

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini mengusung pendekatan kuantitatif sebagai metode pengujian hipotesis yang menggunakan angka-angka sebagai alat ukur variabel, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi melalui analisis data menggunakan metode statistik.

#### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi dari penelitiannya diteliti di alamat SMP Negeri 56 Surabaya Jl. Raya Dukuh Kupang Barat No. 31, Dukuh Kupang, Kec. Dukuh Pakis, Kota Surabaya, Jawa Timur. Pada penelitian tersebut waktu yang akan dilakukan penelitian ialah pada periode bulan Oktober-Desember tahun 2023.

#### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang direncanakan ada dua jenis data, antara lain jenis data kuantitatif serta jenis data kualitatif yang dapat dijelaskan seperti dibawah ini.

##### **1. Data kuantatif**

Data ini merupakan data yang terdiri dari berbagai informasi yang dapat diukur, dihitung serta dapat dibandingkan dengan menggunakan skala numerik. Data kuantitatif cocok untuk dipakai pada analisis statistik.

##### **2. Data kualitatif**

Data kualitatif yaitu data yang sifatnya non numerik, bisa terbilang sulit untuk mengubahnya menjadi data yang bersifat numerik. Data kualitatif sering

menghadirkan berbagai interpretasi yang berbeda serta tidak memiliki kebenaran yang kongkrit.

Jenis data yang diterapkan di penelitian ini yaitu data kuantitatif, dimana peneliti menyebarkan lembar kuisisioner secara langsung dengan tujuan dapat terkumpulnya informasi yang diharapkan.

### **3.3.2. Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data Primer adalah data dihasilkan dari proses observasi, wawancara yang dilakukan secara langsung serta beberapa kuesioner yang disebarkan. pada penelitian kali ini penyebaran kuesioner dilakukan menggunakan lembar kertas karena dapat dengan mudah disebarluaskan.

#### **2. Data Sekunder**

Sumber data sekunder, di sisi lain, merupakan data yang diperoleh tidak langsung atau melalui sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan, seperti buku-buku dan sumber informasi dari internet.

## **3.4 Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian ini mencakup totalitas objek dan subjek yang secara umum memiliki karakteristik sesuai dengan kebutuhan peneliti untuk dilanjutkan studinya dan mendapatkan kesimpulan hasil penelitian (Supriyanto dan Maharani, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan tenaga pendidik SMP Negeri 56 Surabaya sejumlah 35 orang.

### 3.4.2 Sampel

Penggunaan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode Simple Random Sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan karakteristik dalam populasi (Sugiyono, 2017). Pemilihan teknik ini didasarkan pada keterbatasan waktu penelitian. Angket yang terkait dengan variabel tersebut disebarakan kepada karyawan saat bekerja di sekolah dan saat berinteraksi langsung dengan peneliti, dan akhirnya, diperoleh 35 responden.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian menurut (Sahir, 2022) yaitu “komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian”.

1. Variabel Independen (Variabel Bebas) penelitian ini adalah *Servant Leadership*.
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat) penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Variabel Mediasi penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah cara untuk meningkatkan konsep dengan menerapkan operasi yang lebih luas dan lengkap. Variabel Independen penelitian ini yaitu *Servant Leadership*. Variabel Independen adalah variabel yang menyebabkan terjadinya variabel dependen.

#### 3.6.1. *Servant Leadership* (X)

Menurut Braynt dan Brown (2015) Manajer atau pemimpin menerapkan *Servant Leadership* sebagai suatu proses untuk memberikan petunjuk dan pengaruh kepada bawahannya yang terkait dengan pekerjaan, dengan maksud agar karyawan dapat

mengoptimalkan seluruh potensi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik membedakan seorang pemimpin dari bukan pemimpin terletak pada kemampuan untuk meramalkan perkembangan di luar lingkungan organisasi. Selain itu, perbedaan penting lainnya adalah keahlian seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Di SMP Negeri 56 Surabaya seorang kepala sekolah memiliki jiwa *servant leadership* yang dimana pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang sifat kepedulian atas perkembangan dalam kehidupan dirinya serta organisasi yaitu memiliki perasaan yang timbul secara natural untuk melayani karyawan nya.

Menurut Seger (2010) dalam (Rizky Alfathir, 2022) terdapat 8 indikator Servant Leadership yaitu:

- a. *Altruistic calling* yaitu merupakan perhatian akan kesejahteraan yang mendahulukan orang lain diatas kepentingan pribadi dan berusaha keras memenuhi kebutuhan bawahannya. Altruistic terdiri dari 3 jenis diantaranya: empati, komunikatif dan moralistic. Empati merupakan keterlibatan rasa terhadap keadaan orang lain. Dengan empati akan terjalin keharmonisan dan suasana kekeluargaan dalam organisasi nya. Dalam organisasi komunikasi juga penting jika terjalinnya komunikasi yang baik maka akan meminimalisir adanya kesalahpahaman yang dapat menyebabkan permusuhan dengan sesama.
- b. *Emotional healing* yakni gambaran seorang pemimpin yang memiliki komitmen tinggi dan keterampilan yang bertujuan untuk mendorong atau memotivasi karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja.
- c. *Wisdom* yakni dapat dipahami bahwasannya pemimpin mengalami kesadaran akan lingkungan kerja dan memahami konsekuensinya. Maka seorang pemimpin harus tanggap dalam memahami situasi maupun implikasi dalam lingkungan kerjanya.

- d. *Persuasive mapping* yaitu merupakan gambaran sejauh mana pemimpin menggunakan penalaran dan konteks psikologi yang baik. Keefektifan seorang pemimpin terbukti dalam keterampilan menyelesaikan masalah, meminimalkan risiko potensial, dan mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan tertentu dengan membaca peluang tersebut.
- e. *Organizational stewardship* yakni kemampuan pemimpin dalam merancang organisasi tersebut untuk ikut andil terhadap lingkungan masyarakat melalui pengembangan program dan dapat dijangkau masyarakat. Dan pemimpin juga harus berusaha untuk mengembangkan semangat komunitas di dalam organisasi yang siap memberikan energy yang positif.
- f. *Humility* (Jiwa Sosial) yaitu menggambarkan pemimpin memiliki sifat rendah hati dan menghargai prestasi orang lain.
- g. *Vision* (Visioner) menggambarkan sejauh mana pemimpin menanamkan komitmen di antara semua anggota terkait visi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan organisasi
- h. *Service* (Melayani) menunjukkan betapa seorang pemimpin menekankan pelayanan sebagai inti kepemimpinan, menampilkan perilaku berorientasi pelayanan kepada bawahan.

### **3.6.2 Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017), sistem penilaian kinerja merujuk pada kerangka formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi aspek-aspek terkait pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian prestasi kerja mencakup hasil kinerja seorang pegawai dalam ruang lingkup tanggung jawabnya. Penggunaan istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat saling

dipertukarkan karena keduanya memiliki maksud yang sama. Penilaian kinerja di SMP Negeri 56 Surabaya digunakan sekolah untuk menilai kinerja guru dan tenaga pendidik nya. Hasil pekerjaan pegawai ini akan dievaluasi guna membangun kinerja karyawan agar lebih baik.

Saleh (2019) memberikan indikator-indikator Kinerja, antara lain:

1. Kualitas Kerja: Dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaan dan sejauh mana tugas-tugas tersebut mencerminkan kesempurnaan keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan dianggap mendekati kesempurnaan atau memenuhi tujuan yang diharapkan.
2. Pemanfaatan Waktu Kerja: Diukur melalui persepsi karyawan terhadap kelancaran aktivitas yang diselesaikan mulai dari awal waktu hingga menghasilkan output. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan memaksimalkan penggunaan waktu untuk aktivitas lain merupakan aspek yang dinilai.
3. Kuantitas Kerja: Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang diberikan dan hasil yang dihasilkan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.

### **3.6.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja, menurut definisi, dapat diartikan sebagai kumpulan perasaan yang dimiliki karyawan terkait pekerjaan mereka. Perasaan tersebut bisa bersifat positif atau negatif, muncul dari penilaian dan pengalaman dalam menjalankan tugas, serta evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015). Khususnya dalam konteks guru, kepuasan kerja mencerminkan perasaan guru terkait sejauh mana pekerjaannya dianggap menyenangkan atau tidak, berdasarkan harapan mereka terhadap imbalan yang diberikan oleh kepala sekolah.

Robbins menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan yang menciptakan perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut (Rijanti et al., 2019). Indikator kepuasan kerja menurutnya, yaitu:

a) Pekerjaan itu sendiri.

Dapat dijelaskan bahwasannya terdapat beban kerja yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

b) Promosi.

Adanya promosi kenaikan pangkat pada Guru.

c) Rekan kerja.

Memiliki rekan kerja dengan karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama

d) Sarana & prasarana

Menerima fasilitas yang bertujuan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

### **3.7 Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik yang akan diterapkan guna mengumpulkan data yaitu:

#### **1. Kusioner**

Pengumpulan data dilaksanakan dengan membagikan kusioner kepada karyawan dan tenaga pendidik SMP Negeri 56 Surabaya untuk mendapatkan data berdasarkan objek penelitian. Peneliti akan menginstruksikan responden untuk melengkapi hasil kusioner yang diisi oleh responden. Penelitian ini menggunakan metode pengukuran dengan skala Likert, yang digunakan untuk memudahkan penilaian pada skala berjenjang dengan tingkat reliabilitas yang cukup tinggi, Yang menggunakan pengukuran skala likert ini yaitu variabel

*servant leadership*, kinerja karyawan dan kepuasan kerja skor pada skala likert ini diberikan diawali dari 1 yang berarti sangat tidak setuju sampai dengan 4 yang berarti sangat setuju.

Adapun beberapa keterangan terkait pembagian skor dari skala Likert tersebut seperti di bawah ini :

**Tabel 3.1 Skala Likert**

Respon	Simbol	Skor
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Setuju	S	3
Sangat setuju	SS	4

## 2. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan adalah kegiatan menyatukan bahan ataupun mendapatkan informasi terkait peneliti pada jurnal ilmiah, literatur dan publikasi lain yang baik untuk jadi sumber referensi.

### 3.8. Teknik Analisis

Metode analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening dalam penelitian ini. Ghazali menyatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel dalam suatu model causal yang telah ditetapkan berdasarkan teori. Sementara menurut Noor, analisis jalur melibatkan hubungan atau pengaruh antara variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat. Peneliti



mendefinisikan dengan jelas bahwa suatu variabel akan menjadi penyebab dari variabel lainnya, yang kemudian dijelaskan dalam bentuk diagram. Pemilihan metode path analysis dilakukan dengan memperhatikan persyaratan tertentu, yaitu:

- a. Hubungan antar variabel dalam model bersifat linier, di mana perubahan pada suatu variabel merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lain yang bersifat kausal.
- b. Variabel yang diamati bersifat aditif, tanpa menggunakan variabel yang memiliki sifat multiplikatif dan eksponensial.
- c. Variabel sisa tidak berkorelasi dengan variabel yang terjadi setelahnya. Analisis jalur ini mengikuti metode pola struktural atau model struktural, dengan Servant Leadership (X) sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, dan Kepuasan Karyawan (Z) sebagai variabel intervening.

### **3.8.2. Uji Instrumen**

#### **3.8.2.1. Uji Validitas**

Validitas mengukur sejauh mana data yang terkait dengan objek penelitian sesuai dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan atau validitas kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan atau pernyataan yang terkandung di dalamnya dapat memperoleh informasi yang sesuai dengan tujuan kuesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan r-table. Suatu pertanyaan dianggap valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif. Selain itu, dapat juga mempertimbangkan nilai signifikansi dua arah (sig 2-Tailed), dimana jika sig 2-Tailed < 0,05, pertanyaan tersebut dianggap valid, tetapi jika sig 2-Tailed > 0,05, pertanyaan dianggap tidak valid.

### 3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sahir, 2022) Reabilitas menguji konsistensi jawaban dari responden, dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Semakin tinggi koefisien, maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden dianggap tinggi.

Pengukuran realibilitas dapat diterapkan dengan menggunakan one shot atau pengukuran sekali saja dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau diukur korelasi atau respon terhadap pertanyaan. SPSS memberi fasilitas agar dapat mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ).