BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yaitu karyawan di bagian Deputy Branch Manager Supporting PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya yang beralamat Jl. Sutisna Senjaya No.101 Telp. (0265)33446465 Cikalang Kec. Tawang Tasikmalaya Jawa Barat 46112. Dengan ruang lingkup penelitian yaitu Pengaruh Budaya Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y).

3.1.1 Sejarah PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Tasikmalaya

Bank Tabungan Negara berdiri sejak zaman penjajahan, dibawah ini perkembangan PT. Bank Tabungan Negara (Persero):

Dengan maksud mendidik masyarakat agar gemar menabung, pemerintah Hindia Belanda melalui Koninklikij Besluit No.27 tanggal 16 Oktober 1987 mendirikan Postspaarbank, yang kemudian terus hidup dan berkembang serta tercatat hingga tahun 1939 telah memiliki 4 (empat) cabang yaitu Jakarta, Medan, Surabaya dan Makasar. Pada tahun 1940 kegiatanya terganggu, sebagai akibat penyeburan Jerman atas Netherland yang mengakibatkan penarikan tabungan besar-besaran dalam waktu yang relatif singkat (rush). Pada tahun 1942 Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada pemerintah Jepang. Jepang membekukan kegiatan Postspaarbank dan mendirikan Tyokin Kyoku sebuah bank yang bertujuan untuk menarik dana masyarakat melalui tabungan. Usaha pemerintah Jepang ini tidak sukses karena dilakukan dengan paksaan. Tyokin Kyoku hanya

mendirikan satu cabang yaitu cabang Yogyakarta. Proklamasi kemerdekaan RI 17 Agustus 1945 telah memberikan inspirasi kepada Bapak Darmosoetanto untuk memprakarsai pengambil alihan Tyokin Kyoku dari pemerintah Jepang ke RI dan terjadilah penggantian nama menjadi Kantor Tabungan Pos, bapak Darmosoetanto ditetapkan oleh pemerintah RI menjadi Direktur yang pertama.

Tugas pertama Kantor Tabungan Pos adalah melakukan penukaran uang Jepang dengan uang Republik Indonesia (ORI). Tetapi kegiatan Kantor Tabungan Pos tidak berumur panjang, karena agresi Belanda mengakibatkan didudukinya semua kantor termasuk kantor cabang dari Kantor Tabungan Pos hingga tahun 1949. Saat Kantor Tabungan Pos diganti menjadi Bank Tabungan Pos Ri, lembaga ini bernaung dibawah Kementrian Perhubungan. Banyak kejadian bernilai sejarah sejak tahun 1950 tetapi yang substantive bagi sejarah BTN adalah dikeluarkan UU Darurat No.9 tahun 1950 tanggal 9 Februari 1950 yang mengubah nama "Postspaarbank In Indonesia" berdasarkan staatblat no.295 tahun 1941 menjadi Bank Tabungan Pos dan memindahkan induk kementrian dari Kementrian Perhubungan Kementrian Keuangan dibawah menteri Urusan Bank Sentral. Walaupun dengan UU Darurat tersebut masih bernama Bank Tabungan Pos, tetapi tanggal 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari dan tanggal lahir Bank Tabungan Negara.

Perubahan nama dari Bank Tabungan Pos menjadi Bank Tabungan Negara didasarkan pada PERPU No. 4 tahun 1963 tanggal 22 Juni 1963 yang kemudian dikuatkan dengan UU No. 2 tahun 1964 tanggal 25 Mei 1964. Penegasan status Bank Tabungan Negara sebagai bank milik Negara ditetapkan dengan UU No. 20

tahun 1968 tanggal 19 Desember 1968 yang sebelumnya (Sejak Tahun 1964) Bank Tabungan Negara menjadi BI unit V. Jika tugas utama saat pendirian Postpaarbank (1987) sampai dengan Bank Tabungan Negara (1968) adalah gerak dalam lingkup penghimpunan dana masyarakat melalui tabungan, maka sejak tahun 1974 Bank Tabungan Negara ditambah tugasnya yaitu memberikan pelayanan KPR (Kredit Pinjaman Rumah) dan untuk pertama kalinya penyaluran KPR terjadi tanggal 10 Desember 1976, karena itulah tanggal 10 Desember diperingati sebagai hari KPR bagi BTN. Bentuk hukum BTN mengalami perubahan lagi pada tahun 1992, yaitu dengan dikeluarkannya PP No. 24 tahun 1992 tanggal 29 April 1992 yang merupakan pelaksanaan dari UU No.7 tahun 1992 bentuk hukum BTN berubah menjadi perusahaan perseroan.

Sejak itu nama BTN menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) dengan call name bank BTN. Berdasarkan kajian konsultan independent, Price Waterhouse Cooper, pemerintah melalui Menteri BUMN dalam surat S-544/M/2000 memutuskan bank BTN sebagai bank umum fokus bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi.

3.1.2 Logo Perusahaan

Gambar 3.1
Logo Perusahaan
Sumber: id.wikipedia.org

Filosofi Logo BTN:

Logo BTN mengambil pola Segi Enam. Pola ini mengambil bentuk Sarang Lebah, yang menyiratkan adanya kegiatan menabung pada masyarakat, sebagaimana halnya lebah yang selalu menyimpan madu perolehannya. Pola ini juga menyiratkan "Atap Rumah" yang menjadi citra dan misi utama BTN, sebagai pelaksana KPR bagi masyarakat. Bentuk logo dengan huruf kecil melambangkan sikap ramah dan rendah hati. Artinya, ramah terhadap semua segmen bisnis yang dimasuki dan menunjukkan keinginan yang besar untuk melayani dengan rendah hati. Warna huruf biru tua melambangkan rasa nyaman, tenang, dan menyejukkan. Simbol dari spesialis bentuk gelombang emas cair mencerminkan simbol kekayaan finansial di Asia. Lengkungan emas sebagai metamorphosa dari sifat progresif, pandangan ke depan *(excellence)*, fleksibilitas serta ketangguhan atas segala kemungkinan yang akan datang. Warna kuning emas (kuning ke arah orange) merupakan warna logam mulia (emas) yang menunjukkan keagungan, kemuliaan, kemakmuran, dan kekayaan.

3.1.3 Visi Misi PT. Bank Tabungan Negara (Persero)

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) mempunyai Visi yaitu:

“Terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sektor perumahan dan jasa layanan keuangan keluarga.”

Adapun Misi dari PT. Bank Tabungan Negara (Persero) adalah:

1. Berperan aktif dalam mendukung sektor perumahan, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan, yang terintegrasi dalam sektor perumahan di Indonesia.

2. Memberikan layanan unggul dalam pembiayaan kepada sektor perumahan dan kebutuhan keuangan keluarga.
3. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis digital.
4. Menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi.
5. Meningkatkan shareholder value dengan focus kepada peningkatan pertumbuhan profitabilitas sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance, dan
6. Memedulikan kepentingan masyarakat, sosial dan lingkungan secara berkelanjutan.

3.1.4 Aktivitas Usaha PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya

1. KPR dan Perbankan Konsumen
   a. Produk
   1). Kredit konsumen terbagi menjadi empat yaitu : KPR bersubsidi, KPR non subsidi, Kredit Perumahan lainnya, dan Konsumen
   2). Simpanan terbagi menjadi tiga yaitu : giro, tabungan, dan deposito
   b. Layanan
   1). Mortgage : layanan pembiayaan berbasis rumah atau hunian
      a). Layanan pembiayaan konsumen dan personal
      b). Layanan pengembangan bisnis costumer loan dari value chain perumahan

2). Costumer Funding

a). Layanan produk dana dan jasa yang berorientasi pada nasabah individual

b). Pengembangan bisnis wealth management

2. Perumahan dan Perbankan Komersial

a. Produk

1) Kredit kommersial terbagi menjadi tiga yaitu: kredit mikro dan usaha kecil menengah serta kredit korporasi lainnya.

2) Simpanan terbagi menjadi : giro, dan deposito

b. Layanan

1) Commercial Loan : layanan bisnis commercial loan termasuk kredit konstruksi SME : layanan pembiayaan bagi segmen mikro dan kecil

2) Commercial dan Institutional Funding : layanan jasa dana yang berorientasi kepada nasabah korporasi dan institusional

3. Perbankan Syariah

a. Produk

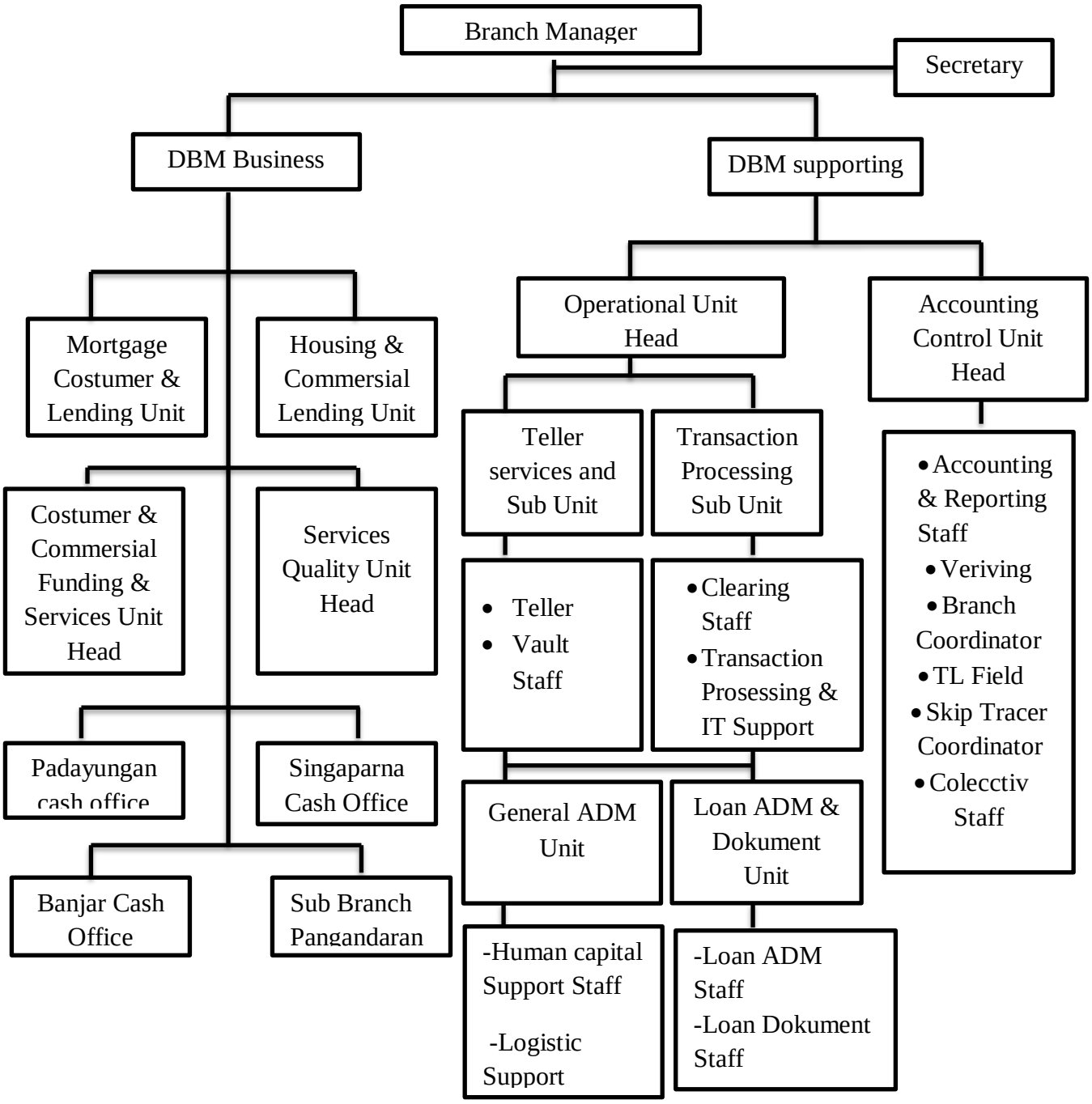
1) Produk pembiayaan terbagi menjadi dua yaitu : pembiayaan konsumen syariah dan pembiayaan komersial syariah

2) Produk pendanaan terbagi menjadi tiga yaitu : giro syariah, tabungan syariah dan deposito syariah

b. Layanan

1) Badan usaha syariah : layanan produk dan jasa syariah dan pembiayaan komersal syariah

3.1.5 Struktur Organisasi PT. Bank Tabungan Negara (Persero)



Gambar 3.2
Struktur Organisasi
Sumber: PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya

Tugas dan wewenang jabatan masing-masing karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya berikut ini:

3.1.5.1 Branch Manager

1. Branch Manager bertanggung jawab untuk menjamin berlangsungnya operasional Bank
2. Menciptakan pengawasan internal yang efektif dan efisien
3. Memantau serta mengelola resiko yang dihadapi Bank
4. Memelihara iklim yang mendukung terciptanya produktivitas
5. Mengelola sumber daya manusia menjaga profesionalisme
6. Menyampaikan laporan tentang kinerja kerja Bank secara menyeluruh kepada para devisi

3.1.5.2 Deputy Branch Manager Business

1. Menyusun kebijakan dan strategi dalam pencapaian target dana dan kredit
2. Meningkatkan tata kualitas pengelolaan perusahaan khususnya dalam pencapaian targer dana dan kredit
3. Mengevaluasi dan memutus kredit sesuai dengan wewenang memutus.

   Deputy Branch Manager Business membawahi:

   a. Mortgage Commercial Lending Unit

      Unit ini bertugas mencari dan merealisasi kredit yang berkualitas sehingga dapat memenuhi target kebutuhan kantor cabang.

   b. Customer and Commercial Funding Unit

      Unit ini bertugas menghimpun dana pihak ketiga baik tabungan, giro, ataupun deposit yang bersifat komersial / lembaga

c. Housing and Commercial Lending Unit

1) Membuat usualan rencana kerja serta anggaran bidang kerja sesuai ketentuan dan potensi bisnis dalam ruang lingkup pekerjaannya.
2) Melakukan koordinasi pencapaian target dana dan kredit komersial termasuk evaluasi secara periodik.
3) Menggunakan dan mengelola anggaran promosi dalam rangka pencapaian target dana dan kredit komersial.
4) Pembuatan laporan hasil pencapaian target dana dan kredit komersial.
5) Melakukan koordinasi pelaksanaan proses bisnis kerja komersial di kantor Cabang yang efektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
6) Membina hubungan baik dengan pihak internal dan eksternal yang terkait dengan operasional dan bisnis bank.
7) Mencari dan memberikan nasabah masukan serta informasi yang mendukung aktivitas pekerjaannya.

d. Service Quality Unit Head

1) Memastikan pemberian Quality Service Level pada nasabah
2) Menindaklanjuti peningkatan Quality Service Level terhadap nasabah untuk outlet dibawah Kantor Cabang
3) Membuat laporan Quality Service Level kepada unit terkait di kantor Pusat

3.1.5.3 Deputy Branch Manager Supporting

1. Menyusun kebijakan dan strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan operasional Bank

2. Mengevaluasi penempatan sumber daya manusia sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif.

Deputy Branch Manager Supporting Membawahi :

a. Operation Unit Head

1) Melakukan supervisi atas fungsi Teller Service
2) Melakukan supervisi atas fungsi Transaction Processing
3) Melakukan supervisi atas fungsi Branch Administration
4) Melakukan supervisi atas fungsi Loan Administration

b. Accounting Control Unit Head

Bertanggung jawab atas proses master dan administrasi tabungan batara kantor pos, akurasi dan kebenaran administrasi pajak di kantor cabang, serta proses pelaksanaan opening dan closing branch yang berkaitan dengan jaringan komunikasi.

c. General Administration Sub Unit

1) Memantau anggaran biaya dan belanja pegawai di kantor cabang.
2) Bertanggung jawab atas pengembangan dan pengelolaan semua inventaris cabang setiap saat.
3) Memastikan file kepegawaian di administrasikan secara efektif dan efisien.

d. Loan Administration & Dokument Sub Unit

1) Bertanggung jawab penuh atas seluruh aktivitas loan administration dan loan document.
2) Bertanggung jawab terhadap proses pengelolaan pencairan dana jaminan dan *maintenance* data.

3) Bertanggung jawab terhadap pelayanan pengembilan, peminjaman, dan pengembalikan dokumen kredit.

3.1.6 Sebaran Tenaga Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya

Jumlah keseluruhan tenaga kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya adalah 87 orang dan 81 cabang Tasikmalaya 6 pusat. Dengan sebaran tenaga kerja sebagai berikut:

1. Branch manager = 1 orang
2. Secretary = 1 orang
3. Business deputy Branch manager = 1 orang

DBM business terdiri dari:

a. Housing commercial lending = 1 orang
   1) Junior relationship lending = 1 orang
   2) Junior commercial loan analysis = 3 orang
   3) Small dan micro account officer = 2 orang
b. Mortgage costumer dan lending unit = 1 orang
   1) Costumer loan marketing = 2 orang
   2) Costumer loan services staff = 4 orang
   3) Junior costumer loan analyst = 3 orang
c. Costumer dan commercial funding dan services unit head = 2 orang
   1) Junior costumer funding marketing = 2 orang
   2) Post office alliance = 2 orang
d. Services quality unit head = 9 orang
e. Padayungan cash office = 3 orang
f. Singaparna cash office = 3 orang
g. Banjar cash office = 3 orang
h. Sub branch pangandaran dan ciamis = 8 orang

4. Supporting deputy branch manager = 1 orang

DBM Supporting terdiri dari:

a. Operational unit head = 1 orang
   1) Teller services and sub unit = 6 orang
   2) Transaction processing sub unit = 2 orang
b. Accounting control unit head = 9 orang
c. General ADM unit = 2 orang
d. Loan ADM dan document unit = 8 orang

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, menurut Anwar Sanusi (2014:105) survei merupakan cara pengumpulan data dimana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun tulisan. Jika pernyataan diajukan dalam bentuk lisan maka namanya wawancara, diajukan secara tertulis disebut kuesioner.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dengan kata lain operasionalisasi variabel adalah suatu pengukuran yang dilakukan peneliti untuk setiap variabel-variabel yang didasarkan pada indikator untuk mengambil kesimpulan. Sesuai dengan judul penelitian yaitu " Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Deputy Branch Manager di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Tasikmalaya." Maka terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Di bawah ini merupakan tabel operasionalisasi variabel Peneliatian :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Budaya kerja (X1)	Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat	1. Sikap karyawan terhadap pekerjaan	- Mau menerima arahan pimpinan - Senang menerima tanggung jawab kerja - Kerja sebagai ibadah - Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas	ORDINAL
		2. Perilaku kerja pada waktu kerja	- Disiplin kerja - Jujur dalam kerja - Komitmen kerja - Kerja sama dengan rekan kerja	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.	1. Hubungan pemimpin dengan karyawan	- Bawahan dapat mempercayai pemimpinnya - Pimpinan dapat membuat karyawan tertarik pada pekerjaanya - Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif	ORDINAL
		2. Struktur kerja	- Tugas dinyatakan dengan jelas - Ada beberapa alternatif jalur penyelesaian tugas - Penyelesaian tugas dapat ditunjukan dengan jelas - Ada solusi yang benar untuk masing-masing tugas	
		3. Posisi kekuasaan pimpinan	- Wewenang dalam memberikan penghargaan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pelatihan (X3)	Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan praktik.	1. Peserta	- Semangat mengikuti pelatihan	ORDINAL
		2. Instruktur	- Menguasai materi	
			- Pendidikan	
		3. Materi	- Menambah pengetahuan	
			- Sesuai dengan peserta	
		4. Lokasi	- Eksternal perusahaan	
			- Internal perusahaan	
		5.Lingkungan	- Kenyamanan	
			- Keamanan	
		6. Waktu	- Pelatihan sesuai waktu yang direncanakan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas	- Keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan - Ketepatan pengerjaan laporan sesuai dengan standar yang ditentukan - Ketelitian dalam bekerja	
		2. Kuantitas	- Kecepatan dalam melayani nasabah sesuai standar yang ditentukan 5 menit - Menghasilkan jumlah nasabah sesuai dengan target atau melebihi target	ORDINAL
		3. Waktu	- Penyelesaian tugas tepat waktu - Kehadiran	
		4. Penekanan Biaya	- Sesuai dengan anggaran	
		5. Pengawasan	- Perubahan kondisi dan situasi - Tanggung jawab terhadap tugas	

3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, yaitu teknik mengumpulkan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Study dokumentasi, yaitu teknik mengumpulkan data sekunder dari subjek yang diteliti, baik secara pribadi maupun kelembagaan seperti : rekapitulasi personalia, struktur organisasi, peraturan-peraturan, buku-buku, riwayat perusahaan, biasanya telah tersedia di lokasi penelitian.

3.2.2.1 Sumber Data

1. Sumber Data Primer

   Yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melaluipengisian kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Sutisna Senjaya Tasikmalaya.

2. Sumber Data Sekunder

   Yaitu sumber data yang diperoleh dari pihak lain yang mana data tersebut mereka jadikan sebagai sarana untuk kepentingan mereka sendiri, data sudah ada atau tersedia yang kemudian diolah kembali untuk tujuan tertentu, data ini berupa sejarah dan keadaan perusahaan, literatur, artikel, tulisan ilmiah yang dianggap relevan dengan topik di atas.

3.2.2.2 Populasi Sasaran dan Penentuan Sampel

Adapun pengertian populasi menurut Sugiyono (2015:167) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut Hengky Latan (2014:8) populasi adalah sekelompok orang-orang yang ingin dipelajari oleh peneliti berdasarkan pada suatu set teoritikal dari observasi yang potensial.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya pada karyawan bagian Deputy Branch Manager Supporting sebanyak 29 orang. Berikut ini dapat dilihat dari tabel jumlah karyawan tetap di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya.

Tabel 3.2
Karyawan Tetap di PT. Bank Tabungan Negara (Persero)
Cabang Tasikmalaya

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Deputy Branch Manager	1
2	Operational Unit Head	19
3	Accounting Control	9
Jumlah		29

Sumber: PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya

Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan teknik sensus (sampel total). Menurut sugiyono (2015:175) Sampel

total (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan Karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.2.2.3 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen utama yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Dengan skala pengukuran Likert berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman.

Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, dan hasil tindakan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi nilai dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

1. Untuk pertanyaan positif skala nilai yang dipergunakan adalah 5-4-3-2-1

Tabel 3.3
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono, 2015: 199)

2. Untuk pertanyaan negatif skala nilai yang dipergunakan adalah 1-2-3-4-5

Tabel 3.4
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono, 2015: 199)

3.2.2.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

(Menurut Anwar Sanusi 2014:77) Validitas, instrumen penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan disusun berdasarkan pada konstruk atau konsep, variabel, dan indikatornya. Pada instrument tersebut, dimintakan tanggapan kepada responden dengan memberikan nilai (skor) pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan. Validitas instrumen ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment.*

Kriteria Pengujian:

Jika r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut valid.

Jika r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Cara pengukuran ulang adalah pertanyaan atau pernyataan yang sama diberikan kepada responden yang sama pada waktu yang

berbeda. Diharapkan waktu tidak terlalu lama dan tidak terlalu dekat untuk menghindari bias karena daya ingat responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang pernah diberikan dan bias karena perubahan fenomena. Skor total dari butir pertanyaan atau pernyataan dari pengukuran pertama dikorelasikan dengan hasil skor total pertanyaan atau pernyataan hasil pengukuran kedua dengan menggunakan *korelasi product moment* seperti pada perhitungan validitas. Selanjutnya nilai koefisien korelasi hasil perhitungan dihubungkan dengan nilai koefisien korelasi dalam tabel pada tingkat alfa tertentu. Jika nilai koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dari tabel, maka disimpulkan bahwa instrument tersebut reliable.

Kriteria Pengujian :

Jika r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut reliabel.

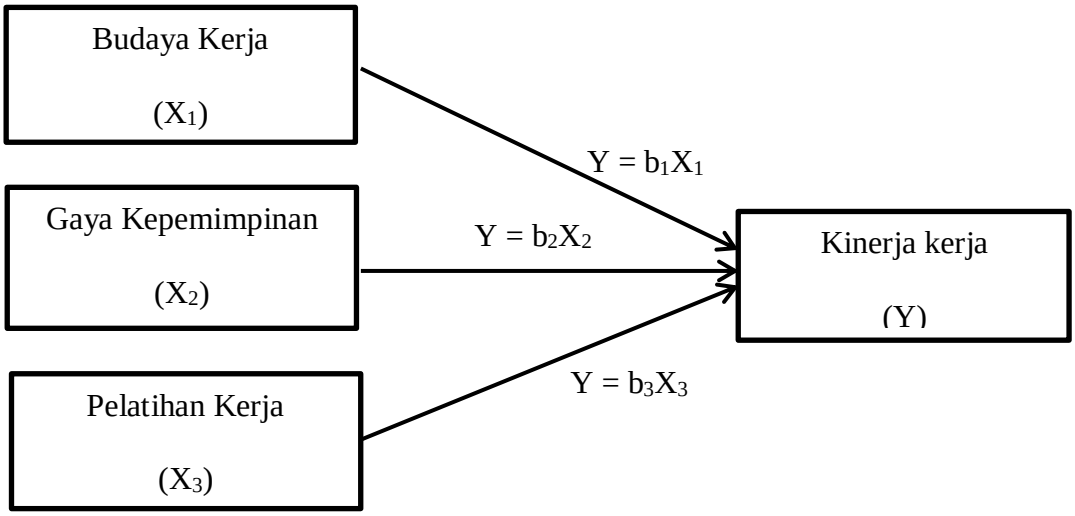
Jika r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut ini :

$$NJI = \frac{Nilai\ Tertinggi - Nilai\ Terendah}{Jumlah\ Kriteria\ Pernyataan}$$

3.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, agar lebih jelas mengenai pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggambarkan paradigma penelitian yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut ini:



Gambar 3.3

Model Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah:

3.4.1 Statistik Deskriptif kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:288). Statistik analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, mean, median dan lain-lain.

3.4.2 Metode Succesive Interval

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini digunakan metode succesuve internal. menurut Sugiyono (2013:25) Analisis Metode Of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi

skala interval. Adapun langkah-langkah *method successive interval* sebagai berikut ini:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{kepadatan\ batas\ bawah - kepadatan\ batas\ atas}{daerah\ dibawah\ batas\ atas - daerah\ dibawah\ abtas\ bawah}$$

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas *(Kolmogorov-smirnov)*

   Menurut Imam Ghazali (2011:160-165) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan > 0.05

2. Uji Multikolinieritas *(variance inflation factor)*

   Menurut Imam Ghazali (2011:105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolenieritas dengan cara melihat jika VIF < 10, maka disimpulkan data bebas dari Multikolenieritas

3. Uji Heterokedastisitas *(Metode Park)*

Menurut Imam Ghazali (2011:139-143), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu penagamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk uji heterokedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji white. Tidak terjadi heterokadstisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4. Uji Autokorelasi *(Durbin Watson*)

Menurut Imam Ghazali (2011:110), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

3.4.4 Koefisien Regresi Linier berganda dan Pengujiannya

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner kemudian diolah dan di analisis. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berupa variabel X Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan variabel Y Kinerja Kerja Karyawan

Menurut Latan (2014:200) Regresi linier berganda *(multiple linier regression)* merupakan perluasan dari regresi linier sederhana sebelumnya dimana terdapat satu respon variabel (dependen) dengan lebih dari satu predator variabel. Dengan kata lain, analisis liner berganda digunakan untuk menguji hubungan

antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Secara matematis dapat dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Kerja

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Pelatihan

a = Konstanta

b = Angka atau koefisien regresi, yang menunjukan angka peningkatan atau penurunan variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

e = Error

Adapun untuk mencari koefisien korelasi berganda menggunakan determinan (R^2) dan Korelasi sebagai berikut ini:

1. Korelasi

   Yaitu suatu nilai koefisien yang dapat menyebabkan keeratan hubungan diantara variabel, kenyataan kuat/erat atau tidak kuat/erat hubungan tersebut tidak akan digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien dan tafsiran korelasi.

2. Uji koefisien determinasi (R^2)

   Menurut Imam Ghazali (2011:97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara no dan satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk menghitung koefisien determinasi rumusnya sebagai berikut:

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

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi dikuadratkan

3.4.5 Uji Hipotesis

Uji signifikansi yang digunakan adalah 95% (α=0,05) yang merupakan tingkat signifikansi yang sering digunakan yang menunjukkan ketiga variabel mempunyai korelasi cukup nyata. Uji tersebut menggunakan SPSS versi 16.0

Kriteria Pengujian:

Jika signifikan < (a = 0,05), maka Ho ditolak Ha diterima

Jika signifikan > (a = 0,05), maka Ho diterima Ha ditolak