

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan. Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas. Sedangkan, untuk penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019) Jenis penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini menjelaskan Displin Kerja (M) sebagai variabel mediasi dalam pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) dengan variabel *dependen* yaitu Kinerja Karyawan.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Data Primer

Menurut (Laia et al., 2022) Data primer adalah sumber informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian. Data diperoleh dari sumber asli, yaitu responden atau informan yang terkait dengan variabel penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT PDAM Way Rilau.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Kurniawati et al., 2022) Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Artinya data ini dikumpulkan langsung oleh peneliti melainkan dari sumber yang telah ada sebelumnya, seperti, buku, jurnal, literatur.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung kelapangan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, data diperoleh dengan cara:

3.3.1 Interview

Interview yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dilakukan terhadap karyawan Divisi Hubungan Langganan Umum dan SDM, dengan tujuan memperoleh data yang diperlukan, seperti jumlah karyawan untuk populasi dan sampel, serta informasi terkait peran disiplin kerja sebagai mediator dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Kuesioner

Menurut (Sugiyono,2019) Pengumpulan data Pengumpulan data dalam penelitian ini tidak selalu memerlukan kehadiran langsung peneliti, melainkan dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah disusun secara sistematis. Kuesioner dibagikan kepada responden di PT PDAM Way Rilau Lampung. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, sedangkan penilaian terhadap variabel independen dan dependen dilakukan menggunakan teknik skoring untuk memberikan bobot pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dianalisis secara kuantitatif.

Tabel 3. 1 Skala Likert

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
N	Netral	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber: Sugiyono 2019

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) Populasi Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian, sehingga dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT PDAM Way Rilau Lampung yang berjumlah 248 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik tertentu. Penggunaan sampel dalam penelitian menjadi penting karena meneliti seluruh anggota populasi, terutama yang jumlahnya besar, sering kali tidak memungkinkan. Oleh karena itu, sampel digunakan sebagai perwakilan dari populasi, dengan asumsi bahwa temuan dari sampel tersebut dapat digeneralisasi ke seluruh populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel yang diambil berasal dari bagian Departemen Hubungan Langganan (HBL) di PT PDAM Way Rilau, sebanyak 40 orang karyawan dari total populasi sebanyak 248 orang.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi, yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi dan ditarik kesimpulan.

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahan Menurut Sugiyono (2019). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen ialah Gaya Kepimpinan (X) PT PDAM Way Rilau.

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variable dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya independen Menurut Sugiyono (2019). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen ialah Kinerja Karyawan (Y) PT PDAM Way Rilau.

3.5.3 Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Variabel mediasi adalah variabel yang menjembatani hubungan antara variabel bebas dan terikat Menurut Sugiyono (2019). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel mediasi ialah Displin Kerja (M)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Ginting, Y. M., Fitria, F., & Chandra, T. (2024) Gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin memiliki kaitan dengan implikasi potensial untuk hasil kinerja. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya	Didefinisikan secara operasional sebagai pendekatan sistematis yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja anggotanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Definisi ini mencakup dimensi perilaku dan interaksi yang dapat diukur melalui observasi langsung, survei, maupun instrumen psikometrik	1. Visioning 2. KomunikasiKemampuan 3. Memberdayakan bawahan 4. Pengambilan Keputusan	Interval
Displin Kerja (M)	Fahrudin, J. S. (2022) Displin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perilaku untuk, menghargai waktu, peraturan, dan tata tertib perusahaan.	didefinisikan secara operasional sebagai tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang ditunjukkan melalui perilaku kerja yang konsisten, tanggung jawab, ketepatan waktu, serta komitmen terhadap tugas	1. Kepatuhan 2. Ketaatan Peraturan 3. Sikap 4. Etika	Interval

Kinerja (Y)	Menurut Hasbiyadi, H., & Azis, A. A. (2021)) Kinerja berasal dari istilah <i>Job Performance</i> atau <i>Actual Performance</i> (Prestasi Kerja atau Prestasi Sesungguhnya), yang merujuk pada hasil kerja seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya	didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan standar dan target organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja ini mencerminkan kontribusi individu	1. Pengetahuan Pekerjaan 2. Keterampilan 3. Sikap Kerja 4. Komitmen Organisasi 5. Adaptabilitas	Interval
-------------	---	--	---	----------

Sumber: data diolah tahun 2025

3.7 Pengujian Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Menurut Sugiyono (2019), Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Misalnya, kita ingin mengukur kinerja karyawan untuk melihat tingkat kinerja karyawan, tersebut diberi lima pertanyaan, maka lima pertanyaan tersebut harus tepat mengungkapkan bagaimana kinerja karyawan. Dalam uji pengukuran terdapat dua macam yaitu: mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan (Item) dengan total item, mengkorelasikan antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product melalui program SPSS.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan jika menghasilkan hasil yang sama meskipun

dilakukan pengukuran berkali-kali. Biasanya sebelum dilakukan uji reliabilitas data, dilakukan uji validitas data, hal ini dikarenakan data yang akan diukur harus valid, dan baru dilanjutkan dengan uji reliabilitas data. Namun, apabila data yang diukur tidak valid, maka tidak diperlukan uji reliabilitas data.

Tabel 3. 3 Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono 2019

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019), uji normalitas merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis memiliki distribusi normal, sehingga layak digunakan dalam analisis parametrik. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah sampel yang diambil telah mewakili populasi secara representatif, agar kesimpulan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS

Prosedur Pengujian:

1. Rumusan Hipotesis

HO: Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

H1: Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila Sig < 0.006 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila Sig > 0.5 maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

3.7.2 Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2019), Uji linearitas digunakan untuk mengetahui

apakah hubungan dalam model regresi dapat didekati dengan persamaan linear. Pengujian ini merupakan salah satu prasyarat dalam analisis korelasi maupun regresi linear. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS dengan mengacu pada output tabel ANOVA yang dikenal sebagai *Test for Linearity*.

Prosedur Pengujian:

1. Rumusan Hipotesis

Ho: Model regresi bentuk linear

H1: Model regresi tidak berbentuk linear

2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2019), multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini uji dilakukan dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* melalui bantuan program SPSS versi 26.

Prosedur Pengujian:

1. Rumusan Hipotesis

Ho: Tidak terdapat *heteroskedastisitas*

H1: Terjadi *heteroskedastisitas*

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, maka Ho diterima (tidak ada multikolinearitas)

Jika nilai *Tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10, maka Ho ditolak (terjadi multikolinearitas)

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah menjelaskan jenis analisis yang akan digunakan peneliti untuk mengolah data yang telah dikumpulkan, termasuk tahapan

pengujiannya. Pemilihan metode ini disesuaikan dengan permasalahan penelitian dan mencerminkan karakteristik tujuan studi, apakah bersifat eksploratif, deskriptif, atau bertujuan untuk menguji hipotesis.

3.9.1 Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019), analisis regresi linear berganda adalah metode yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat) jika dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Displin Kerja(M), Gaya Kepemimpinan (X) Kinerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS.

Persamaan umum regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y=a+b_1X+b_2M+et$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X	= Gaya Kepimpinan
M	= Displin Kerja
a	= Konstanta
et	= Error Term
b ₁ ,b ₂	= Koefisien Regresi

3.9.2 Uji Mediasi Dengan Sobel Test

Sobel test adalah sebuah Uji Statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh mediasi dalam suatu model hubungan antar variabel Independen

(X) variabel Mediasi (M) dan variabel independen (Y) yang dikembangkan oleh *Michael E. Sobel* (1982). Sobel Test adalah metode pengujian signifikansi efek tidak langsung (Indirect Effect) dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi, dengan mengasumsikan bahwa distribusi sampling dari Indirect Effect adalah normal. Efek tidak langsung ini dihitung sebagai hasil perkalian antara:

1. Koefisien Jalur a (pengaruh X terhadap M)
2. Koefisien jalur b (pengaruh M terhadap Y setelah mengontrol X)

Rumus Sobel Test:

$$Z = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \text{SE}_a^2 + a^2 \text{SE}_b^2}}$$

Keterangan:

a: Koefisien regresi dari X ke M

b: Koefisien regresi dari M ke Y setelah mengontrol X

SEa: Standard error dari a

SEb: Standard error dari b

Kriteria Sobel Test:

1. Apabila nilai $|Z| > 1,96$ maka dinyatakan Displin Kerja mampu untuk memediasi hubungan antara pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Apabila nilai $|Z| < 1,96$ maka dinyatakan Displin Kerja tidak mampu untuk memediasi hubungan antara pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya

secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel t atau melihat kolom signifikan pada masing masing t hitung.

a) Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Gaya Kepemimpinan (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y) di PT PDAM Way Rilau

Ha: Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT PDAM Way Rilau.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

1. $JF_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak

b) Displin Kerja (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Displin Kerja (M) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT PDAM Way rilau

Ha: Displin Kerja (M) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT PDAM Way Rilau

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak

3.10.2 Uji Simultan (Uji -f)

Uji f dengan uji serentak atau uji model/uji annova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

c) Displin Kerja berperan sebagai mediasi antara pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Displin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Displin kerja berperan sebagai mediasi antara pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: Displin kerja tidak berperan sebagai mediasi antara pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

1. $JF_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditola