

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, karena dalam penelitian ini di sajikan dengan angka-angka. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numerik dalam perencanaan, proses, pembentukan hipotesis, teknik, Hubungan data, dan penarikan kesimpulan (Waruwu, 2023). Kemudian dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *deskriptif Analisis*. Penelitian deskriptif analisis dengan menggunakan metode survei merupakan suatu metode yang bertujuan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran mengenai subjek penelitian dengan menggunakan data dan sampel yang telah dikumpulkan apa adanya, tanpa bermaksud menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas. Data-data tersebut disusun kembali dan diolah untuk memberikan penjelasan terhadap permasalahan yang ada. (Sugiyono, 2019).

B. Sumber Data

Dalam penelitian yang akan di teliti oleh peneliti akan menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data Primer, data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan di Departemen *Food Beverage Product* Hotel Aston Pasteur Kota Bandung yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.
2. Data Sekunder, diberikan berupa data dari berbagai sumber dokumenter atau laporan tertulis lain yang tersedia di departemen *Food Beverage Product* Hotel Aston Pasteur Kota Bandung.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah serangkaian langkah dalam suatu penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan (Nursalam, 2020). Secara khusus, teknik pengumpulan data berikut akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Menentukan Responden

Responden yang akan dilibatkan dalam penelitian ini adalah karyawan departemen *food beverage product* Hotel Aston Pasteur Kota Bandung. Sebelum melakukan penelitian, maka akan meminta izin terlebih dahulu kepada *Human Resource Development* (HRD) Hotel Aston Pasteur Kota Bandung dengan surat yang terlampir.

2. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan departemen *Food beverage product* Hotel Aston Pasteur Kota Bandung.

a. Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, responden menggunakan kuesioner untuk mengeksplorasi gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, penulis mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert yang telah dilakuakn uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini kuesioner dibagikan dengan menggunakan *google form*.

b. Wawancara

Dengan mewawancarai *staff* departemen *Food & Beverage Product* merupakan metode yang efektif untuk menggali informasi secara mendalam mengenai berbagai aspek operasional, tantangan, dan peluang yang ada dalam departemen tersebut.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian terdiri dari subjek atau objek dengan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Nursalam, 2020). Populasi penelitian ini berjumlah 50 orang yang terdiri dari karyawan, *trainee*, dan *casual* yang berada dalam departemen *Food Beverage Product* Hotel Aston Pasteur Kota Bandung.

2. Sampel Penelitian

Sampel ini merupakan bagian dari suatu populasi yang mana subjek penelitiannya digunakan dengan menggunakan teknik sampling, atau proses seleksi, sehingga dapat mewakili populasi yang ada (Nursalam, 2020). Pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan *total sampling*. *Total sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana besar sampel disesuaikan dengan populasi. Semakin banyak sampel yang Anda gunakan, semakin rendah tingkat kesalahan Anda. Cara ini dianggap paling akurat dan bebas dari kesalahan pengambilan sampel (Mujayanah & Fadilah, 2019). Maka untuk jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 50 responden.

E. Operasional Variabel

Penentuan jenis dan indikator variabel yang relevan dengan penelitian ini memerlukan operasionalisasi variabel. Operasionalisasi variabel bertujuan untuk mengetahui skala pengukuran setiap variabel sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan baik dengan menggunakan alat tersebut (Mujayanah & Fadilah, 2019). Variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel X atau Variabel Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menentukan nilai variabel lain. Suatu aktivitas stimulus yang mungkin atau mungkin tidak dimanipulasi oleh peneliti untuk mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen biasanya dimanipulasi, diamati, dan diukur untuk mengetahui hubungan dan pengaruhnya dengan variabel lain (Nursalam, 2020). Variabel independen yang diterapkan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.

2. Variabel Dependen (Variabel Y atau Variabel Terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang nilainya ditentukan oleh variabel lainnya. Variabel respon merupakan hasil manipulasi variabel lain (Nursalam, 2020). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel (X)

Variabel	Sub variabel	Konsep variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan terdiri dari perilaku dan strategi yang diterapkan pemimpin untuk mempengaruhi kinerja orang yang dipimpinya, berasal dari perpaduan filosofi , keteerampilan, sifat, sikap. (Leonardo et al., 2021)				
	1. Kemampuan mengambil keputusan Kemampuan mengambil keputusan bagi pemimpin adalah kemampuan untuk memilih tindakan terbaik dari beberapa alternatif yang ada dalam situasi yang seringkali kompleks dan penuh ancaman.				
			<i>Executive Chef</i> selalu mengajak pegawainya dalam memutuskan suatu tujuan.	Tingkatan keterlibatan <i>staff</i> dalam memutuskan tujuan	Likert
			<i>Executive Chef</i> cepat, tepat dan tegas dalam mengambil keputusan .	Tingkatan sikap dalam pengambilan keputusan	
			<i>Executive Chef</i> dalam mengambil keputusan sesuai dengan situasi dan kondisi keadaan.	Tingkatan kesesuaian dalam pengambilan keputusan	
2. Kemampuan Memotivasi					

<p>Memotivasi bawahan adalah proses membangkitkan semangat kerja, antusiasme, dan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan organisasi .</p>			
		<p>Bentuk perhatian <i>Executive Chef</i> kepada pegawainya dengan cara memberi semangat kerja</p>	<p>Tingkatan mengapresiasi kepada <i>Staff</i></p>
		<p><i>Executive Chef</i> selalu mengapresiasi kepada pegawainya.</p>	<p>Tingkatan mengapresiasi kepada <i>Staff</i></p>
		<p><i>Executive Chef</i> menghargai pekerjaan pegawainya.</p>	<p>Tingkatan menghargai pekerjaab <i>Staff</i></p>
<p><i>3. Kemampuan Komunikasi</i></p> <p>Komunikasi yang efektif adalah kunci keberhasilan seorang pemimpin. Menyampaikan pesan dengan jelas, menghindari ambiguitas, dan membuka ruang untuk diskusi.</p>			
		<p>Executive Chef selalu senang jika menerima saran pendapat dan kritikan dari pegawainya.</p>	<p>Tingkatan penerimaan kritik dan saran</p>
		<p><i>Executive Chef</i> dalam memberikan instruksi kerja, menggunakan bahasa yang mudah dipahami.</p>	<p>Tingkatan pemberian instruksi</p>

			Executive Chef memberikan kesempatan para pegawainya untuk berpendapat jika terjadi masalah di kitchen.	Tingkat kebebasan berpendapat pegawai	
4. Kemampuan mengendalikan bawahan					
Kemampuan mengendalikan bawahan bukan berarti otoriter, tetapi lebih pada kemampuan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan waktu untuk mencapai tujuan bersama.					
			<i>Executive Chef</i> selalu mengajak pegawainya untuk mendiskusikan masalah di <i>Kitchen</i>	Tingkatan berpendapat ketika terjadi masalah.	
			<i>Executive Chef</i> memiliki kemampuan dalam mengatur tugas pegawainya.	Tingkatan pengaturan tugas kepada pegawainya.	
			Executive Chef selalu bersikap tegas dan bijak dalam pekerjaannya.	Tingkatan kebiakan pemimpin	
5. Tanggung jawab					
Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan Menjadi teladan yang baik bagi bawahan.					
			Executive Chef lebih memfokuskan hasil kerja yang	Tingkatan hasil kinerja pegawai	

			maksimal tanpa mengetahui prosesnya.	yang bermutu	
			Pimpinan bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat.	Tingkatan kesediaan menanggung jawab resiko.	
			Pimpinan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.	Tingkatan penekanan tugas kepada pegawai	

Tabel 3. 2 Operasional Variabel (Y)

Variabel	Sub variabel	Konsep variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kinerja dan berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perekonomian. (Suwatno dalam Darda & Rojikun., 2022)				Likert
	1. Kuantitas Kualitas kinerja mengacu pada seberapa baik suatu pekerjaan atau tugas diselesaikan. Ini melibatkan penilaian terhadap hasil akhir yang dicapai, apakah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, apakah memenuhi kebutuhan atau harapan, dan apakah memberikan nilai tambah.				
			Saya bersedia melaksanakan atau mengerjakan seluruh tugas yang diberikan oleh pimpinan	Tingkat tugas-tugas yang diberikan diluar pekerjaan pegawai	

			kepada saya diluar pekerjaan saya		
			Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	Tingkatan tambahan tugas pekerjaan	
			Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya	Tingkatan rutinitas tugas pekerjaan pegawai	
<p>2. Kuantitas</p> <p>Kuantitas kinerja mengacu pada jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ini berkaitan dengan produktivitas dan efisiensi kerja.</p>					
			Saya merasa sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	Tingkatan keselarasan pekerjaan	
			Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di <i>office kitchen</i> .	Tingkatan tanggung jawab terhadap pekerjaan	
			Dalam bekerja saya menguasai penggunaan equipment atau utensil yang dipakai.	Tingkatan menguasai penggunaan peralatan di <i>Kitchen</i>	

<p>3. Kerja sama</p> <p>Kerjasama adalah upaya bersama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang sama. Ini melibatkan koordinasi, komunikasi, dan saling mendukung.</p>			
		Saya dapat bekerja sama dalam semua divisi dengan baik	Tingkatan kerjasama antar divisi
		Saya senang bekerja secara kelompok daripada sendiri-sendiri	Tingkatan pekerjaan dilakukan berkelompok
		Saya tidak memiliki masalah dengan pegawai lainnya.	Tingkatan tidak memiliki masalah dengan pegawai lain
<p>4. Tanggung jawab</p> <p>Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan dan siap menerima konsekuensi atas hasil yang dicapai.</p>			
		Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan pimpinan kepada saya	Tingkatan kerjasama antar divisi
		Saya tidak pernah meninggalkan tempat pekerjaan tanpa izin	Tingkatan pekerjaan dilakukan berkelompok

			Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum selesai dengan tuntas.	Tingkatan tidak memiliki masalah dengan pegawai lain	
5. Inisiatif Inisiatif adalah kemampuan untuk mengambil tindakan tanpa menunggu perintah atau instruksi. Ini melibatkan proaktif, kreatif, dan berpikir di luar kotak.					
			Saya selalu menyumbangkan ide dan saran untuk tim kerja	Tingkatan berpendapat ide dan saran	
			Saya sering membantu pekerjaan rekan saya saat diperlukan	Tingkatan kerja sama dalam hal membantu rekan kerja	
			Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut.	Tingkatan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan	

F. Uji Persyaratan Insrtumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah mengukur dan mengamati prinsip reliabilitas instrumen dalam pengumpulan data. Instrumen harus bisa mengukur yang seharusnya diukur (Nursalam, 2015). Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari uraian variabel yang bersangkutan. Menurut Sugiyono dalam Choirunnisa (2022) metode yang dapat digunakan dalam uji validitas.

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi Pearson antara item instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

X : Skor item instrumen yang akan digunakan

Y : Skor semua item instrumen dalam variabel tersebut

n : Jumlah responden

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah kesamaan suatu pengukuran atau pengamatan ketika suatu fakta atau kenyataan hidup diukur atau diamati berkali-kali pada waktu yang berbeda (Nursalam, 2020). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbunch yang mengukur rata-rata konsistensi seluruh item kuesioner dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas Alpha Cronbunch dengan nilai standar 60% atau 0,6. Nilai reliabilitas cronbunch alpha $\alpha < 0 > 0,8$ berarti sangat reliabel (Sugiyono, 2019).

G. Uji Persyaratan Analisis data

1. Normalitas

Normalitas dalam statistik Merujuk pada distribusi data yang mengikuti kurva normal atau distribusi Gaussian. Distribusi normal ini berbentuk lonceng dan simetris di sekitar rata-rata. Data yang terdistribusi normal memiliki karakteristik tertentu, seperti rata-rata, median, dan modus yang bernilai sama.

- a. Jika nilai sig > (0.05) normal.
- b. Jika nilai sig < (0,05) tidak normal.

2. Lineritas

Linearitas dalam konteks statistik, terutama dalam regresi, mengacu pada hubungan linier antara variabel dependen dan satu atau lebih variabel

independen. Artinya, hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan dengan garis lurus.

3. Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varians dari residual (selisih antara nilai sebenarnya dan nilai yang diprediksi oleh model) tidak konstan untuk semua nilai dari variabel prediktor. Dengan kata lain, sisa data sebaran tidak merata.

H. Metode Analisis

Regresi linier Sederhana ini adalah jenis analisis regresi pertama yang dipelajari secara ketat dan digunakan secara luas dalam peramalan bisnis praktis karena sifat statistik estimator yang dihasilkan nya lebih mudah ditentukan.

I. Hipotesis

Analisi ini digunakan untuk mengetahui dan membuktikan kembali apakah hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y) memang benar-benar diperoleh atau secara kebetulan. Menurut sugiyono (2002) hal ini dapat dibuktikan dengan rumus T-test berikut ini.

$$T\text{-test} = \frac{r\sqrt{n-k}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

T-test = Koefisien t-test

R = Koefisien korelasi

N =Jumlah data

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang, rumusan masalah, landasan teori dan hasil penelitian yang relevan serta kerangka penelitian, penulis menyimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

Hipotesis 1

H1: Terdapat Hubungan Antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai departemen *Food & Beverage Product* di hotel aston Pasteur.

J. Etika Penelitian

Penelitian ini mempunyai etika penelitian dan hendaknya dijaga agar dapat digunakan untuk meyakinkan responden bahwa akan terlindungi dari segala hal yang dapat merugikan dirinya selama proses penelitian berlangsung. Aspek-aspek berikut diperhitungkan selama proses penelitian ini:

1. Informed Consent

Informed consent merupakan persetujuan tertulis dari subjek bahwa mereka bersedia berpartisipasi dalam suatu penelitian. Formulir persetujuan memuat uraian penelitian, meliputi tujuan penelitian, manfaat penelitian, proses penelitian, dan kerahasiaan data responden.

2. Anonymity

Demi mengedepankan rasa aman bagi responden dalam survei ini, nama responden tidak akan dipublikasikan. Sebagai gantinya, kode diberikan dengan menggunakan inisial dari lembar data observasi masing-masing responden.

3. Kerahasiaan

Untuk melindungi privasi responden mengenai isi dan hasil penelitian, seluruh data yang diolah akan segera disimpan dan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti dan pengawas lembaga dalam waktu 5 tahun. Para peneliti tidak mengungkapkan identitas responden kepada siapa pun, dan mereka tetap merahasiakannya bahkan kepada pihak berwenang. Satu-satunya data yang diekspos adalah kumpulan data tanpa identitas. Data juga akan dimusnahkan jika ada kecurigaan adanya pelanggaran hak cipta data yang disengaja atau tidak disengaja.

4. Beneficient

Penelitian ini dilakukan berdasarkan manfaat yang diterima oleh karyawan dan Hotel Aston Pasteur Kota Bandung, dengan menggunakan penelitian ini sebagai acuan.

5. Non-Maleficient

Peneliti memastikan responden tidak merasa dirugikan atau terbebani saat mengumpulkan data

6. Keadilan

Seluruh responden mendapatkan kejelasan teknis yang sama dan peneliti tidak membeda-bedakan responden dengan mengabaikan status, agama, suku, atau ras serta tidak melanggar Hak Asasi Manusia (HAM).