

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis yang akan dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan melalui pendekatan kuantitatif yaitu dimana penelitian yang akan dilakukan untuk mendeskripsikan dan meneliti sebuah fenomena yang akan diamati dan dari hasil pengamatan yang sudah dilakukan akan diolah menjadi sebuah data-data yang berupa angka. Metode penelitian kuantitatif memiliki pengertian yaitu metode yang berlandaskan filsafat positivisme yang dimana digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu berupa hasil statistik (Sugiyono, 2012:3)

Selain itu, peneliti akan melakukan pembagian sebuah kuesioner yang akan membantu dalam memperoleh sebuah data. Kuesioner memiliki pengertian yaitu teknik dalam pengumpulan sebuah data melalui sebuah pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Pengertian dari populasi yaitu kumpulan dari semua elemen-elemen yang memiliki karakteristik umum yang terdiri dari bidang-bidang yang akan diteliti. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan yang berada di perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surabaya yang berjumlah 136 orang.

Tabel 3 1 Jumlah Karyawan PDAM Cabang Kota Surabaya

NO	Divisi	Jumlah karyawan
-----------	---------------	------------------------

1	Tata Usaha dan Hubungan Masyarakat	9
2	Hukum	10
3	Layanan Internal	8
4	Teknologi Sistem Informasi	13
5	Pemeliharaan Instalasi	9
6	Produksi dan Distribusi	12
7	Pengendalian Proses dan perencanaan	7
8	Pelayanan Wilayah Timur	5
9	Pelayanan Wilayah Barat	5
10	Hubungan Pelanggan	6
11	Penertiban	11
12	Pemakaian air	14
13	Pengadaan dan logistik	10
14	Sumber daya manusia	7
15	Keuangan	11
TOTAL		136

Sumber : PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka jumlah karyawan tetap sebanyak 136 pegawai pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

3.2.2 Sampel

Sampel memiliki pengertian yaitu suatu sub kelompok dari populasi yang telah dipisahkan digunakan dalam penelitian (Amirullah, 2015:71). Sampel juga bisa diartikan sebagai bagian dari jumlah suatu karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2012:73). Adapun dalam metode penelitian sampel yang akan digunakan adalah sample probabilitas yang memiliki pengertian yaitu pemilihan sample yang akan dilakukan secara acak (Sugiyono 2012 : 73). Teknik Pemilihan Sampel menggunakan Random Sampling yaitu pemilihan sampel yang dilakukan secara acak pada Karyawan PDAM Surabaya dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{136}{1 + 136(0,05)^2}$$

$$n = 101$$

Diambil sampel sebanyak 101 responden

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1.3.1 Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja merupakan persepsi responden tentang cara kerja yang telah dicapai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan yang dimana tidak melanggar hukum dan ketentuan yang berlaku. Didalam kesuksesan suatu perusahaan diukur dari sukses atau tidaknya kinerja seorang karyawan.

Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan menurut Dewi, 2019 adalah sebagai berikut :

a. Ketepatan dalam penyelesaian kerja

Di dalam pengukuran kinerja karyawan, ketepatan dalam penyelesaian tugas menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Karena apabila seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sedangkan jika seorang karyawan terlambat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya maka akan menghambat jalannya sebuah perusahaan

b. Kesesuaian jam kerja

Terkadang di setiap perusahaan sering dijumpai karyawan yang sering datang terlambat. Berbagai alasan yang dilontarkan baik karena macet, memiliki urusan, dan juga telat

bangun. Jika hal seperti ini masih terus berlanjut maka perusahaan akan dinilai tidak bisa mengatur pegawainya dan akan dianggap perusahaan yang tidak bisa menghargai waktu.

c. Tingkat Kehadiran

Tingkat Kehadiran juga menjadi poin penting dalam pengukuran kinerja karyawan. Jika seorang karyawan hadir selalu maka bisa dikatakan pegawai tersebut memiliki antusias, semangat, dan juga rasa tanggung jawab didalam pekerjaannya

d. Kerja Sama Antar Karyawan

Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, tentu akan dibutuhkan kerja sama tim, yang dimana kerja sama tim ini akan membantu dalam menyelesaikan project yang diberikan oleh pimpinan dalam tepat waktu. Dengan adanya kerja sama antar karyawan akan membantu juga dalam bertukar pikiran dan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah dalam perusahaan

2. *Servant Leadership*

Variabel *Servant Leadership* merupakan persepsi responden tentang keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam perusahaan tersebut. Menurut Suryati, (2021) Indikator *Servant Leadership* adalah sebagai berikut :

a. Kasih Sayang (*Love*)

Seorang pemimpin yang memiliki sikap *Servant Leadership* tentu akan memberikan kasih sayang yang tulus kepada karyawan. Kasih sayang ini diartikan peduli terhadap bawahannya

b. Pemberdayaan (*Empowerment*)

Yang dimaksud Pemberdayaan disini adalah seorang pemimpin yang memiliki sikap *Servant Leadership* akan berupaya dalam membantu karyawannya mengembangkan

kemampuannya sendiri sehingga dapat mengatur masalah dan mengambil keputusan secara mandiri

c. Visi (*Vision*)

Visi disini menggambarkan seorang pemimpin haruslah menunjukkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Kerendahan Hati (*Humility*)

Kerendahan hati disini digambarkan seorang pemimpin yang menyadari keterbatasan kemampuannya sehingga dirinya tidak memiliki sifat sombong dan angkuh karena merasa dirinya belum baik

e. Kepercayaan (*Trust*)

Dalam *Servant Leadership*, orang yang memiliki sikap ini biasanya akan dipercaya dan disenangi oleh semua bawahannya. Maka dengan

3. Komitmen kerja

Variabel Komitmen kerja merupakan persippersepsi responden tentang keinginan tetap mempertahankan keanggotannya. Dalam variabel ini ini, menurut Allen dan Meyer dalam Titisari (2014:299) indikator komitmen kerja adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen afektif
- b. Komitmen berkesinambungan
- c. Komitmen normatif

4. Disiplin Kerja

Menurut Veithzal rivai dalam m.zahri dalam Primadana (2020) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

a. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

1.3.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan skala likert yang berfungsi dalam mengukur suatu sikap seseorang maupun sekelompok orang terkait fenomena yang akan diteliti (Ghozali, 2013:3). Nantinya di dalam pengukuran variabel akan dilakukan pembagian kuesioner yang berisi pernyataan dalam angket yang dibuat dengan menggunakan jawaban 1-5 untuk mendapatkan sebuah data. Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut

1. Sangat Setuju (SS) akan diberi skor 5
2. Setuju (S) Akan diberi skor 4
3. Netral (N) akan diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) akan diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Tahap pertama dalam yang harus dilakukan dalam pengumpulan data untuk penelitian yang akan dilakukan adalah memuli observasi dimana observasi akan membantu dalam pengamatan beserta fakta-fakta pendukung (Sugiyono 2015:45). Kegiatan Observasi dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

2. Kuesioner

Kuesioner akan membantu peneliti dalam mendapatkan data dari para responden yang berupa pertanyaan tertulis ataupun pertanyaan secara lisan ! Sugiyono 2015:199) skala yang digunakan dalam kuesioner menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian yang dimana akan dibuat pernyataan dalam angket yang dibuat dengan menggunakan nilai 1-5 untuk mendapatkan sebuah data

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan sebuah informasi dari catatan sebuah peristiwa di masa lalu dalam artian semua data yang dibutuhkan akan dipergunakan sebagai bahan penelitian

4. Studi Pustaka

Dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan studi pustaka yang dimana Studi pustaka ini akan dijadikan sebuah referensi dalam melakukan pengambilan penelitian (sugiyono 2015:291). Studi pustaka dapat meliputi nilai-nilai budaya, norma, dan teori yang berkaitan dengan situasi sosial yang dipelajari. Hal ini sangat penting dalam penelitian. Dalam pengambilan studi pustaka akan dilakukan dengan mengambil jurnal maupun buku yang berada di perpustakaan maupun online

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Kalangi, M. H. E dalam Supriyono (2011:144), analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengkategorikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang akan penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Adapun metode dalam teknik analisis data adalah sebagai berikut :

3.5.1 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2009), dalam penelitian sosial terdapat beragam jenis instrumen yang telah disiapkan dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Namun, walaupun instrumen-instrumen tersebut sudah tersedia, terkadang sulit untuk menemukannya, mengetahui tempat dimana bisa didapatkannya, dan apakah instrumen tersebut tersedia untuk dibeli atau tidak. Selain itu, instrumen-instrumen dalam bidang sosial, meskipun telah diuji validitas dan reliabilitasnya, mungkin tidak akan valid dan reliabel lagi jika digunakan dalam konteks tertentu. Hal ini perlu dipahami karena gejala dan fenomena sosial cenderung berubah dengan cepat dan kesamaannya sulit ditemukan. Dalam konteks ini, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian:

1. Uji Validitas

Uji validitas membantu peneliti dalam menguji apakah sebuah kuesioner yang sudah dilakukan mengalami kevalidan data. Yang dikatakan valid jika kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu untuk diukur oleh kuesioner. (Ghozali, 2013:52). Teknik yang akan digunakan dalam uji validitas Dengan menggunakan Korelasi Bivariate Pearson. Pengujian akan valid jika sig hitung <sig a 5% (0,05)

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas biasanya akan digunakan dalam mengukur seberapa konsisten sebuah variabel penelitian. Sesuatu penelitian dikatakan variabel jik a jawaban dari responden didalam kuesioner yang sudah dilakukan tetap konsisten dari tahun ke tahun(Ghozali, 2011:47). dalam pengujian ini akan menggunakan Cronbach Alpha dalam menentukan setiap elemen reliabel atau tidak. nilai cronchbanch Alpha yang didapat harus > 0,60 untuk dicapai.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Didalam pengujian ini untuk mengetahui suatu sampel yang akan diteliti sudah dapat dilakukan suatu analisis dan model yang sudah dirancang kemudian dapat dijadikan suatu serangkaian data dan dilakukan pengujian.

Dalam mendapatkan model regresi yang baik haruslah terbebas dari suatu penyimpangan data yang terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bermaksud untuk menguji suatu model variabel dependen dan independen dan melihat apakah variabel tersebut memiliki nilai distribusi normal atau tidak. Dikatakan memiliki nilai regresi yang baik jika:

- a. Angka memperlihatkan nilai signifikan $>0,05$ maka data tersebut mempunyai distribusi normal.
- b. Sedangkan angka memperlihatkan nilai signifikan $<0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian yang kedua yaitu uji Multikolinieritas. Digunakan didalam penelitian untuk mengetahui model regresi yang diteliti memiliki suatu korelasi atau tidak. Biasanya model regresi yang baik tidak akan mengalami multikolinieritas. Untuk mengetahuinya didapat melalui pengujian nilai VIF (*Variabel Inflation Factor*). *Jika suatu nilai VIF memiliki nilai kurang dari 10 bisa dianggap tidak ada pelanggaran. Sebaliknya jika suatu nilai VIF memiliki nilai lebih dari 10 maka adanya pelanggaran multikolinieritas* Biasanya digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Dalam uji multikolinieritas Yang dikatakan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terakhir didalam uji asumsi klasik adalah pengujian secara heteroskedastisitas. Pengujian ini melakukan uji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan Untuk dasar sebagai analisisnya adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada suatu pola tertentu, serta terdapat titik-titik yang ada membentuk Suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, kemudian menyempit), maka dapat diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola tidak jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka Dikatakan tidak terjadi heterosdekastisitas.

3.5.3 Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghubungkan dua variabel atau lebih untuk mengetahui suatu pola dalam hubungan analisis yang memberikan suatu garis arah hubungan antara variabel dan memungkinkan untuk membuat suatu prediksi. Berikut model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja karyawan
α	=	Koefisien kosntanta
β_1	=	Koefisien regresi <i>Servant Leadership</i>
β_2	=	Koefisien regresi Komitmen kerja
β_3	=	Koefisien regresi Disiplin kerja
X_1	=	<i>Servant Leadership</i>
X_2	=	Komitmen Kerja
X^3	=	Disiplin kerja
ε	=	Estimasi Error

3.5.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya

1. Uji t (parsial)

Uji t-statistik menunjukkan seberapa besar kontribusi satu variabel

independen (X) terhadap penjelasan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah *Servant Leadership*(X1), Komitmen kerja (X2), dan Disiplin kerja(X3). Dari ketiga variabel tersebut nantinya akan digabungkan untuk mempengaruhi perubahan pada kinerja karyawan (Y). Uji t-statistik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak.

Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai tabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 maka H0 diterima.

2. Uji F (Simultan)

Pengujian statistik F digunakan supaya mengetahui apakah dari beberapa variabel dependen akan memiliki hubungan dengan variabel dependen. Uji statistik F bisa juga dengan koefisien korelasi Pearson (Ghozali, 2016:179).

Ketika suatu nilai F hitung kurang dari 0,05, H0 akan ditolak. Sedangkan nilai F hitung memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka H0 akan diterima.

Tingkat suatu signifikansi harus lebih dari 0,05 agar H0 dapat diterima dan kurang dari 0,05 maka H0 ditolak.

3.5.5 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Koefisien determinasi (juga dikenal sebagai R²) mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 sampai 1 dan nilai yang rendah berarti variabel independen sangat kurang menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan untuk nilai yang tinggi berarti bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi variabel dependen. Banyaknya variabel bebas dalam suatu model akan mempengaruhi koefisien determinasi.

Setiap Variabel tambahan harus meningkatkan nilai R², meskipun variabel tersebut tidak signifikan bagi variabel dependen. Oleh karena itu,

banyak peneliti yang menyarankan untuk menggunakan nilai R² ketika memutuskan model regresi terbaik (Ghozali, 2016:97)