungan kerja)

4.3 Uji Prediksi Model (Uji F)

Pengujian F signifikansi keseluruhan menjadi bagian dari regresi multipel dari statistik, hasil output dapat dilihat dari tabel ANOVA.⁹³ Pada penelitian ini, uji statistik F digunakan untuk menganalisis gaya kepemimpinan laissez faire (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) dengan rumus untuk menilai

⁹²*Ibid*, h. 198

⁹³Ken Black. *Applied Business Statistics – Making Better Business Decisions 7th Editions* (Asia: John Wiley and Sons, 2013), h. 532

F_{hitung} sebagai berikut:

$$F = \frac{MS_{reg}}{MS_{err}} = \frac{SS_{reg}/df_{reg}}{SS_{err}/df_{err}} = \frac{SSR/k}{SSE/(N-k-1)}$$

Dimana :

MS = Mean Square

SS = Sum of Square

df = Degrees of Freedom

k = Number of independence variable

N = Number of observations

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 3 (H_3) :

H_0 : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap disiplin kerja Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

H_a : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap disiplin kerja Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

Kriteria yang digunakan untuk uji F yaitu:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Analisis koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.⁹³ Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat. Nilai yang mendekati seratus persen (100%) berarti variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan, dapat dicari dengan rumus:

$$R_{adj}^2 = 1 - \left(\frac{\sum(Y - \widehat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2} \right) \left(\frac{n-1}{n-p-1} \right)$$

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Nilai *adjusted R²* yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas tidak dapat memprediksi kelayakan model terhadap variabel terikat.
2. Nilai *adjusted R²* yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas dapat memprediksi kelayakan model terhadap variabel terikat.

⁹³Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, Abdurahman. *loc. cit.*,