

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan maksud dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2020:17). Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2020:64). Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu.

Metode verifikatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020:65). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diteliti atau diajukan dalam bentuk hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu seberapa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan

kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel pada penelitian merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2020:61). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Penelitian ini mengkaji empat variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X_1 , X_2 , X_3 , Y , variabel-variabel berikut adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan sebagai variabel independen (X_1) menurut Anita Sukmawati et al., (2023) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau pendekatan yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi”
2. Budaya Organisasi sebagai variabel independen (X_2) menurut Stephen, n.d. Robbins (2023) menyatakan bahwa “Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.”
3. Lingkungan Kerja sebagai variabel independen (X_3) menurut Armstrong, dalam Bagus Kisworo (2020:75) menjelaskan bahwa bahwa “*The work environment consists of the system of work, the design jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers.*”
4. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) menurut (Armstrong dan Angela Baron dalam Maidiyanto (2021) menyatakan bahwa “*Performance has a broader meaning, not only stating as a result of work, but also how the work process takes place, performance is about what is done and how to do it, performance is the result of work that has a strong relationship with consumers and contributes economically*”

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel, dan skala pengukuran. Operasionalisasi variabel biasanya dibuat dalam bentuk Tabel untuk mempermudah

pembaca dalam memahami variabel penelitian yang diteliti.

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner, dalam penelitian ini semua indikator berskala pengukuran Ordinal dan dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Didalamnya terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Data skala ordinal merupakan data yang didapat dengan cara klasifikasi tetapi di dalam data tersebut terdapat hubungan operasionalisasi variabel yang ditujukan untuk membantu memecahkan variabel menjadi bagian kecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Gaya Kepemimpinan (X_1) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi	<i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal)	Pemimpin menjadi teladan bagi bawahan	Tingkat keteladanan pemimpin bagi bawahan	Ordinal
		Pemimpin memiliki integritas dan komitmen	Tingkat integritas dan komitmen pemimpin	Ordinal
	<i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasional)	Pemimpin membangun semangat dan	Tingkat pemimpin dalam membangun	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. (Robbins & Judge dalam Sigalingging & Azmy, 2023)		optimisme kerja	semangat dan optimisme kerja	
		Pemimpin mengomunikasikan visi dan tujuan organisasi	Tingkat pemimpin dalam mengomunikasikan visi dan tujuan organisasi	Ordinal
	<i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	Pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi	Tingkat pemimpin dalam mendorong kreativitas dan inovasi	Ordinal
		Pemimpin mendorong pemecahan masalah dengan pendekatan baru	Tingkat pemimpin dalam mendorong pemecahan masalah dengan pendekatan baru	Ordinal
	<i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan Individual)	Pemimpin memberikan perhatian kepada	Tingkat perhatian pemimpin kepada	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		kebutuhan bawahan	kebutuhan bawahan	
		Pemimpin membantu pengembangan potensi bawahan	Tingkat pemimpin dalam membantu pengembangan potensi bawahan	Ordinal
Budaya Organisasi (X ₂)	Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (<i>Innovation and Risk Taking</i>)	Organisasi mendorong karyawan menciptakan ide baru	Tingkat organisasi dalam mendorong karyawan menciptakan ide baru	Ordinal
Budaya Organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. (Robbins		Karyawan berani menghadapi risiko pekerjaan	Tingkat karyawan dalam berani menghadapi risiko pekerjaan	Ordinal
		Karyawan bekerja secara teliti	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja	Ordinal
		Organisasi berorientasi	Tingkat orientasi	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
dalam Solekhan, 2020)	(<i>Outcome Orientation</i>)	pada pencapaian hasil	organisasi pada pencapaian hasil	
	Berorientasi Pada Manusia (<i>People Orientation</i>)	Organisasi memperhatikan dampak keputusan terhadap karyawan	Tingkat perhatian organisasi pada dampak keputusan terhadap karyawan	Ordinal
	Berorientasi Tim (<i>Team Orientation</i>)	Kegiatan kerja dilakukan secara tim	Tingkat kegiatan kerja yang dilakukan secara tim	Ordinal
	Agresivitas (<i>Aggressiveness</i>)	Karyawan memiliki semangat bersaing	Tingkat semangat persaingan diantara karyawan	Ordinal
	Stabilitas (<i>Stability</i>)	Aktivitas kerja dilakukan berdasarkan standar organisasi	Tingkat aktivitas kerja yang dilakukan berdasarkan standar organisasi	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X ₃) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti dalam Yuningsih, 2021)	Lingkungan kerja fisik	Kebersihan	Tingkat kebersihan tempat kerja	Ordinal
		Perwarnaan	Tingkat pewarnaan tempat kerja	Ordinal
		Sirkulasi udara	Tingkat sirkulasi udara tempat kerja	Ordinal
		Penerangan	Tingkat penerangan tempat kerja	Ordinal
		Keamanan	Tingkat keamanan tempat kerja	Ordinal
		Kebisingan	Tingkat kebisingan tempat kerja	Ordinal
	Lingkungan kerja non fisik	Hubungan atasan dan bawahan	Tingkat hubungan atasan dan bawahan	Ordinal
		Hubungan sesama rekan kerja	Tingkat hubungan sesama rekan kerja	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Silas et al., 2020)	Kuantitas kerja (<i>Quantity</i>)	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kecepatan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Kemampuan menghasilkan output dalam bekerja	Tingkat kemampuan menghasilkan output dalam bekerja	Ordinal
	Kualitas kerja (<i>Quality</i>)	Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal
		Kesesuaian hasil kerja dengan standar	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar	Ordinal
	Tanggung jawab	Kemampuan menyelesaikan tugas	Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas	Ordinal
		Kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan	Tingkat kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	Kerja sama	Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	Ordinal
		Kemampuan membangun hubungan kerja	Tingkat kemampuan dalam membangun hubungan kerja	Ordinal
	Inisiatif	Kemampuan memberikan ide atau gagasan	Tingkat kemampuan dalam memberikan ide dan gagasan	Ordinal
		Kemampuan bertindak tanpa menunggu perintah	Tingkat kemampuan bertindak tanpa menunggu perintah	Ordinal

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2026)

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Pada sub bab ini akan menjelaskan pengertian populasi serta ukuran sampel yang akan digunakan. Penelitian yang dilakukan memerlukan objek yang harus diteliti sehingga permasalahan tersebut dapat diselesaikan atau terpecahkan.

Sampel sangat membantu jika populasi dianggap terlalu banyak dan sampel membantu peneliti dalam melakukan penelitiannya. Populasi dan sampel dilakukan agar data penelitian menjadi lebih akurat sehingga mendapatkan data yang sesuai dengan harapan serta mempermudah dalam proses penelitian.

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2022:126). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu yang berjumlah 73 karyawan, berikut rincian karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu:

Tabel 3. 2
Data Jumlah Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Buahbatu
Berdasarkan Unit Kerja

No	Bagian	Populasi
1	Pimpinan Kantor Cabang Buahbatu	1
2	<i>Teller</i>	4
3	<i>Customer Service</i>	3
4	Staff Bisnis Legal	12
5	<i>Officer Operasional</i>	5
6	<i>Junior Account Officer Konsumer & Ritel</i>	10
7	<i>Officer Operasional SDM & Umum</i>	4
8	<i>Account Officer KPR & KKB</i>	11
9	<i>Junior Account Officer Komersial</i>	9
10	Staff Administrasi Dana & jasa	8
11	<i>Account Officer UMKM</i>	7
	Jumlah	73

Sumber: Bank BJB

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2022:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel penelitian dalam suatu penelitian dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh dan bersifat representatif, artinya dapat mewakili karakteristik dari populasi penelitian secara keseluruhan, atau dapat menggambarkan keadaan sebenarnya. Pemilihan sampel ini dilakukan karena pada praktiknya, meneliti seluruh populasi seringkali tidak memungkinkan baik karena keterbatasan waktu, tenaga, maupun biaya.

Penelitian ini memiliki populasi yang berjumlah 87 orang pada organisasinya, dikarenakan jumlah populasinya hanya 87 orang dan kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Maka, penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono, (2022:133), sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.3.2 Teknik Sampling

Teknik sampling menurut Sugiyono, (2022:128), adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Sugiyono, (2022:128) mengatakan teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling* dengan jenis sampling jenuh atau sering disebut sensus. Menurut Sugiyono, (2022:130) *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data dan instrumen pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data.

Metode menunjukan suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, karena berupa alat maka instrument dapat berupa lembar kuesioner (angket terbuka atau tertutup), jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Berikut merupakan data primer dan data sekunder yang diperoleh peneliti sebagai berikut:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survey langsung pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data lebih jelas dan akurat. Adapun data yang diperoleh meliputi:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono, (2022:159) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dalam jumlah

respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan pertemuan secara langsung antara peneliti dengan narasumber yang bersangkutan dengan penelitian. Dalam prosesnya dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian sehingga mampu memperoleh data yang jelas. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian adalah dengan staf di bagian HRD Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu.

b. Observasi

Menurut Sugiyono, (2022:203) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Teknik observasi dalam penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi perusahaan yang berlokasi di Jl. Buah Batu No.254, Cijagra, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40265. Kegiatan yang dilakukan berupa meneliti dan memahami beberapa hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung dimana yang menjadi objek pengamatan adalah Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2022:199) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Yaitu dengan cara membuat daftar pernyataan yang kemudian disebarkan kepada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan

akurat. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pernyataan yang menyangkut dengan variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung mengumpulkan data. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Data sekunder sendiri dapat diperoleh melalui dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan dan lain sebagainya. Berikut yang menjadi sumber data sekunder yang membantu penelitian, meliputi:

- a. Sejarah, literature dan profil Bank BJB Kantor Cabang Buah Batu.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literature yang erat hubungannya dengan penelitian.
- e. Internet dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Total instrumen penelitian didasarkan pada total variabel penelitian

yang telah ditetapkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner penelitian perlu diuji keabsahan dan konsistensi atau ketepatannya, sebab fenomena sosial itu cepat berubah dan sulit dicari kesamaannya. Adapun uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur derajat ketepatan antara objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2022:125) uji validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh penelitian. Untuk pengujian validitas pada tiap-tiap item, yaitu mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, kemudian dibandingkan dengan standar validasi. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono, (2022:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam mencari korelasi peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* menurut Sugiyono (2020:183), dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (X)(Y)}{\sqrt{(nX^2 - (X)^2)(nY^2 - (Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien *r product moment*

n : Jumlah responden dalam uji instrumen

Σx : Jumlah hasil pengamatan variabel X

Σy : Jumlah hasil pengamatan variabel Y

Σx^2 : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

Σy^2 : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Σxy : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Science*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur bisa dihandalkan atau dengan kata lain timbangannya tidak berubah apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono, (2022:185) 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 digunakan metode *Cronbach Alpha*, yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pada item pernyataan yang ganjil dengan total skor pernyataan yang genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus-rumus *spearman brown*.

Oleh karena itu, peneliti melampirkan rumus-rumus untuk pengujian reliabilitas sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien *pearson product moment*

n : Jumlah responden uji coba

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

ΣA : Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB : Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 : Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil

ΣB^2 : Jumlah kuadrat total skor belahan genap

ΣAB : 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 dimasukan ke dalam rumus korelasi *spearman brown* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r : Nilai reliabilitas

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

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

- a. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka 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 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2022:206) metode analisis data adalah proses

penyederhanaan menjadi bentuk yang lebih mudah dibaca dan interpretasikan, dimana dalam penelitian ini digunakan teknik statistik. Metode analisis data suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah diajukan. Analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2022:206). Metode deskriptif 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. Analisis deskriptif akan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengambil kesimpulan. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tanggap karyawan terhadap variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan, variabel X_2 (Budaya Organisasi), variabel X_3 (Lingkungan Kerja), variabel Y (Kinerja Karyawan).

Menurut Sugiyono, (2022:146) Peneliti melakukan pengumpulan data, dengan cara menyebarkan kuesioner. Skala pengukuran di dalam kuesioner menggunakan skala *likert* yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020:130)

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pernyataan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini peneliti akan menganalisis data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

Penelitian menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap

variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Berikut cara perhitungannya:

$$\Sigma p \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan, mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}} \times 100\%$$

Keterangan:

Nilai Tertinggi: 5

Nilai Terendah : 1

Interval : 5-1= 4

Lebar Skala : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui kategori skalanya, sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Tafsiran Nilai rata-rata Interval

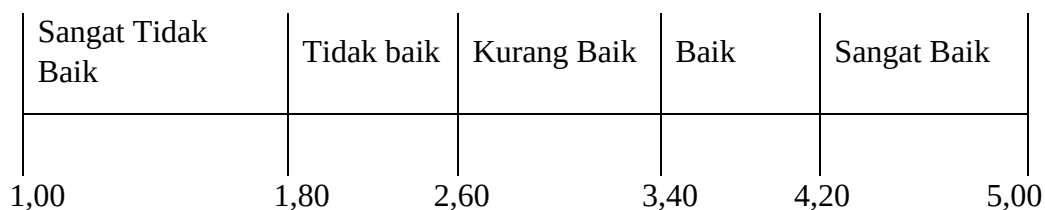
Interval	Kreteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik

Interval	Kreteria
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2020:130)

Berdasarkan hasil diatas maka garis kontinum yang digunakan untuk melihat kategori penelitian mengenai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Gambar 3. 1
Garis kontinum



Sumber: Sugiyono (2020:160)

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

- Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
- Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- Jika memiliki kesesuaian 4,41 – 5,00 : Sangat Baik

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan pada penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik sehingga menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Metode verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,

2022:54). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini:

3.6.2.1 Uji *Method of Successive Internal* (MSI)

Method of successive interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan teknik MSI (*Method of Successive Internal*). Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi person, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Langkah-langkah dalam mengkonversikan skala ordinal menjadi skala interval yaitu:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
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 disebut dengan proporsi.

4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

$$SV = \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Keterangan:

SV: rata-rata interval

Density at lower limit: kepadatan batas bawah

Density at lower limit: daerah dibawah batas atas

Area under lower limit: daerah dibawah atas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumusan sebagai berikut:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 [SV_{\min}]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan peneliti untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono, (2022:213) analisis regresi berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu,

sehingga dikatakan regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono, (2022:258) rumus persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat/dependen (Kinerja Karyawan)

a : Bilangan konstanta atau nilai tetap

β_1 : Koefisien regresi (Gaya Kepemimpinan)

β_2 : Koefisien regresi (Budaya Organisasi)

β_3 : Koefisien regresi (Lingkungan Kerja)

X₁ : Variabel bebas/independen (Gaya Kepemimpinan)

X₂ : Variabel bebas/independen (Budaya Organisasi)

X₃ : Variabel bebas/independen (Lingkungan Kerja)

ϵ : Tingkat kesalahan (*standard error*) atau faktor gangguan

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Simbol korelasi ganda dilambangkan dengan R. Hitung nilai R dengan rumus korelasi ganda sebagai berikut:

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan:

$R_{yx_1x_2}$: Korelasi antara variabel x_1 dengan x_2 secara bersama-sama dengan variabel y

r_{yx_1} : Korelasi product moment antara x_1 dengan y

r_{yx_2} : Korelasi product moment antara x_2 dengan y

$r_{x_1x_2}$: Korelasi product moment antara x_1 dengan x_2

Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2020)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2),

Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Keterangan:

Kd : Nilai koefisien determinasi

R² : Koefisien korelasi berganda yang dikuadratkan

100% : Pengali yang menyatakan dalam presentase

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

2. Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), secara parsial:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

β : Beta (nilai *standarlized 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

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian merupakan suatu jawaban sementara yang bersifat praduga dan perlu 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 dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-tes ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan tingkat signifikan secara simultan atau keseluruhan dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Uji Fisher dilakukan dengan langkah membandingkan dari *F_{hitung}* dengan *F_{tabel}*. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA). Pengujian hipotesis menurut (Sugiyono, 2023:257) dapat digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

F = Uji hipotesis simultan dengan uji F

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan dk (derajat kebebasan) penyebut sebesar $(n-k-1)$ dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

Jika pengujian dilakukan menggunakan program SPSS dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ atau 5%, maka pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- a. Terima H_a , jika probabilitas $F(F_{sig}) < 5\%$, F_{sig} (signifikan)
- b. Terima H_0 , jika probabilitas $F(F_{sig}) > 5\%$, F_{sig} (tidak signifikan)

Selanjutnya rancangan hipotesis untuk Uji F adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1\beta_2\beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. $H_a : \beta_1\beta_2\beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan

dengan membandingkan nilai hitung dengan tabel. Nilai hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data coefficient, hipotesis dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

H_a : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : $\beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H_a : $\beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : $\beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_a : $\beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan tingkat signifikansi 5% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t : Nilai uji t

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah Sampel

Kemudian hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t_{tabel} , pada ketentuan berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7 Rancangan Kuesioner

Penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dimana bentuk yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, pernyataan penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel seleksi dan penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan seperti pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BJB Kantor Cabang Buahbatu yang bertempat di Jl. Buah Batu No.254, Cijagra, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40265. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Juni 2026 sampai dengan selesai.