

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif asosiatif. Jenis penelitian Kuantitatif asosiatif digunakan karena penelitian ini berisikan hubungan lebih dari dua variable yaitu variable *Servant Leadership* (X1), pelatihan kerja (X2), kompensasi (X3) dan budaya organisasi (X4) serta kinerja karyawan (Y) yang memiliki hubungan sebab – akibat dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Radisson Lampung Kedaton.

3.2 Sumber Data

Untuk mendukung keperluan penganalisan dan penelitian ini, penulis memerlukan sejumlah data, baik dari dalam maupun luar organisasi/instansi. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2019). Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Radisson Lampung Kedaton.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data. Misal lewat orang atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti atau catatan secara historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan (Sugiyono, 2019). Data sekunder umumnya disusun dari suatu organisasi yang bersangkutan. Data sekunder antara lain dapat berupa buku atau berbagai bentuk terbitan secara periodik yang diterbitkan oleh organisasi atau instansi tertentu.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diambil dari sumber data, sedangkan data sekunder merupakan data yang diambil dari sumber kedua atau sekunder. (Bungin, 2013). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan (*library research*) dalam penelitian ini menggunakan jurnal – jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan *Servant Leadership*, pelatihan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.
2. Studi Lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian.

Skala pengukuran penelitian yang digunakan adalah skala interval. Pengukuran untuk variabel independent dan dependen menggunakan teknik *scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung. Skala likert merupakan alat untuk mengukur subjek kedalam 5 point atau 7 poin skala dengan interval yang sama. (Jogiyanto, 2014). Penelitian ini menggunakan skala likert 7 poin. Skala likert 7 poin dapat meminimalisir kesalahan pengukuran dan lebih presisi. (Munshi, 2014). Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup tidak setuju, (4) Netral, (5) cukup setuju, (6) setuju, (7) Sangat setuju.

Tabel 3.1
Instrument Skala Interval

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	7
Setuju (S)	6
Cukup Setuju (CS)	5
Netral (N)	4
Cukup Tidak Setuju (CTS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Jogiyanto 2014)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan Radisson Lampung Kedaton yang berjumlah 123 karyawan seluruh departemen.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2018). Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Radisson Lampung yang berjumlah 123 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 123 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut: Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 123 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebgai berikut:

$$n = \frac{123}{1 + 123 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + (123) \cdot (0,01)}$$

$$n = \frac{123}{1 + 1,23}$$

$$n = \frac{123}{2,23} = 55,156 \text{ dibulatkan } (55)$$

Berdasarkan hasil penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin maka penulis mengambil sampel sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling *Proportionate Stratified Random Sampling*, dengan *error tolerance* sebesar 10%. Tujuannya agar dapat mewakili per departemen yang ada di Hotel Raddison Lampung.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Riduwan dan Kuncoro (2010) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain

definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *servant leadership* (x1), pelatihan kerja (x2) dan kompensasi (x3) serta budaya organisasi (x4).
- b. Variabel terikat adalah kinerja karyawan (y).

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Servant Leadership</i> (X1)	<i>Servant Leadership</i> atau kepemimpinan pelayan adalah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1904-1990) pada tahun 1970 dengan bukunya yang berjudul <i>The Servant as Leader</i>	<i>Servant Leadership</i> adalah tanggung jawab utama pada pelayanan terhadap bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingan pemimpin.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kasih Sayang 2. Pemberdayaan 3. Visi 4. Kerendahan Hati 5. Kepercayaan 	Likert
Pelatihan Kerja (X2)	Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka Dessler dalam Agusta dan Susanto (2013),	Pelatihan kerja adalah Serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan Pelatihan 2. Materi Pelatihan 3. Metode Pelatihan 4. Peserta Pelatihan 	Likert
Kompensasi (X3)	Wearther dan Davis (2003) mendefinsikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima	Kompenasasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. <i>Insentif</i> 3. <i>Benefit</i> 4. <i>Employee</i> 	Likert

	karyawan sebagai balas jasa, baik berupa gaji, upah insentif, benefit dan employee service, dimana terdapat suatu divisi khusus yang mendesain dan mengatur administrasi kompensasi dalam perusahaan.	tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	<i>service</i>	
Budaya Organisasi (X4)	Mangkunegara (2013) mendefinisikan Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.	Menurut Robbins dalam Tika (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Norma 2. Filosofi 3. Aturan 4. Kerja Sama 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sutrisno (2014)	Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas pegawai dalam bekerja sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif 	Likert

3.6 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2018) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.6.1 Uji Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated item-Total Correlation* dengan nilai *r* table, untuk *degree of freedom* (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,5$. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* table dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2019).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel lebih besar 0,60 maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel dapat diandalkan (Ghozali, 2019). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai *r* alpha indeks kolerasi :

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2019)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat tiga jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan uji *non parametrik one sampel kolmogorof smirnov (KS)*. Kriteria pengambilan keputusan. Apabila $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal). Apabila $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan linear atau korelasi antar satu variabel independen dengan satu variabel independen lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*)

yang pada model regresi harus lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih besar dari 10 (Ghozali, 2019).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019) uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Bila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas. Cara yang paling sering digunakan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yakni ZPRED dengan residualnya yakni SRESID. Deteksi tersebut dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID di mana sumbu Y yakni Y yang telah diprediksi, sedangkan sumbu X yakni residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distudentized. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2019):

- a) Bila ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.
- b) Bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak ada heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu *servant leadership* (x1), pelatihan kerja (x2), kompensasi (x3) dan budaya organisasi (x4) serta kinerja karyawan (y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e_t$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= <i>Servant Leadership</i>
X2	= Pelatihan Kerja
X3	= Kompensasi
X4	= Budaya Organisasi
a	= Konstanta
e _t	= Error Term
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) berpendapat bahwa hipotesis adalah : “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

1. Uji Parsial (t)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

a) Pengaruh *Servant Leadership* (x₁) terhadap kinerja karyawan (y)

Ho : *Servant Leadership* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Radisson Lampung Kedaton.

Ha : *Servant Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Radisson Lampung Kedaton.

b) Pengaruh pelatihan kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (y)

Ho : Pelatihan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Radisson Lampung Kedaton.

Ha.: Pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Radisson Lampung Kedaton.

c) Pengaruh kompensasi (x_3) terhadap kinerja karyawan (y)

Ho : Kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Radisson Lampung Kedaton.

Ha : Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Radisson Lampung Kedaton.

d) Pengaruh kompensasi (x_3) terhadap kinerja karyawan (y)

Ho : Budaya organisasi (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Radisson Lampung Kedaton.

Ha : Budaya organisasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Radisson Lampung Kedaton.

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji statistik t) yaitu sebagai berikut:

- 1) Membandingkan hasil perhitungan t dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.
- 2) Menentukan nilai titik kritis untuk t tabel pada $db_2 = k$ dan $db_2 = n-k$.
- 3) Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak.
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima.

2. Uji Simultan (F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji statistik F) yaitu sebagai berikut:

Ho : *servant leadership* (x1), pelatihan kerja (x2), kompensasi (x3) dan budaya organisasi (x4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Radisson Lampung Kedaton.

Ha : *servant leadership* (x1), pelatihan kerja (x2), kompensasi (x3) dan budaya organisasi (x4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Radisson Lampung Kedaton.

Kriteria pengujian hipotesis secara smultan (Uji statistik F) yaitu sebagai berikut:

- 1) Membandingkan hasil perhitungan t dengan kriteria sebagai berikut :
 - c. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
 - d. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.
- 2) Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db_2 = k$ dan $db_2 = n-k-1$.
- 3) Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - c. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
 - d. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan.

Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4, \text{dst.}$) secara bersama-sama.

Menurut Ghazali (2019), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen terbatas untuk menjelaskan variabel dependen sedangkan nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.