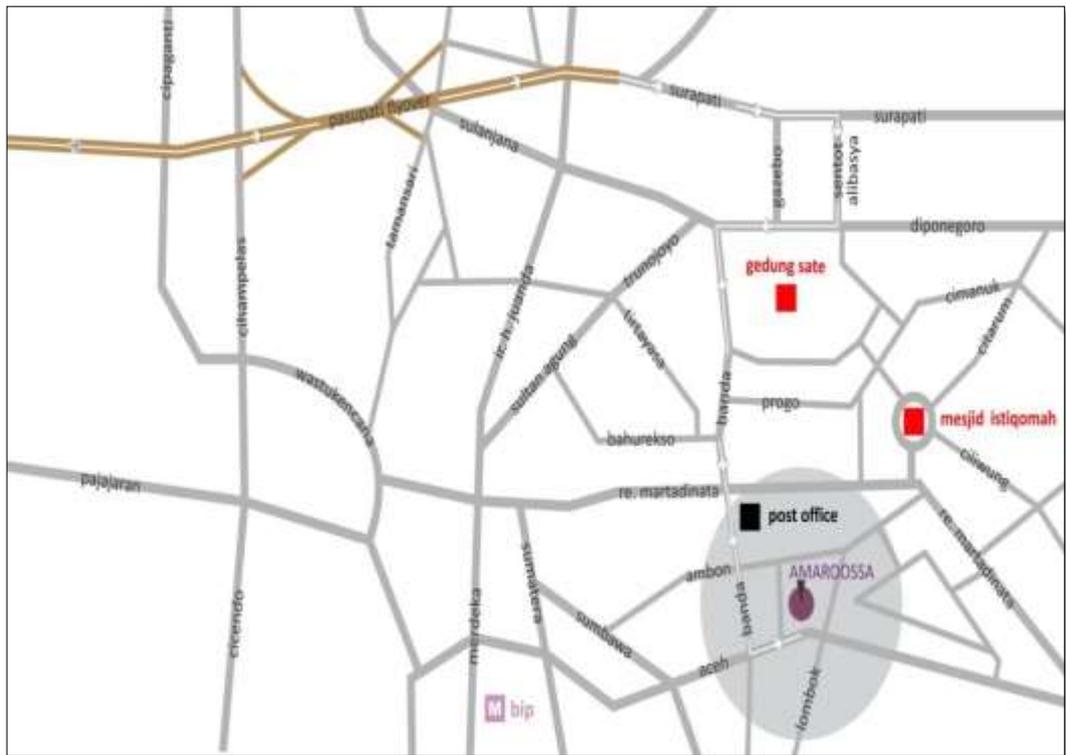


BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis di salah satu hotel di kota Bandung yaitu Amaroossa Hotel Bandung, yang beralamatkan di Jalan Aceh No. 71 A. Bandung 40115, Indonesia. Berikut gambar peta lokasi dari Amaroossa Hotel Bandung :



Sumber : Pengelola Amaroossa Hotel Bandung

Gambar 3.1

Peta Lokasi Amaroossa Hotel Bandung

B. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara yang di gunakan untuk melakukan penelitian sehingga mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Sugiyono (2013, hlm. 2) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Jenis penelitian yang cocok untuk digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini memiliki tiga tujuan untuk menjawab rumusan masalah. Tujuan penelitian pertama dan kedua, yaitu untuk mendapatkan suatu gambaran atau deskripsi mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan dan menganalisis tingkat kinerja karyawan departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung digunakan penelitian yang bersifat deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2005, hlm. 21). Kemudian dalam tujuan penelitian yang ketiga yaitu, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung digunakan penelitian yang bersifat verifikatif. Penelitian verifikatif yaitu penelitian yang ditujukan untuk menguji kebenaran sebagai hipotesis (Arikuntoro, 2006, hlm.7)

Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang berbentuk ordinal dan hasilnya akan menjadi acuan penjelasan deskriptif pada penelitian ini. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode *positivistic* karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga

disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2014, hlm. 7). Mengumpulkan data primer dan data sekunder.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono (2014, hlm. 80). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap, *dayli worker*, dan *trainee*, kecuali pimpinan departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung.

Berdasarkan pengertian mengenai populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan, *daily worker*, dan *trainee* departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung yang berjumlah sebanyak 23 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014, hlm. 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penarikan jumlah sampel menurut Arikuntoro (2002, hlm. 112) menyatakan bahwa, bila jumlah subjek populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Bila jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, penulis memakai teknik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* yaitu *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2014, hlm. 85) *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan kecuali pimpinan departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung.

D. Definisi Operasional

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Departemen *Front Office* Amaroossa Hotel Bandung. Pada penelitian ini kedua pokok penelitian yaitu gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan di bagi menjadi dua variabel penelitian terdapat variabel bebas dengan symbol (X) (*independent variabel*) dan variabel terikat dengan symbol (Y) (*dependent variable*).

1. Variabel (X) Gaya Kepemimpinan

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi yang diberi simbol (X). Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan di suatu perusahaan atau organisasi khususnya perhotelan. Karena pemimpin sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut memiliki gaya kepemimpinan dimana pemimpin mampu bekerja sama dalam pencapaian tujuan suatu hotel. Dalam penelitian ini peneliti bertujuan untuk mencari tahu gaya kepemimpinan yang diterapkan departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung dengan mengacu kepada teori Gaya Kepemimpinan adalah, suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya (Reksohadiprodo dan Handoko, 2003, hlm. 296-298) dengan sub variabel yang di bagi menjadi tiga yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan *laissez-faire*.

2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Variabel tak bebas adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel tak bebas ini sering disebut dengan variabel terikat. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai keberhasilan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan maupun organisasi. Karena dengan kinerja karyawan tersebut dapat dinilai bahwa suatu perusahaan tersebut berhasil dalam pengelolaan terhadap karyawannya sehingga menghasilkan peningkatan pada produktivitas kerja. Hal tersebut juga berlaku di suatu hotel. Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur menggunakan teori dari Edy Sutrisno (2015, hlm. 152) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika, dengan sub variabel yaitu, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

E. Operasional Variabel

Berdasarkan definisi operasional pada sub bab sebelumnya, berikut Secara rinci variabel-variabel tersebut dijelaskan berdasarkan sub-sub variabel berdasarkan indikator penelitian, berikut tabel operasional variabel yang di jelaskan pada tabel 3.1 dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel (1)	Dimensi (2)	Indikator (3)	Skala (5)	No. Item (6)
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya Kepemimpinan Otokratis	1. Kebijakan yang dikeluarkan dilakukan oleh pemimpin	Ordinal	1

<p>Gaya Kepemimpinan adalah, suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. (Reksohadiprojo dan Handoko, 2003, hlm. 296-298)</p>		2. Teknik dan langkah kegiatan yang selalu di atur	Ordinal	2
		3. Pengawasan yang ketat	Ordinal	3
	Gaya kepemimpinan Demokratis	1. Kebijakan dan strategi yang diambil sesuai kesepakatan bersama	Ordinal	4
		2. Bebas dalam mengeluarkan ide-ide dan gagasan	Ordinal	5
		3. Komunikasi yang bersifat dua arah	Ordinal	6
	Gaya kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i>	1. Bawahan bebas bekerja dengan siapa saja (pembagian tugas diserahkan kepada karyawan)	Ordinal	7
		2. Penyerahan pekerjaan serta tanggung jawab kepada bawahan (kurang partisipasi pemimpin)	Ordinal	8
		3. Semua informasi diberikan oleh pemimpin (keterbukaan informasi oleh pemimpin)	Ordinal	9
	<p>Kinerja (Y)</p> <p>kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan</p>	Hasil kerja	1. Menjalankan pekerjaan sesuai yang ditargetkan manajemen hotel	Ordinal
2. Hasil kerja mendekati hasil yang sempurna			Ordinal	11
Pengetahuan pekerjaan		1. Memahami tugas dan prosedur pekerjaan yang diberikan	Ordinal	12
		2. Dapat membantu sesama rekan kerja dalam pelaksanaan tugas		13

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Sumber: Edy Sutrisno (2015, hlm. 152)	Inisiatif	1. Melakukan pekerjaan lainya jika pekerjaan utama telah selesai	Ordinal	14
		2. Menyelesaikan tugas tanpa pengawan oleh atasan	Ordinal	15
	Kecekatan mental	1. Cepat tanggap dalam menerima intruksi	Ordinal	16
		2. Dapat menyesuaikan dalam situasi kerja baru	Ordinal	17
	Sikap	1. Memiliki semangat tinggi dalam bekerja	Ordinal	18
		2. Memiliki <i>attitude</i> (etika) positif dalam bekerja	Ordinal	19 20
	Disiplin waktu dan absensi	1. Datang ketempat kerja dan melaksanakan tugas tepat waktu	Ordinal	21 22 23
		2. Disiplin terhadap kehadiran	Ordinal	24

Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2015

F. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data bisa diperoleh dari sumber internal perusahaan maupun dari eksternal perusahaan (Arikunto, 2010, hlm. 172), Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu sumber data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara pengumpulan data dikumpulkan sendiri oleh penulis dan data didapat langsung dari objek atau lokasi yang diteliti. Data primer dikumpulkan melalui data hasil dari kuesioner dan wawancara langsung di lapangan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang diperoleh tidak secara langsung dari responden, tetapi dari pihak ketiga. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Data yang telah ada sebelumnya dari pihak pengelola atau instansi terkait lainnya.
- 2) Studi literatur, adalah teknik pengumpulan data dengan mencari dan mengumpulkan referensi dari buku atau karya tulis ilmiah lainnya sesuai dengan masalah yang dikaji. Dalam penelitian ini, buku referensi yang digunakan adalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, kepariwisataan, perhotelan, dan lain sebagainya.
- 3) Internet, untuk melengkapi data yang belum didapat oleh penulis baik secara langsung maupun dari buku referensi, namun dengan pertimbangan yang cukup matang.

Terdapat beberapa sumberdata sesuai dengan jenis dan sumber datanya pada penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Jenis dan Sumber Data

No.	Data	Sumber Data	Jenis Data
1.	Profil perusahaan dan struktur Amaroossa Hotel Bandung	Dokumen <i>Human Resource</i> dan Laporan penulis saat melaksanakan <i>job trainee</i>	Sekunder
2.	Data Jumlah Pertumbuhan Wisatawan Mancanegara dan Domestik ke Kota Bandung	Dinas kebudayaan dan Pariwisata Tahun 2014	Sekunder
3.	Data Jumlah Penginapan /Hotel menurut klasifikasinya di Kota Bandung	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dalam Badan Pusat Statistik Kota Bandung dalam angka 2014	Sekunder

4.	Data Pertumbuhan Jumlah Kunjungan Tamu yang Menginap serta Jumlah Kamar yang Terjual	Reservasi Amaroossa Hotel Bandung	Sekunder
5.	Data Absensi Karyawan Departemen <i>Front Office</i> Amaroossa Hotel Bandung	<i>Human Resource</i> Amaroossa Hotel Bandung	Sekunder
6.	Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan departemen <i>front office</i> di Amaroossa Hotel Bandung	Kuesioner kepada karyawan	Primer
7.	Tanggapan repsonden mengenai kinerja karyawan departemen <i>front office</i> di Amaroossa Hotel Bandung	Kuesioner kepada karyawan	Primer

Sumber : hasil olahan penulis Tahun 2015

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi lapangan

Observasi lapangan adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengunjungi tempat yang menjadi objek penelitian. Fokus dalam penelitian ini adalah membahas Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung.

b. Wawancara

Pengumpulan informasi dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pihak pengelola yang terkait dengan topik dari informasi yang dibutuhkan atau dengan komunikasi baik secara langsung dengan cara tatap muka atau melalui telepon atau media sosial yang lain.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang akan diajukan pada responden untuk diisi sendiri oleh responden. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung kecuali pimpinan departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung yaitu *Assistant Front Office Manager*

dengan cara menyebar sebanyak 23 kuesioner di Amaroossa Hotel Bandung khususnya di departemen *front office*.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu untuk melancarkan kegiatan penelitian ini dan dapat secara sistematis dalam data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2009, hlm. 148) bahwa Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Untuk mengukur apakah data yang diperoleh melalui kuesioner sah digunakan dalam penelitian ini, maka diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2014, hlm. 122) dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Dengan demikian instrument yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

H. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah kata yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana sebuah alat pengukur dapat mengukur sesuatu yang akan diukur. Uji validitas terhadap data perlu untuk menjamin kesahihan dari informasi yang telah diperoleh. Menurut Arikunto (2010, hlm. 211) yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Kuesioner yang dikatakan sah, bila memiliki butir-butir pertanyaan kuesioner yang saling berhubungan dengan konsep-konsep yang diinginkan. Sedangkan menurut Singarimbun (1995, hlm. 136) untuk menentukan kevalidan dari item kuesioner digunakan metode koefisien *product moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden (Y) dengan skor masing-masing item (X) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
x = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
y = Skor total
 $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
 $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
n = Banyaknya responden

Keputusan mengenai validitas item pernyataan dalam kuesioner, yaitu :

- Jika r positif serta $r \geq 0,433$ maka item pernyataan tersebut valid.
- Jika r tidak positif serta $r < 0,433$ maka item pernyataan tersebut tidak valid

Rumus tersebut diimplikasikan kepada setiap butir indikator pada setiap variabel penelitian untuk menguji kevaliditasan dari setiap indikator. Menurut Sugiyono (2013, hlm. 178) dengan pengertian semakin tinggi korelasi itu mendekati satu (1,00) maka semakin baik pula konsistensinya atau validitasnya. Berikut tabel 3.3 merupakan hasil dari perhitungan uji validitas Variabel (X) Gaya Kepemimpinan :

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Variabel (X) Gaya Kepemimpinan

No.	Validitas		
	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
1	0,603	0,433	Valid
2	0,643	0,433	Valid
3	0,555	0,433	Valid
4	0,911	0,433	Valid

Yuke Ananda Putri , 2016

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN FRONT OFFICE DI AMAROSSA HOTEL BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5	0,863	0,433	Valid
6	0,818	0,433	Valid
7	0,866	0,433	Valid
8	0,812	0,433	Valid
9	0,734	0,433	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2015 data Primer yang diolah SPSS

Berdasarkan tabel uji validitas variabel (X) gaya kepemimpinan yang berjumlah 9 butir pernyataan pada tabel 3.3 dapat diketahui hasil penghitungan menunjukkan bahwa seluruh item instrument penelitian dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,433). Apabila terdapat *item* yang memiliki korelasi kurang dari 0,433 dapat disisihkan dan *item* yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam instrumen penelitian hanya *item* yang memiliki korelasi diatas 0,433.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen atau alat ukur pada penelitian variabel (X) gaya kepemimpinan bernilai baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Kemudian dilakukan penghitungan yang sama pada variabel kinerja karyawan. Berikut tabel 3.4 merupakan hasil dari perhitungan uji validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan :

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan

No.	Validitas		
	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
1	0,679	0,433	Valid
2	0,882	0,433	Valid
3	0,767	0,433	Valid
4	0,797	0,433	Valid
5	0,791	0,433	Valid
6	0,744	0,433	Valid
7	0,744	0,433	Valid

Yuke Ananda Putri , 2016

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN FRONT OFFICE DI AMAROOSA HOTEL BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

8	0,825	0,433	Valid
9	0,692	0,433	Valid
10	0,707	0,433	Valid
11	0,607	0,433	Valid
12	0,817	0,433	Valid
13	0,732	0,433	Valid
14	0,723	0,433	Valid
15	0,578	0,433	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2015 data Primer yang diolah SPSS

Pada tabel 3.4 yang merupakan tabel uji validitas variabel (Y) kinerja karyawan yang berjumlah 15 butir pernyataan dapat diketahui hasil penghitungan menunjukkan bahwa seluruh item instrument penelitian dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,433) dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil uji validitas dari alat ukur kedua variabel yang merupakan variabel (X) dan variabel (Y) yang berjumlah 24 pernyataan dikatakan valid, karena telah memenuhi persyaratan untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010, hlm. 221) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori *valid*. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien *reliabilitas* bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,60 (Sugiyono, 2013, hlm 184). Untuk menghitung koefisien reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

α = Koefisien reliabilitas

r = Rata-rata korelasi semua faktor pembentuk sub variabel

k = jumlah faktor pembentuk variabel

Ketentuan uji reabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- b) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus tersebut penulis menggunakan bantuan perangkat *Software IBM SPSS statistic* versi 20.0 *for windows*. dengan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5 :

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas Pada Ke-Dua Variabel Penelitian

No.	Variabel	Hasil	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,910	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,938	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data 2015 data Primer yang diolah SPSS

Pada tabel 3.5 yang merupakan hasil uji reliabilitas pada kedua variabel (X) gaya kepemimpinan dan variabel (Y) kinerja karyawan dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan kedua variabel penelitian bersifat reliabel dengan nilai diatas 0,600 yang menunjukkan bahwa alat pengumpulan data pada penelitian ini bernilai baik. Dengan demikian instrumen penelitian pada penelitian ini yang berupa kuesioner dinyatakan baik untuk digunakan karena sudah dapat memenuhi persyaratan.

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel pada uji validitas dan uji reliabilitas. Dengan demikian penelitian ini dapat dilanjutkan

tanpa adanya suatu kendala terjadinya kegagalan penelitian yang disebabkan oleh instrument penelitiannya yang belum teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya serta layak digunakan untuk menguji permasalahan yang diteliti.

I. Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis

Pada penelitian ini untuk menganalisis data menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Sederhana (*unvariant*), menurut Taniredja (2014, hlm. 87) analisis regresi linier sederhana (*unvariant*) adalah analisis regresi linier dengan jumlah variabel pengaruhnya hanya satu.

1. Analisis Deskriptif

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan kedua, yaitu untuk menganalisis gaya kepemimpinan departemen *front office* dan untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung, hasil perolehan dari kedua variabel penelitian yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang sudah ditentukan kemudia akan dijelaskan menggunakan teknik deskriptif. Penulis mengolah data dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan mengenai fakta yang ditemukan.

Untuk menganalisis data yang merupakan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah didapat digunakan skala likert. Dengan hasil berupa ordinal. Menurut Sugiyono (2014, hlm. 93), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Departemen *Front Office* Amaroossa Hotel Bandung.

Oleh karena itu, setiap instrumen yang berupa pertanyaan ataupun pernyataan dalam angket atau kuesioner penelitian ini memiliki jawaban yang diekspresikan mulai dari yang paling negatif sampai ke yang paling positif. Jawaban tersebut memiliki skor atau nilai untuk membedakan bobot dari jawaban. Pemberian nilai tersebut dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 3.6

Kriteria Bobot Penilaian atas Jawaban Kuesioner

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju/Sangat Puas	5
Setuju/Puas	4
Cukup	3
Tidak Setuju/Tidak Puas	2
Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Puas	1

Sumber: Sugiyono, (2014, hlm. 93)

Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dimana hasil dari skala Likert merupakan data ordinal. Menurut Hasan (2009, hlm. 21) data ordinal merupakan data yang berasal dari objek atau kategori yang disusun menurut besarnya, dari tingkat terendah ke tingkat tertinggi atau sebaliknya, dengan jarak atau rentang yang tidak harus sama.

Data ordinal tersebut selanjutnya di buat skoring yang kemudian digambarkan melalui penggunaan tabel distribusi frekuensi untuk keperluan menganalisa data. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan ke dalam interval. Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan dijumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

a. Garis Kontinum

Setelah mengetahui skor jumlah indikator, skor tersebut diklasifikasikan dengan garis kontinum. Menurut Sugiyono (2013, hlm. 95) garis kontinum adalah ketenyuan untuk mencari nilai interval dalam garis kontinum dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

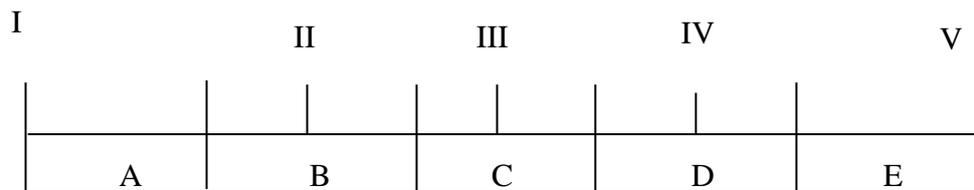
Nilai indeks maksimum = jumlah pertanyaan x jumlah skala tertinggi

x Responden

Nilai indeks minimum = jumlah pertanyaan x jumlah skala terendah
x Responden

Nilai jarak interval = nilai indeks maksimal : kelas interval

Dimana hasil penghitungan data yang telah diolah kembali menggunakan rumus garis kontinum kemudian dituangkan melalui gambar garis kontinum. Berikut merupakan gambar garis kontinum yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 3.2 Garis Kontinum

Sumber: Sugiyono (2013, hlm. 95)

Keterangan :

I = Sangat tidak baik/Sangat rendah

II = Tidak baik/Rendah

III = Cukup baik/Cukup tinggi

IV = Baik/Tinggi

V = Sangat baik/ Sangat tinggi

A = *range* kategori sangat tidak baik /sangat rendah

B = *range* kategori tidak baik /rendah

C = *range* kategori cukup baik/ cukup tinggi

D = *range* kategori baik/ tinggi

E = *range* kategori sangat baik /sangat tinggi

2. Analisis Verifikatif

Analisi data varifikatif pada penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga, yaitu untuk mengetahui

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung.

a. Uji Normalitas

Sebelum menentukan teknik analisis statistik yang digunakan dalam suatu penelitian perlu dilakukan uji normalitas terlebih dahulu. Menurut Arikunto (1997) uji normalitas ditujukan untuk memeriksa keabsahan sampel yang diterapkan dalam teknik statistik tertentu. Uji normalitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa variabel yang dibandingkan rata-ratanya mengikuti sebaran atau distribusi normal, sehingga sebelum dilakukan analisis data regresi perlu dilakukan uji normalitas data pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Uji normalitas distribusi data dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* berdasar pada kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika $\text{Asymp Sig. (p-value)} > \alpha 0,05$ maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.
- b) Jika $\text{Asymp sig. (p-value)} < \alpha 0,05$ maka dapat dinyatakan data tidak berdistribusi normal.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat diprediksikan melalui variabel independen gaya kepemimpinan (X) atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Menurut Sugiyono (2014, hlm. 270), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka pada peningkatan atau pun penurunan variabel dependen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

Dengan persamaan regresi linier tersebut kita bisa memprediksi nilai Y jika nilai X diketahui.

Analisis regresi dilakukan dengan bantuan program *Software IBM SPSS statistic* versi 20.0 *for windows*. Analisis regresi linier sederhana dipilih karena variabel bebas (X) gaya kepemimpinan diekspektasikan dapat mempengaruhi variabel terikat (Y) kinerja karyawan departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung.

Penulis menggunakan sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah untuk dipahami cara pengoperasiannya. SPSS merupakan singkatan dari *Statistical Package for the Social Sciences* atau dapat diartikan menjadi Paket Statistik untuk Ilmu Sosial. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *Software IBM SPSS statistic* versi 20.0 *for windows*.

Sebelum teknik analisis dilakukan, langkah awal dengan cara mengubah data yang berbentuk ordinal perlu dikonversikan menjadi data interval oleh karena itu, semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala interval dengan cara MSI (*Method Success Interval*). Harun Al-Rasyid (1994:131) memaparkan langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut sebagai berikut :

- 1) Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
- 2) Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan dilakukan perhitungan proporsi (ρ) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
- 3) Berdasarkan proporsi tersebut dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan pertanyaan.
- 4) Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pilihan jawaban pertanyaan.
- 5) Menentukan nilai interval rata-rata (*scale value*) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

Scale Value

$$= \frac{(\text{Density At Lower Limit}) - (\text{Density At Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

- 6) Menghitung nilai hasil transformasi setiap pilihan jawaban melalui rumus persamaan sebagai berikut :

$$\text{Nilai hasil transformasi : score} = \text{scale value}_{\text{minimum}} + 1$$

Data yang telah terbentuk menjadi skala interval kemudian ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan variabel tersebut.

J. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

1. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Analisis koefisien korelasi dalam penelitian digunakan Rumus Pearson Product Moment (koefisien korelasi produk moment). Rumusnya adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010, hlm. 213)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- \sum = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N = Banyaknya responden

Untuk mendapatkan penjelasan terhadap koefisien korelasi yang diteliti, maka dapat berpedoman pada tabel 3.7 sebagai berikut pada halaman selanjutnya :

Tabel 3.7

Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungannya

No.	Interval Koefisien	Klasifikasi
1.	0,000 – 0,199	Sangat rendah / Lemah dapat diabaikan
2.	0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
3.	0,400 – 0,599	Sedang
4.	0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
5.	0,800 – 1,000	Sangat tinggi / Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013, hlm. 183)

2. Koefisien Determinasi

Yuke Ananda Putri , 2016

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN FRONT OFFICE DI AMAROSSA HOTEL BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya presentase variabel (X) gaya kepemimpinan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan dengan rumus koefisien determinasi (kd) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2012, hlm.257)

Dimana:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Simbol r^2 merupakan kuadrat dari koefisien determinasi adalah satu ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, penggunaan koefisien determinasi dalam korelasi tidak harus diinterpretasikan sebagai besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y), mengingat bahwa korelasi tidak sama dengan kausalitas. Semakin besar n (ukuran sampel) maka nilai r^2 cenderung makin kecil. Sebaliknya dimana peneliti mengamati hubungan dari beberapa variabel pada satu unit analisis perusahaan maka r^2 akan cenderung besar.

K. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan 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. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2014, hlm. 64).

Yuke Ananda Putri , 2016

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN FRONT OFFICE DI AMAROOSA HOTEL BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji-T. Uji-T yaitu pengujian hipotesis dengan menguji pengaruh variabel *independent* terhadap variable *dependent*. Uji-T digunakan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pengujian Hipotesis :

1. Dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan berbunyi :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Daerah kritis dengan tingkat signifikansi 5% secara searah, kemudian dicari nilai t dalam tabel.

3. Tentukan uji statistik t dengan degree of freedom, dimana $df = n-2$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2013, hlm. 184)

Keterangan :

t = faktor korelasi

r = koefisien korelasi pearson

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

1. Jika $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien regresi signifikan. Maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung.
2. Jika $t_{hitung} \leq$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya koefisien regresi tidak signifikan. Maka tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) departemen *front office* di Amaroossa Hotel Bandung.