

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2018:35) berpendapat bahwa metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik itu satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan penelitian verifikatif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:36) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan akan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni suatu hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Suroso Cianjur.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Suroso Cianjur.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Suroso Cianjur.

Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Suroso Cianjur..

### **3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian variabel penelitian mengenai variabel *independent* dan variabel *dependent* yang akan dilakukan oleh peneliti. Variabel perlu dioperasionalkan untuk memudahkan dalam mengukur dan memahami variabel penelitian, karena dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalahnya.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Suroso Cianjur, berikut pengertian variabel penelitian dan masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala.

### 3.2.1. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, proses ini juga dimaksud untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistika dapat dilakukan secara benar. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka penelitian ini terdapat 3 (tiga) komponen variabel, yaitu:

- a. Budaya Organisasi sebagai variabel bebas pertama, yang selanjutnya disebut variabel ( $X_1$ )
- b. Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas kedua, yang selanjutnya disebut variabel ( $X_2$ )
- c. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat, yang selanjutnya disebut variabel ( $Y$ )

Untuk memahami penggunaan variabel dan menentukan data apa yang akan diperlukan dan memudahkan dalam pengukuran variabel, maka dibuatlah operasionalisasi variabel yang akan dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<b>Budaya Organisasi (<math>X_1</math>)</b>  Budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat	Inovasi dan pengambilan risiko	Kemampuan melakukan inovasi	Tingkat kemampuan untuk melakukan inovasi	Ordinal	1.
		Keberanian mengambil risiko	Tingkat keberanian dalam mengambil	Ordinal	2.

<p>dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarluaskan secara luas.</p> <p><b>Stephen Robbins (2018:134)</b></p>	Perhatian pada detail	Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kecermatan menyelesaikan masalah	Ordinal	3.	
		Kecermatan dalam bekerja	Tingkat keterampilan dan ketelitian dalam bekerja	Ordinal	4.	
	Orientasi hasil	Kemampuan meningkatkan hasil kerja	Tingkat kemampuan meningkatkan hasil kerja	Ordinal	5.	
	Orientasi orang	Peluang pengembangan diri karyawan	Tingkat peluang pegawai untuk berkembang	Ordinal	6.	
	Orientasi tim	Kekompakan dalam bekerja	Tingkat kekompakan tim dalam bekerja	Ordinal	7.	
	Agresifitas	Memiliki jiwa kompetitif dalam bekerja	Tingkat kompetitif dalam bekerja	Ordinal	8.	
	Stabilitas	Komitmen pada visi&misi organisasi	Tingkat komitmen pada visi&misi organisasi	Ordinal	9.	
	<p><b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b></p> <p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat</p>	Lingkungan kerja fisik	Pencahayaan	Seberapa besar dampak pencahayaan ketika bekerja	Ordinal	10.
			Kelembaban	Tingkat kelembaban siklus udara	Ordinal	11.

<p>perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p><b>Sedarmayanti (2017:21)</b></p>			yang mendukung		
		Kebisingan	Tingkat kebisingan di tempat kerja	Ordina 1	12 .
		Pewarnaan	Tingkat penataan warna di tempat kerja	Ordina 1	13 .
		Ruang gerak	Tingkat keleluasaan bergerak dalam mendukung kerja	Ordina 1	14 .
		Fasilitas	Tingkat kelengkapan fasilitas pendukung kerja	Ordina 1	15 .
		Bau-bauan di tempat kerja	Tingkatan kebersihan di tempat kerja	Ordina 1	16 .
	Lingkungan non fisik	Hubungan dengan pimpinan	Tingkatan komunikasi dengan pemimpin	Ordina 1	17 .
	Hubungann sesama rekan kerja	Tingkat keharmonisan dengan rekan kerja	Ordina 1	18 .	
<p><b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p> <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai</p>	Kualitas	Kerapihan	Tingkat kerapihan karyawan mengerjakan pekerjaannya	Ordina 1	19 .
		Ketelitian	Tingkat ketelitian karyawan dalam	Ordina 1	20 .

<p>oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.</p> <p><b>Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)</b></p>			mengerjakan pekerjaan		
		Keberhasilan	Tingkat keberhasilan yang diharapkan oleh perusahaan	Ordina 1	21 .
	Kuantitas	Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam mengerjakan tugas	Ordina 1	22 .
		Kemampuan	Tingkat kemampuan sesuai dengan instruksi atasan	Ordina 1	23 .
	Tanggung jawab	Hasil kerja	Tingkat kemampuan menyelesaikan beberapa tugas	Ordina 1	24 .
		Pengambilan keputusan	Tingkat kemampuan mengambil keputusan dalam bekerja	Ordina 1	25 .
	Kerja Sama	Jalinan kerjasama	Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	Ordina 1	26 .
		Kekompakan	Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja	Ordina 1	27 .

	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat melakukan tanpa menunggu perintah atasan	Ordina 1	28 .
--	-----------	-------------	--	-------------	---------

Sumber: Hasil data diolah oleh peneliti (2022)

### 3.3. Populasi dan Sampel

Seperti yang dikatakan Sugiyono (2017:80) 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. Populasi pada penelitian kali ini ialah karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Suroso Cianjur sebanyak 70 orang.

Arikunto (2017:173) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Jika subjek kurang dari 100, maka lebih baik jumlah tersebut diambil semuanya dan jika subjek lebih dari 100, maka yang diambil 10%-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Teknik *sampling* merupakan cara untuk menentukan sampel, yang dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling non probability sampling*. Sugiyono (2017:120) mengemukakan bahwa *non probability sampling* adalah teknik untuk pengambilan sampel yang tidak diberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Non probability sampling* terdiri atas *purposive sampling*, *accidental sampling*, sampel kuota, sampel jenuh, dan *snowball sampling*.

Jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 maka teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh ialah teknik untuk menentukan sampel dengan langkah mengambil semua populasi sebagai responden atau sampel karena sampel pada penelitian ini berjumlah 70 orang responden.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber, dan berbagai cara. Maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik yaitu dengan cara :

#### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Penelitian lapangan adalah mengumpulkan data dengan cara melakukan survey lapangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Suroso Cianjur sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data primer yang diperoleh melalui :

##### **a. Wawancara (*Interview*)**

Data yang diperoleh dengan cara melakukan komunikasi dan tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan atau karyawan tentang masalah



yang diteliti sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas.

b. Observasi (*Observation*)

Yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya. Teknik ini hanya digunakan pada pengamatan awal dalam melaksanakan penelitian untuk mengecek kembali data dalam penelitian yaitu tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Tujuan penelitian kepustakaan ini adalah untuk memperoleh data sekunder yang diperoleh melalui

a. Sejarah, literatur dan profil PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

b. Buku dan jurnal yang berkaitan dengan variabel penelitian.

- c. Sumber internet dan website yang berhubungan dengan objek penelitian untuk mencari data yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

### 3.5. Uji Instrumen Penelitian

Pada sub uji instrumen penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara. Dalam penelitian ini ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, adalah sebagai berikut:

#### 3.5.1. Uji Validitas

Definisi dari Sugiyono (2021:361) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengorelasikan skor dari setiap pernyataan dengan skor total seluruh pernyataan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

$n$  : jumlah responden uji coba

$x$  : skor tiap item

$y$  : skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$  : Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  : Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$  : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2017:215) yaitu sebagai berikut:

- a. Jika  $r > 0,30$  maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r < 0,30$  maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Definisi dari Sugiyono (2021:363) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas peneliti menggunakan pengujian

reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*, dapat dilihat dari nilai *Alpha* atau nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) > nilai ( $r_{tabel}$ ) yaitu 0,7 maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai *Alpha* atau ( $r_{hitung}$ ) < ( $r_{tabel}$ ) maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah *split half*, di mana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{((n \sum A^2) - (\sum X)^2)(n \sum B^2) - (\sum X)^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi product moment

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

$\Sigma A$  : Jumlah total skor belahan ganjil

$\Sigma B$  : Jumlah total skor belahan genap

$\Sigma A^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\Sigma B^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\Sigma AB$  : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

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. Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* yaitu:

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r : Nilai reliabilitas

rb : Korelasi Pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) maka nilai tersebut dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ : Instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ : Instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### 3.6. Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif yaitu hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner secara keseluruhan. Pendapat dari Sugiyono (2021: 206) mengatakan bahwa

analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah semua data responden terkumpul. Adapun teknik analisis data yang peneliti pakai dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif adalah sebagai berikut:

### **3.6.1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Opini dari Sugiyono (2021:206–207) mengatakan bahwa analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* didalam kuesioner.

Sugiyono (2017:93) berpendapat bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Skala *likert* yang diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan titik tolak untuk menyusun instrument yang berupa pernyataan. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Analisis Jawaban Dengan Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Analisis deskriptif pada penelitian ini dengan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata – Rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana:

Indeks minimum = 1

Indeks maksimum = 5

$$\text{NJI (nilai jenjang interval)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

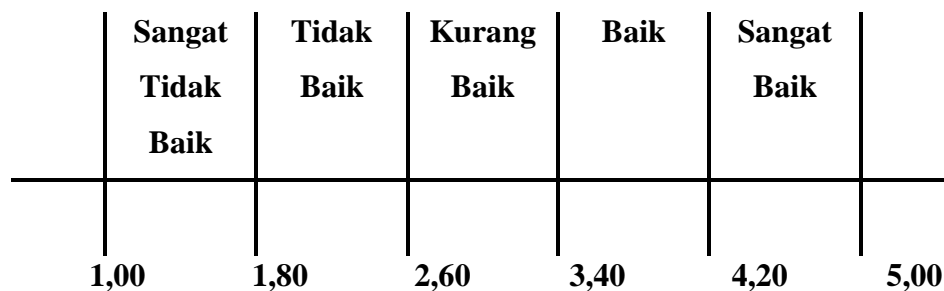
Skala pengukuran berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2017:130) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Tafsiran Nilai Rata-Rata**

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017:130)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti:



Sumber: Sugiyono (2019:134)

**Gambar 3.1 Garis Kontinum**



### **3.6.2. Analisis Verifikatif**

Definisi dari Sugiyono (2017:55) menyatakan bahwa analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dan hipotesis. Hal ini ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian yang akan menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan melalui beberapa metode statistik yang akan digunakan seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yakni sebagai berikut:

#### **3.6.2.1. *Method of Succesive Interval* (MSI)**

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu di transformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Pendapat dari Sugiyono (2017:268) menyatakan bahwa teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Succesive Interval*). Langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pernyataan).

2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z. Untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus berikut :

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area under upper limit}) - (\text{Area under lower limit})}$$

Keterangan:

*SV (Scale Value)* : Rata-rata interval

*Density at lower limit* : Kepaduan batas bawah

*Density at upper limit* : Kepaduan batas atas

*Area under upper limit*: Daerah dibawah batas atas

*Area under lower limit*: Daerah dibawah batas bawah

7. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval dengan rumus berikut:

$$Y = sv + [k]$$

$$K = [SVmin]$$

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan media komputerisasi, yaitu menggunakan SPSS untuk mempermudah proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

### 3.6.2.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel *dependent* ( $Y$ ). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah masing-masing variabel *independent* berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel *dependent* dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau perubahan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel *independent* sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling sering digunakan dalam penelitian- penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel *dependent* (Kinerja Karyawan)

$\alpha$  = Bilangan konstanta

$b_1 - b_2$  = Koefisien regresi variabel *independent*

$X_1$  = Variabel *independent* (Budaya Organisasi)

$X_2$  = Variabel *independent* (Lingkungan kerja)

e = Residual (*error*) atau fakta gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain daripada Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja.

### 3.6.2.3. Analisis Korelasi Berganda

Sugiyono (2017:277) mengatakan korelasi berganda digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel naik, variabel lainnya akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel *independent* (X) dengan variabel *dependent* (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{(reg)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda

$JK_{(reg)}$  = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$  = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Berdasarkan nilai korelasi (R) yang dapat bervariasi dari -1 sampai dengan +1 maka dapat dihubungkan  $1 < R < 1$  yaitu:

- a. Apabila  $R = 1$ , maka adanya hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y positif.
- b. Apabila  $R = -1$ , artinya terdapat hubungan linier antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y negatif.

- c. Apabila  $R = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan linier antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ .

Dengan demikian pengukuran hubungan antar dua variabel untuk masing-masing kasus akan menghasilkan keputusan, hubungan yang sangat kuat, kuat, cukup kuat, rendah, sangat rendah. Penentuan tersebut berdasarkan pada kriteria yang menyebutkan jika hubungan mendekati 1, maka hubungan semakin kuat, sebaliknya jika hubungan mendekati 0, maka hubungan semakin lemah Interpretasi dari hubungan korelasi atau seberapa besar pengaruh diantara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, berikut merupakan tabel koefisien korelasi berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2017:184) yaitu:

**Tabel 3.4**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
0,000-0,199	Sangat lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Cukup
0,500-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017: 184)

#### 3.6.2.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* ( $Y$ ) yang dapat dijelaskan oleh variabel *independent* ( $X_1$  dan  $X_2$ ). Nilai koefisien determinasi

adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa varian untuk variabel *dependent* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (X) dan sebaliknya. Jadi nilai R memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi

#### 1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ), serta variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan atau perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

#### 2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan:

$\beta$  = Beta (Nilai *standarlized coeffecients*)

Zero Order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila hasil Kd menunjukkan:

- a.  $Kd = 0$ , berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah
- b.  $Kd = 1$ , berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

### 3.6.3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang bersifat praduga pada permasalahan penelitian dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Jika hipotesis itu salah maka ditolak, sebaliknya jika itu benar maka akan diterima. Hasil penyelidikan atau pengamatan berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima. Uji hipotesis antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan menggunakan uji simultan dan parsial.

#### 3.6.3.1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengujian ini menggunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *independent* (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan).

$$H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *independent* (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan).

2. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) =  $n - k - 1$ , untuk mengetahui daerah F-tabel sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
3. Menghitung nilai  $F_{hitung}$  untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Banyaknya variabel bebas

$n$  = Ukuran sampel

$F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  ( $n-k-1$ )

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5 %. Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (signifikan).
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak signifikan).

### 3.6.3.2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial merupakan uji hipotesis pada persamaan struktur I dan II, untuk mengetahui tingkat signifikan variabel *independent* terhadap variabel



*dependent* secara parsial dibutuhkan pengujian hipotesis. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dalam melakukan pengujian hipotesis, Langkah-langkah menggunakan uji t diantaranya sebagai berikut:

### **Struktur I**

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
2.  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **Struktur II**

3.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
4.  $H_2 : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dimana apabila :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (signifikan).
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak signifikan).

### **3.7. Rancangan Kuesioner**

Definisi dari Sugiyono (2017:225) mengatakan bahwa kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden dan kemudian dijawab oleh responden. Kuesioner berupa pertanyaan ataupun pernyataan tertutup serta terbuka. Rancangan kuesioner yang

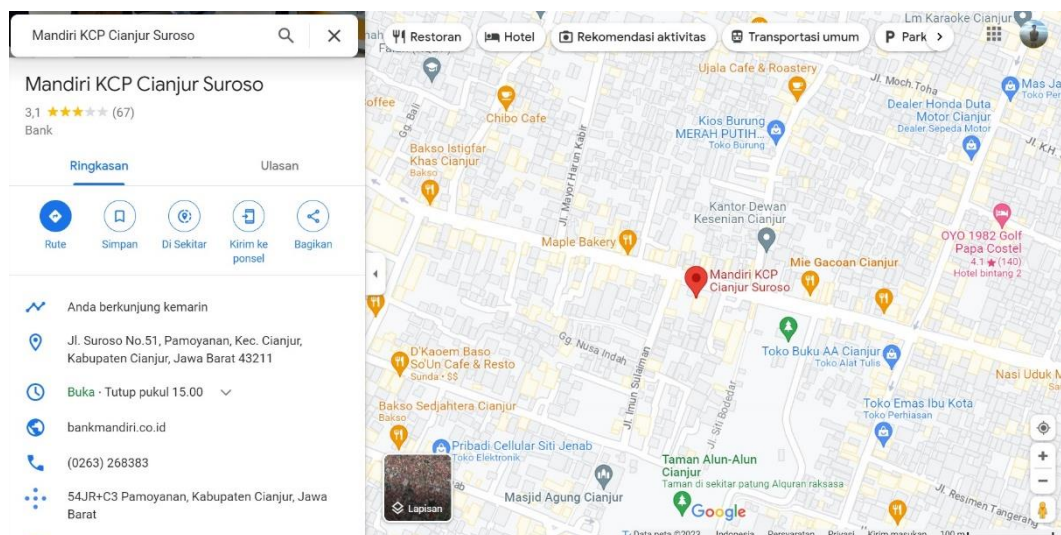
akan dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau telah ditetapkan oleh peneliti. Jumlah dari kuisisioner ditentukan berdasarkan indikator penelitian.

Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Rancangan kuesioner yang dibuat adalah kuesioner tertutup dimana pernyataan dan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan dan item pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian. Rancangan kuesioner ini menggunakan skala *likert* (Sugiyono, 2017:93). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert* variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi sub variabel. Kemudian sub variabel dijadikan indikator, dan indikator-indikator ini kemudian dijadikan instrumen penyusun pertanyaan atau pernyataan yang akan diisi oleh responden. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *Likert Scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

### 3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Suroso Cianjur yang berlokasi di Jl. Suroso No. 51, Pamoyanan, Kec. Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 4321, Indonesia. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari April 2022 sampai Oktober 2022.



Sumber: Google Maps (2023)

**Gambar 3.2** Lokasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Suroso Cianjur