masalah sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Hotel Guntur Kota Bandung.

**3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Hotel Guntur Bandung, masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

**3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variable penelitian pada dasarnya adalah atribut atau sifat/nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel *Independen*: dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel *Dependen*: dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X1, X2 sebagai variabel independen dan variabel Y sebagai variabel dependen. Variabel-varibel tersebut sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Veithzal Rivai (2014:148)

1. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin pegawai adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Edy Sutrisno (2016:89)

1. Motivasi Kerja (Y)

“Motivasi Kerja adalah pemberian dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh hirarki lima (5) kebutuhan, antara lain, yaitu : *Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs),* Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), Kebutuhan Sosial *(Social Needs*), Kebutuhan Pengakuan *(Esteem Needs*), Kebutuhan Aktualisasi Diri *(self-Actualization Needs*)”.

Robbins dan Judge dalam Diana Angelica (2010:223) dikembangkan oleh Maslow.

**3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel adalah proses mendefinisikan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas serta motivasi kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut tabel mengenai konsep dan indikator variabel:

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Konsep/ Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Ukuran** | **Skala** |
| Kepemimpinan  ( X1)  Kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi  **Veithzal Rivai,**  **(2014:148)** | Pengaruh | 1. Hubungan baik antara pimpinan dan pegawai | Tingkat hubungan antara pimpinan dan pegawai | Ordinal |
| 1. Sikap pimpinan sehari-hari | Tingkat sikap pimpinan sehari-hari | Ordinal |
| 1. Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan intansi | Tingkat contoh yang diberikan dalam mematuhi peraturan instansi | Ordinal |
| 1. Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif | Tingkat kondisi kerja kerja yang diciptakan pimpinan | Ordinal |
| Legitimasi  Tujuan | 1. Keadilan pimpinan dalam memberi sanksi kepada pegawai | Tingkat keadilan dalam memberi sanksi | Ordinal |
| 1. Pimpinan mendelegasi wewenang dengan baik | Tingkat pendelegasian wewenang terhadap pegawai | Ordinal |
| 1. Pemberian penghargaan atas kinerja pegawai | Tingkat penghargaan yang diberikan pada pegawai | Ordinal |
| 1. Tanggung jawab terhadap tugas | Tingkat tanggung jawab pimpinan terhadap tugas | Ordinal |
| 1. Pemberian bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai | Tingkat bimbingan, arahan, dan dorongan yang diberikan pada pegawai | Ordinal |
| 1. Pemberian kebebasan bagi pegawai untuk memberikan pendapat | Tingkat kebebasan yang diberikan pada pegawai dalam memberi pendapat | Ordinal |
| Disiplin  (X2)  disiplin pegawai adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”  **Edy Sutrisno, (2016:89)** | Taat terhadap aturan waktu | 1. Jam masuk kerja | Ketepatan jam masuk kerja | Ordinal |
| 1. Jam istirahat | Ketepatan jam istirahat | Ordinal |
| 1. Jam pulang kerja | Ketepatan jam pulang kerja | Ordinal |
| Taat terhadap peraturan instansi | 1. Cara berpakaian | Menggunakan pakaian sesuai ketentuan instansi | Ordinal |
| 1. Bertingkah laku | Tingkah laku pegawai dalam bekerja | Ordinal |
| 1. Kepatuhan | Kepatuhan dalam melaksanakan tugas | Ordinal |
| Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan | 1. Kelancaran | Melaksanakan pekerjaan sesuai jabatan, tugas, dan tanggung jawab | Ordinal |
| 1. Hubungan pegawai | Keserasian dengan pegawai lain dalam bekerjasama | Ordinal |
| 1. Tanggung jawab | Ketaatan terhadap tugas yang diberikan | Ordinal |
| Taat terhadap norma | 1. Norma yang berlaku | Ketaatan terhadap norma yang berlaku di instansi | Ordinal |
| Motivasi Kerja  (Y)  “Motivasi adalah pemberian dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh hirarki lima (5) kebutuhan, antara lain, yaitu : *Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs),* Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), Kebutuhan Sosial *(Social Needs*), Kebutuhan Pengakuan *(Esteem Needs*), Kebutuhan Aktualisasi Diri *(self-Actualization Needs*)”.  (Robbins dan Judge dalam Diana Angelica) (2010:223) dikembangkan oleh Maslow | Kebutuhan untuk fisiologis | 1. Kebutuhan untuk mencapai kebutuhan fisiolgis (makan,minum,bernafas,) | Tingkat Kebutuhan untuk mencapai kebutuhan fisiologis (makan,minum,bernafas) | Ordinal |
| 1. Kebutuhan untuk mendapatkan perlindungan fisik | Tingkat Kebutuhan untuk mendapatkan perlindungan fisik | Ordinal |
| Kebutuhan untuk berafiliasi  ( kebutuhan sosial) | 1. Kebutuhuan untuk di terima | Tingkat Kebutuhuan untuk di terima | Ordinal |
| 1. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antara pegawai | Tingkat Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antara pegawai | Ordinal |
| Kebutuhan akan rasa aman | 1. Kebutuhan untuk mendapatkan rasa aman | Tingkat Kebutuhan untuk mendapatkan rasa aman | Ordinal |
| 1. Kebutuhan untuk mendaptkan perlindungan dan ancaman | Tingakat Kebutuhan untuk mendaptkan perlindungan dan ancaman | Ordinal |
| 1. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing | Tingkat kebutuhan untuk memimpin dan bersaing | Ordinal |
| Kebutuhan akan penghargaan | 1. Kebutuhan akan harga diri | Tingkat Kebutuhan akan harga diri | Ordinal |
| 1. Kebutuhan untuk dihrmati dan di hargai | Tingkat Kebutuhan untuk di hargai dan dihormati | Ordinal |
| Kebutuhan untuk aktualisasi diri | 1. Kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri dan berpendapat | Tingkat Kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri dan berpendapat | Ordinal |

**3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai fungsional umum di Hotel Guntur Bandung yang berjumlah 48 orang.

**Tabel 3.2**

**Komposisi Karyawan Hotel Guntur Bandung**

|  |  |
| --- | --- |
| **Divisi** | **Jumlah Karyawan** |
| Room Devision | 10 |
| Food and Beverage Departement | 8 |
| Sales and Marketing Departement | 12 |
| Accounting Departement | 4 |
| Engineering Departement | 8 |
| Human Resouces Departement | 6 |
| **Jumlah** | **48** |

Maka penulis menggunakan sensus yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan responden. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample karena jumlah populasi relatif kecil.

**3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapat keterangan**-**keterangan yang diperlukan untuk membahas data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaiitu :

1. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku**-**buku yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian Data ini merupakan data pendukung yang diperoleh dari penelitian, sebagai berikut :

1. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian
2. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian
3. Penelitian Lapangan

Yaitu mencari dan memperoleh data dari perusahaan dan para pegawai sebagai responden yang penulis teliti :

1. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan peneliti secara langsung di perusahaan.

1. Wawancara

Yaitu dengan cara mengadakan wawancara dengan kepala bagian personalia yang mempunyai wewenang dari para pegawai yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai Hotel Guntur Bandung.

* 1. **Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2016:147) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah.

Dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Data kuantitatif diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti.Pengisian kuesioner dilakukan secara langsung oleh responden dengan memberi tanda pada jawaban yang telah disediakan.Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, sebagai berikut :

**Tabel 3.3**

**Skala Model *Likert***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skala** | **Keterangan** | **Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Kurang Setuju | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono(2016:94)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

* + 1. **Garis Kontinum**

Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Model garis kontinum ini menggunakan perhitungan skor yang dijelaskan pada rumus berikut:

P **=**

Dimana:

P = panjang kelas interval

Rentang = data terbesar – data terkecil

Banyak kelas = 5

Penetapan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor actual dan skor ideal. Perolehan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategoriakan pada rentang skor berikut ini:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar skala = 5 - 1 = 0,8

5

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3.4**

**Kategori Interpretasi Skor**

|  |  |
| --- | --- |
| **Skala** | **Kategori** |
| 1,00 – 1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 1,81 – 2,60 | Tidak Baik |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Baik |
| 3,41 – 4,20 | Baik |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik |

Untuk mengklasifikannya dapat dilihat pada garis kontinum sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sangat Tidak Baik | Tidak Baik | Cukup Baik | Baik | Sangat Baik |
|  |  |  |  |  |

**1,00 1,80 2,60 3,40 4,20 5,00**

**Gambar 3.1**

**Garis Kontinum**

* + 1. **Analisis Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2016:147) yang dimaksud analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Variabel penelitian ini adalah mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai.

* + 1. **Analisis Statistik Verifikatif**

Menurut Sugiyono (2013:54) menyatakan bahwa analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Ada beberapa metode dalam menggunakan analisis deskriptif diantaranya sebagai berikut:

* + - 1. **Uji Instrumen**

Uji instrument disusun untuk menguji keandalan dan validitas pengukuran.Tentunya dalam penyusunan sebuah kuesioner harus benar-benar bisa menggambarkan tujuan dari peneliti tersebut (valid) dan juga dapat konsisten bila pertanyaan tersebut dijawab dalam waktu yang berbeda (reliabel).Uji instrument terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

**3.5.3.2 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2011:52). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Product Moment.*Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasiadalah sebagai berikut:

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X = skor per item pertanyaan

Y = skor total

Bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid (Sugiono, 2016:134). Selanjutnya bila korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item – Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlationn* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlationn >*0,30 (Priyatno, 2009).

* + - 1. **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2016:121) hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.Kalau dalam objek penelitian kemarin berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah.Pengujian reliabilitas dapat dilakukakn dengan teknik belah dua dari Spearman Brown (Split Half). Berikut rumusnya:



Keterangan :

r = reliabilitas internal seluruh instrumen

= Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua



Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

**3.5.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Disiplin kerja) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja).

Rumus yang digunakan :

***Y = a + b1X1 + b2X2 + e***

=

Dimana :

***Y* =**  Motivasi Kerja

***a =*** Konstanta

***b1 – b2* =** Koefisien regresi variabel independen

***X1*  =** Kepemimpinan

***X2* =** Disiplin Kerja

***e* =** Standar error / variabel pengganggu

**3.5.3.5 Analisis Korelasi Berganda**

Uji ini dilakukan mengetahui bagaimana derajat kekuatanhubungan variabel independen dengan variabel dependen.Pada penelitian ini korelasi ganda tiga variabel, yaitu antara variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

rumus yang digunakan sebagai berikut:





Dimana:

R² = Koefisien Korelasi Berganda

JKregesi = Jumlah Kuadrat

JKtotal = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Untuk mencari JKregresi dihitung dengan menggunakan rumus:



Dimana:

 , dan

Untuk mencari JK total menggunakan rumus sebagai berikut:



Nilai R yang diperoleh selalu berada dalam interval , adapun arti dari nilai untuk, dan  antara lain sebagai berikut :

1. Apabila , artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2 dan variabel Y
2. Apabila , artinya terdapat hubungan antara variabelX1, X2yang bersifat negatif
3. Apabila , artinya tidak terdapat hubungan korelasi antara variabel X1, X2dan Y.

Patokan untuk memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan ini,maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera di bawah ini :

**Tabel 3.5**

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

*Sumber : Sugiyono (2016:184)*

* + - 1. **Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2010:292), rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu:

**Kd = R2 × 100%**

Dimana : 0 ≤ R2 ≤ 1

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi (seberapa besar perubahan variabel terikat)

R2 = Koefisien korelasi (kuadrat korelasi ganda)

* + - 1. **Analisis Koefisien Determinasi Parsial**

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Imam Ghozali (2011:175). Rumus untuk menhitung koefisien determinasi parsial yaitu :

***Kd = B × ZeroOrder × 100%***

Keterangan :

B= Beta (nilai *standardized coefficients*)

*Zero order* = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd= 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah.

Kd= 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

* 1. **Rancangan Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti yaitu kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh peneliti.Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

**Kd = R2 × 100%**

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian di Hotel Guntur Bandung Jl. Otto Iskandardinata no.20 Bandung.