

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

4.1.1 Sejarah PDAM Surabaya

Berdirinya PDAM Surya Sembada Kota Surabaya merupakan peninggalan jaman Belanda. Pada tahun 1890, penyediaan pertama air minum kota Surabaya pertama yang diperoleh dari sumber mata air yang diperoleh dari sumber mataair desa Purut di Kabupaten Pasuruan dan diangkut menggunakan kerta api. Dalam pelaksanaan penyediaan air minum di Surabaya dilakukan pembangunan sistem penyediaan air minum mata air Pandaan oleh Carel Williem Weijjs. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan waktu 2,5 tahun. Pekerjaan terdiri dari

1. Pembangunan sumber mata air Toyo Arang (107 SHPV) dengan kapasitas 62-73 liter/detik
2. Pembangunan sumber mata air Plintahan (264 SHPV) dengan kapasitas 102-125 liter/ detik
3. Pembangunan reseervoir/tandon tamanan (103 SHVP)
4. Pemasangan pipa Transmisi, diameter 450mm dengan panjang 38,318 Km
5. Pemasangan 133 Km Jaringan pipa distribusi (22 Km pipa dengan diameter 20-55mm, 111 mm)
6. Selain itu juga pemasangan 16Km pipa ke daerah militer/laut
7. 1000 Hidran dan 150 air mancur jalan

Pada tanggal 8 Oktober 1903 dilakukan peresmian pekerjaan sistem penyediaan air minum sumber mata air Pandaan yang dimana masih dibawah pemerintahan Belanda dan 3 tahun kemudian jumlah pelanggan mencapai kurang lebih 1500 sambungan. Pada tahun 1950, Perusahaan air minum diserahkan pada Pemerintah Republik Indonesia (Kota Praja Surabaya) dan setelah diserahkan, Pemerintah mulai meningkatkan kapasitas penyaluran air minum di Surabaya diantaranya :

1. IPAM Ngagel I memiliki kapasitas 1800 liter/detik

2. IPAM Ngagel III memiliki kapasitas 1700 liter/detik
3. IPAM Karangpilang I memiliki kapasitas 1450 liter/detik
4. IPAM Karangpilang II menjadi 2750 liter/detik
5. IPAM Karangpilang III menjadi 2000 liter/detik

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan :

Visi dari PDAM Surya Sembada Kota Surabaya adalah menjadi perusahaan air minum modern

Misi Perusahaan :

Adapun Misi PDAM Surya Sembada Kota Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Memastikan pengelolaan keuangan yang transparan untuk kesejahteraan masyarakat
2. Membangun masyarakat yang bijak dalam penggunaan air
3. Menyediakan air minum yang efisien dan berkelanjutan
4. Membangun lingkungan kerja yang memprioritaskan integritas dan prestasi

4.1.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	41	40,0	40,0	40,0
	30-40 TAHUN	44	45,5	45,5	85,5
	40-50 TAHUN	16	14,5	14,5	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

PDAM Surya Sembada Kota Surabaya mempekerjakan sebagian besar responden yang ditunjukkan pada tabel diatas berasal dari usia 20-30 Tahun sebanyak 41 orang atau sebesar 40%, orang berusia antara 30-40

Tahun sebanyak 44 orang atau sebesar 45,5 %, diikuti kelompok responden dengan usia 40-50 Tahun sebanyak 16 Orang dengan persentase 14,5 %. Jadi dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa PDAM Surya Sembada Kota Surabaya paling banyak berasal dari usia 30-40 Tahun

4.1.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Divisi

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan divisi
DIVISI**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TATA USAHA DAN HUBUNGAN MASYARAKAT	7	6,4	6,4	6,4
	HUKUM	4	3,6	3,6	10,0
	LAYANAN INTERNAL	4	3,6	3,6	13,6
	TEKNOLOGI SISTEM INFORMASI	3	2,7	2,7	16,4
	PEMELIHARAAN INSTALASI	13	14,5	14,5	30,9
	PRODUKSI DAN DISTRIBUSI	10	12,7	12,7	43,6
	PENGENDALIAN PROSES DAN PERENCANAAN	13	13,6	13,6	57,3
	PELAYANAN WILAYAH TIMUR	7	6,4	6,4	63,6
	PELAYANAN WILAYAH BARAT	7	6,4	6,4	70,0
	HUBUNGAN MASYARAKAT	6	5,5	5,5	75,5
	PENERTIBAN	1	,9	,9	76,4
	PEMAKAIAN AIR	3	2,7	2,7	79,1
	PENGADAAN DAN LOGISTIK	15	13,6	13,6	92,7
	SUMBER DAYA MANUSIA	3	2,7	2,7	95,5
	KEUANGAN	5	4,5	4,5	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari data responden berdasarkan karakteristik jabatan diatas menunjukkan bahwa untuk tata usaha dan hubungan masyarakat sebanyak 7 orang atau dalam persentase 6,4 %, Hukum dan layanan internal sebanyak 4 orang atau 3,6% teknologi sistem informasi sebanyak 3 orang atau 2,7 %, pemeliharaan instalasi sebanyak 13 orang atau sebesar 14,5 %, produk dan distribusi sebanyak 10 orang atau 12, 7%, pengendalian proses dan perencanaan sebanyak 13 orang atau 13,6 %, pelayanan wilayah barat dan timur sebanyak 7 orang atau sebesar 6,4 % hubungan masyarakat sebanyak 6 orang atau 5,5 % penertiban 1 orang atau 0,9 % pemakaian air 3 orang atau 2,7%, pengadaan dan logistik sebanyak 15 orang atau 13,6 %, SDM sebanyak 3 orang atau 2,7% dan keuangan sebanyak 5 orang atau 4,5%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya banyak menempati pada divisi pemeliharaan instalasi

4.1.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja Diperusahaan

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Di Perusahaan
LAMA BEKERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 TAHUN	1	,9	,9	,9
	2 TAHUN	4	3,6	3,6	4,5
	3 TAHUN	12	10,9	10,9	15,5
	4 TAHUN	17	15,5	15,5	30,9
	>5 TAHUN	66	69,1	69,1	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Didalam tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan lamanya bekerja di perusahaan dijelaskan bahwa paling lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 66 orang atau dalam persentase 69,1 %

4.1.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	61	55,5	55,5	55,5
	PEREMPUAN	40	44,5	44,5	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari data responden yang didapat berdasarkan jenis kelamin didapat bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang atau dalam persentase 55,5% sedangkan perempuan sebanyak 40 orang atau dalam persentase 44,5%

4.2 Uji Validitas

Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dimana sebanyak 110 Responden mengisi kuesioner yang sudah diberikan. Setelah semua sudah didapat, maka akan dilakukan pengujian validitas yang dimana dalam pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah data yang sudah dijawab dapat dianggap valid atau tidak. Validnya sebuah data dapat digunakan dengan menggunakan uji validitas ini dimana menggunakan koefisien korelasi product moment, dengan p value 0,05. Selama proses mengolah data dibantu dengan SPSS dalam memeriksa kevalidan dari setiap item pertanyaan. Nilai r hitung dan r tabel untuk setiap item diperiksa, dan jika r hitung lebih tinggi dari nilai tabel maka item pernyataan itu valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.1 Uji Validitas Variabel *Servant Leadership* (X1)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel *Servant Leadership* (X1) :

**Tabel 4.5 Hasil Pengujian Uji Validitas
Variabel *Servant Leadership* (X1)**

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X1.1	0,839	0,187	Valid
X1.2	0,403	0,187	Valid
X1.3	0,888	0,187	Valid
X1.4	0,835	0,187	Valid
X1.5	0,824	0,187	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden pada variabel *Servant Leadership* memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung didapat dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0, 0,187.

1.2.2 Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X2)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel Komitmen Kerja (X2) :

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji Validitas
Variabel Komitmen Kerja (X2)**

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X2.1	0,799	0,187	Valid
X2.2	0,854	0,187	Valid
X2.3	0,929	0,187	Valid
X2.4	0,880	0,187	Valid
X2.5	0,815	0,187	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel Komitmen kerja memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden pada yang dimana diperoleh hasil memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,187.

1.2.3 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel disiplin Kerja (X3) :

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X3.1	0,560	0,187	Valid
X3.2	0,636	0,187	Valid
X3.3	0,667	0,187	Valid
X3.4	0,660	0,187	Valid
X3.5	0,661	0,187	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel disiplin kerja memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden pada yang dimana diperoleh hasil memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,187

1.2.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
y.1	0,907	0,187	Valid
y.2	0,865	0,187	Valid
y.3	0,918	0,187	Valid
y.4	0,870	0,187	Valid
y.5	0,922	0,187	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel terakhir yaitu kinerja karyawan yang juga memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden yang berbeda didapat hasil

bahwa nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,187.

4.3 Uji Reabilitas

Pengujian Reabilitas dalam melakukan pengolahan data menggunakan cronbachs Alpha yang digunakan dalam mengevaluasi konsistensi setiap pertanyaan peneliti melalui program spss. Jika hasilnya diatas 0,6 maka dianggap reliabel. Berikut tabel dibawah ini akan menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian

Tabel 4.10 Hasil uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Servant Leadership (X1)	0,796	0,6	Reliabel
Komitmen kerja (X2)	0,916	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,649	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,825	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

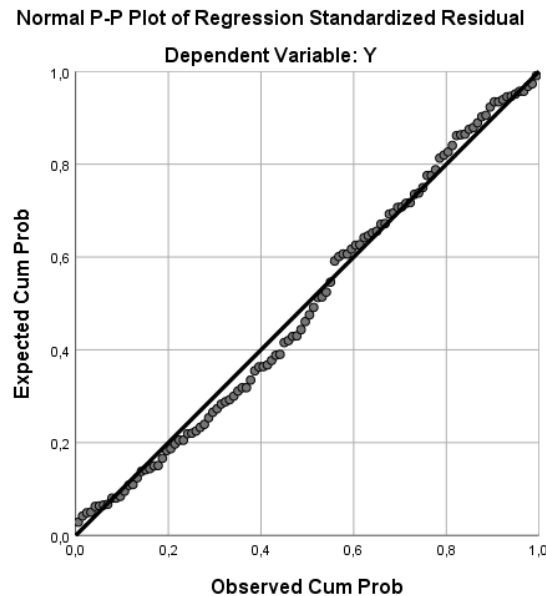
Nilai cronbach's alpha yang didapat memiliki nilai lebih besar dari 0,6 untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner terkait *Servant Leadership*, *Komitmen kerja*, dan *kinerja karyawan* Artinya data yang terkumpul dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

1.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan pada model regresi untuk menentukan apakah model mengandung variabel pegganggu. Uji ini untuk memeriksa untuk melihat apakah nilai residu terdistribusi normal dan apakah uji-T dan uji-F dapat diterapkan atau tidak. Untuk mengetahui model regresi normal atau tidak, penelitian ini menggunakan metode P-P Plot of Regression Standarized Residual. Karena istilah kesalahan diasumsikan terdistribusi normal, uji-t

(parsial) dapat dilakukan.

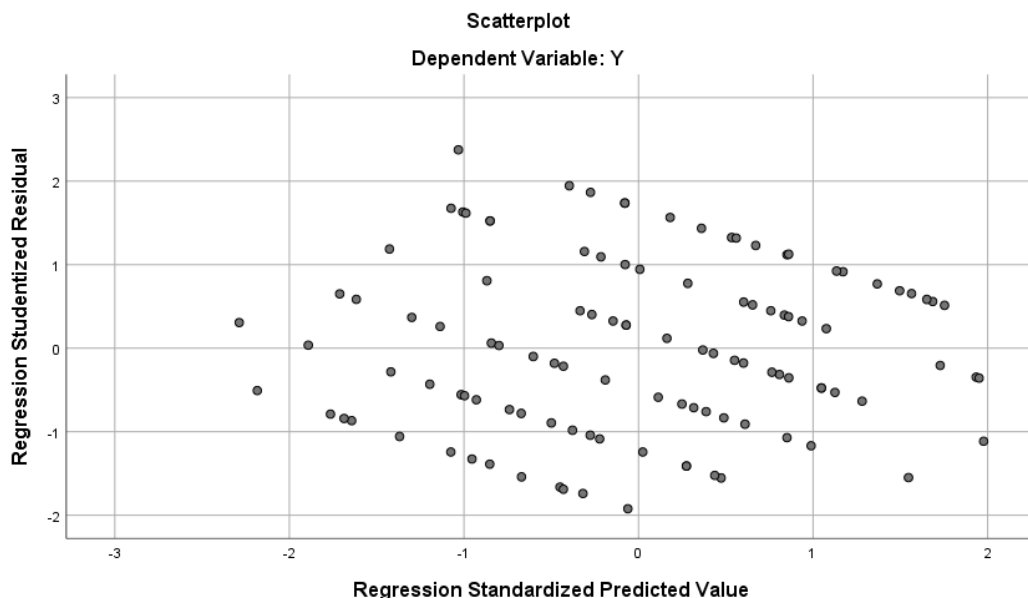


Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Dilihat dari gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik itu dekat dengan garis itu menunjukkan bahwa model regresi dapat diterima. Sedangkan jika semisal titik-titik menyebar jauh dari garis, maka model regresi tidak dapat diterima maka data yang sudah diolah menunjukkan memiliki distribusi normal

1.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Didalam Pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatterplot yang dimana dapat mendeteksi adanya nilai variabel yang berbeda dalam model regresi. Variabel yang dipertimbangkan adalah *Servant leadership* dan Komitmen kerja. Jika terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel uji heteroskedastisitas dapat dilakukan untuk mengetahui apakah ada masalah dengan model regresi karena pengujian ini menentukan apakah ada nilai yang berbeda dari setiap variabel yang terlihat yaitu *Servant Leadership* (X1), komitmen kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) dalam regresi.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Jika terdapat pola yang jelas pada scatterplot (yaitu tren naik), maka data cenderung menunjukkan heteroskedastisitas. Karena tidak ada pola yang jelas, titik-titik tersebar di sekitar nol pada sumbu Y yang berarti tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Jad didalam data yang sudah diperoleh dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel x tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

1.4.3 Uji Multikolinieritas

Model Multikolinieritas menguji apakah variabel independen pengalaman *Srvant Leadership* (X1), komitmen kerja(X2), dan Disiplin kerja (X3) berkolerasi.VIF adalah rasio varians dalam prediksi dengan varians dalam data asli. VIF 10 berarti prediksi memiliki varians lebih banyak daripada data aslinya. VIF 1 berarti prediksi memiliki varians yang lebih sedikit daripada data aslinya. Toleransi adalah kosinus sudut antara vektor prediktor dan vektor nilai prediksi. Toleransi adalah kosinus sudut antara vektor prediktor dan vektor nilai prediksi. Toleransi 0 berarti tidak ada korelasi antara nilai prediksi dan nilai aktual, sedangkan nilai toleransi diatas 0,1 berarti ada korelasi sempurna antra nilai prediksi dan nilai aktual.

Tabel 4 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	,984	1,016	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	,991	1,009	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X3	,989	1,001	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa *Variance Influence factor* (VIF) untuk semua variabel kurang dari 10 berarti data dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang tinggi antar variabel independen. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami multikolinieritas.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

SPSS adalah program komputer yang digunakan untuk analisis regresi. Ketika program tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,298	2,128		17,498	,000
	X1	,025	,075	,298	3,990	,000
	X2	,051	,073	,451	5,170	,000
	X3	,220	,076	,112	2,347	,000

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,298 + 0,025 X_1 + 0,051 X_2 + 0,220 X_3 + e$$

Y	=	Kinerja karyawan
α	=	Koefisien konstanta
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
e	=	Estimasi Error

Dari hasil analisis regresi linear berganda ditemukan sebuah persamaan yang mengindikasikan bahwa ketiga koefisien regresi untuk variabel independen memiliki arah positif. Ini menggambarkan bahwa jika tingkat *Servant Leadership*, komitmen kerja, dan disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan juga meningkat implikasi dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Ketika nilai variabel yang mencakup *Servant Leadership* (X_1), dan Komitmen kerja (X_2) bernilai 0 maka nilai Kinerja karyawan sebesar 18,298. Hal ini disebabkan oleh nilai konstanta yang menetapkan angka tersebut
2. Dengan nilai koefisien *Servant Leadership* X_1 sebesar +0,025 menunjukkan antara *Servant Leadership* dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif
3. Variabel Komitmen kerja X_2 memiliki koefisien sebesar +0,051 menunjukkan antara Komitmen kerja dengan kinerja karyawan pengaruh positif (searah)
4. Nilai koefisien X_3 sebesar +0,220 menunjukkan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pengaruh positif (searah)

4.6 Uji Hipotesis

1.6.1 Uji T (Parsial)

Uji T yang dilakukan dalam SPSS digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil pengujian ini seperti terlihat pada tabel 4.10, menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan signifikan *Servant Leadership* (X1) dilihat dari nilai signifikansi X1 0,000 lebih kecil daripada 0,05 dan dilihat dari nilai t-hitung yang bernilai 3,990 memiliki nilai lebih besar dari t-tabel yang bernilai 1,982. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan parsial yang bernilai positif terhadap *Servant Leadership* karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

Variabel Komitmen kerja X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan untuk nilai t-hitung sebesar 5,170 lebih besar daripada nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,982. Dengan demikian kinerja karyawan memiliki hubungan parsial bernilai positif dengan Komitmen kerja pada karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

Variabel Disiplin kerja X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan untuk nilai t-hitung sebesar 2,347 lebih besar daripada nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,982. Dengan demikian kinerja karyawan memiliki hubungan parsial bernilai positif dengan disiplin kerja.

1.6.2 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini *Servant Leadership* (X1), komitmen kerja(X2) dan Disiplin kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.11 Perhitungan Uji F pada tabel signifikansi 0,05
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,163	2	46,081	24,014	,000 ^b
	Residual	205,328	107	1,919		

Total	297,491	109		
-------	---------	-----	--	--

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa ketika *Servant Leadership*, komitmen kerja, dan disiplin kerja semua tumpang tindih pada saat yang sama, hal itu berdampak besar pada kinerja karyawan. Nilai-Nilai dalam tabel adalah signifikan yang berarti dibawah 0,05. F-hitung sebesar 24,014 lebih besar dari f-tabel sebesar 3,08 artinya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.

1.6.3 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Analisa pengujian koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat dari nilai koefisien R dan R². Nilai R² menunjukkan seberapa dekat garis regresi dengan data yang sebenarnya, dan nilai R menunjukkan besarnya korelasi antara semua variabel. Hasil pengukuran dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil perhitungan Uji koefisiensi R dan R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 ^a	,310	,297	1,38526

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Hasil pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dengan *Servant leadership*, komitmen kerja, dan disiplin kerja adalah sedang, dengan nilai 0,557. SPSS digunakan untuk menghitung koefisien determinasi berganda dengan melihat nilai Adjusted R Square dimana hasilnya sebesar 0,297 yang menunjukkan bahwa 29,7 % kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan ketiga variabel didalam penelitian ini, sedangkan sisanya 70,3 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini

4.7 Pengujian Hipotesis Untuk Variabel Yang Berpengaruh

Hasil Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang memiliki pengaruh dominan ditentukan oleh nilai -nilai beta yang paling tinggi. Berikut adalah hasil uji Beta dari seluruh variabel dalam penelitian.

Tabel 4.12 Nilai Koefisien Beta

VARIABEL	STANDARDIZED COEFFICIENT (BETA)
<i>Servant Leadership</i> (X1)	0,298
Komitmen Kerja (X2)	0,451
Disiplin Kerja	0,112

Sumber : Data Olahan Sendiri, 2023

Dari tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel yang dominan atau yang paling besar adalah variabel komitmen kerja (X2) yang memiliki nilai 0,451. Hal ini berarti Komitmen Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

4.8 Uji Hipotesis

Dari hasil pengolahan data yang sudah dibuat maka hasil yang sudah diperoleh akan dibandingkan dengan hipotesis yang sudah dibuat. Adapun perbandingan hasil olah data dan hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 4 13 Hasil Pengujian Hipotesis 1,2 dan 3

Variabel	Nilai Koefisien	T Hitung	T Tabel	Sig	Konfirmasi Hipotesis
<i>Servant Leadership</i> (X ₁)	0,298	3,990	1,982	,000	Diterima
Komitmen Kerja (X ₂)	0,451	5,170	1,982	,000	Diterima
Disiplin Kerja (X ₃)	0,112	2,347	1,982	,000	Diterima
<i>R Square</i>	0,557				

<i>Adj R Square</i>	0,297				
F		24,014	3,08	,000	Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2023

1. Hipotesa Pertama

Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) menunjukkan nilai koefisien β_1 sebesar 0,298. Dengan nilai signifikansi 0,000 >0,05 yang dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel servant leadership terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian selaras dengan hipotesis yang telah dibuat, dimana servant leadership terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 3,990 sedangkan t-tabel sebesar 1,982. Jika t-hitung >t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa variabel servant leadership terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Hipotesa Kedua

Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) menunjukkan nilai koefisien β_2 sebesar 0,451. Dengan nilai signifikansi 0,000 >0,05 yang dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian selaras dengan hipotesis yang telah dibuat, dimana komitmen kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 5,170 sedangkan t-tabel sebesar 1,982. Jika t-hitung >t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Hipotesa Ketiga

Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) menunjukkan nilai koefisien β_3 sebesar 0,112. Dengan nilai signifikansi 0,000 >0,05 yang dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian selaras dengan hipotesis yang telah dibuat, dimana

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 2,347 sedangkan t-tabel sebesar 1,982. Jika t-hitung >t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

4. Hipotesa Keempat

Berdasarkan uji F pengaruh antara *Servant Leadership*, komitmen Kerja, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan setelah dilakukan olah data X_1 , X_2 , X_3 dengan Y didapat bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan signifikan yang berarti dibawah 0,05. T-hitung sebesar 24,014 lebih besar dari t-tabel sebesar 3,08.