

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan tetap *non-manager* di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya dengan ruang lingkup penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya.

##### **3.1.1. Sejarah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya.**

Bank Tabungan Negara adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Cikal bakal Bank BTN dimulai dengan didirikannya *Postspaarbank* di Batavia pada tahun 1897, pada masa pemerintah Belanda. Pada 1 April 1942 *Postparbank* diambil alih pemerintah Jepang dan diganti namanya menjadi *Tyokin Kyoku*. Setelah kemerdekaan diproklamasikan, maka *Tyokin Kyoku* diambil alih oleh pemerintah Indonesia, dan namanya diubah menjadi Kantor Tabungan Pos RI. Usai dikukuhkannya, Bank Tabungan Pos RI ini sebagai satu-satunya lembaga tabungan di Indonesia. Pada tanggal 9 Februari 1950 pemerintah mengganti namanya dengan nama Bank Tabungan Pos. Tanggal 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari dan tanggal Bank BTN.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 4 tahun 1963 Lembaran Negara Republik Indonesia No. 62 tahun 1963 tanggal 22 Juni 1963, maka resmi sudah nama Bank Tabungan Pos diganti namanya menjadi Bank Tabungan Negara. Dalam periode ini posisi Bank BTN telah berkembang dari sebuah unit menjadi induk yang berdiri sendiri. Kemudian sejarah Bank BTN mulai diukir kembali dengan ditunjuknya oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 29 Januari 1974 melalui Surat Menteri Keuangan RI No. B-49/MK/I/1974 sebagai wadah pembiayaan proyek perumahan untuk rakyat. Sejalan dengan tugas tersebut, maka mulai 1976 mulailah realisasi KPR (Kredit Pemilikan Rumah) pertama kalinya oleh Bank BTN di negeri ini. Waktu demi waktu akhirnya terus mengantar Bank BTN sebagai satu-satunya bank yang mempunyai konsentrasi penuh dalam pengembangan bisnis perumahan di Indonesia melalui dukungan KPR BTN. Sayap Bank BTN pun makin melebar pada tahun 1989 Bank BTN sudah mengeluarkan obligasi pertamanya. Pada tahun 1992 status Bank BTN ini menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) karena sukses Bank BTN dalam bisnis perumahan melalui fasilitas KPR tersebut. Status persero ini memungkinkan Bank BTN bergerak lebih luas lagi dengan fungsinya sebagai bank umum (komersial). Demi mendukung bisnis KPR tersebut, Bank BTN mulai mengembangkan produk-produk layanan perbankan sebagaimana layaknya bank umum (komersial).

Sukses Bank BTN dalam bisnis KPR juga telah meningkatkan status Bank BTN sebagai bank Konvensional menjadi Bank Devisa pada tahun 1994. Layanan bank dalam bentuk penerbitan *Letter of Credit (L/C)*, pembiayaan usaha dalam bentuk Dollar, dan lain lain bisa diberikan Bank BTN dengan status tersebut.

Dengan status baru ini tidak membuat Bank BTN lupa akan fungsi utamanya sebagai penyedia KPR untuk masyarakat menengah kebawah.

Berdasarkan kajian konsultan *independent, Price Water House Coopers*, Pemerintah melalui menteri BUMN dalam surat No. 5 – 544/MMBU/2002 memutuskan Bank BTN sebagai Bank umum dengan fokus bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi. Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) mengeluarkan pernyataan efektif terhadap produk investasi baru berbasis sekuritisasi. Produk itu adalah EBA Danareksa Sarana Multigriya Finansial I - Kredit Kepemilikan Rumah Bank Tabungan Negara (SMF I-KPR BTN). Di tahun yang sama juga Bank BTN melakukan Penawaran Umum Saham Perdana (IPO) dan listing di Bursa Efek Indonesia. Kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap Bank BTN telah mengantarkan kami mendapatkan penghargaan dalam ajang Anugerah Perbankan Indonesia VI 2017 sebagai Peringkat 1 Bank Terbaik Indonesia 2017. Dengan adanya penghargaan tersebut akan mengukuhkan optimisme perseroan untuk mampu melanjutkan catatan kinerja positif dan mencapai target bisnis perseroan pada tahun tahun berikutnya.

### **3.1.2. Visi dan Misi**

#### **VISI**

Menjadi *The Best Mortgage Bank* di Asia Tenggara pada tahun 2025

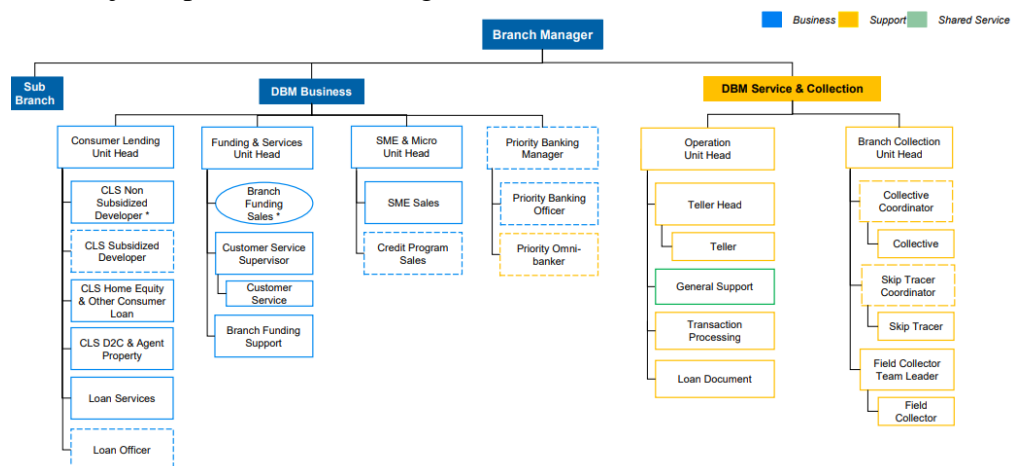
#### **MISI**

1. Secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah

2. Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah yang layak
3. Menjadi *home of Indonesia's best talent*
4. Meningkatkan *shareholder value* dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan *blue chip* dengan prinsip manajemen risiko yang kokoh
5. Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital

### 3.1.3. Struktur Organisasi

Dalam penerapan manajerial perusahaan, PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya membagi tugas, wewenang dan tanggung jawab kerja dalam setiap bagian-bagian perusahaan. Adapun struktur organisasi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya, penulis sajikan pada Gambar sebagai berikut:



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

**Gambar 3.1 Struktur Organisasi**

### 3.1.4. Logo PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya.



**Gambar 3.2 Logo Perusahaan**

Sumber: id.wikipedia.org

### 3.1.5. Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah keseluruhan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya adalah sebanyak 48 orang, dan tersebar seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Sebaran Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya

No	Jabatan	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1	<i>Management</i>	3
2	<i>Operation Unit</i>	11
3	<i>Branch Collection Unit</i>	7
4	<i>Consumer Lending Unit</i>	7
5	<i>SME &amp; Credit Program</i>	3
6	<i>Funding &amp; Service Unit</i>	8
7	<i>Customer Service Unit</i>	9
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>

### 3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan *non-manager* PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya. Metode penelitian survey adalah metode penelitian

kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2019).

### 3.2.1. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan memengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik secara pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.	1. Kemampuan analisis	- Analisa situasi secara teliti dan matang	<b>O R D I N A L</b>
		2. Keterampilan berkomunikasi	- Dalam memberikan perintah, petunjuk dan nasihat dapat dikomunikasikan baik dengan bawahan	
		3. Keberanian	- Keberanian dalam melaksanakan tugas pokok yang telah diberikan.	
		4. Kemampuan mendengar saran	- Kemampuan serta kemauannya dalam mendengar pendapat atau saran-saran dari bawahan	
		5. Ketegasan dalam bertindak	- Tegas dalam menghadapi bawahan dan ketidakentuan.	
Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang	1. Pemahaman	- Memahami pekerjaan dengan baik. - Sikap saling mengerti antara komunikator dan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	biasa, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.	2. Kesenangan	- Komunikasi berlangsung dengan suasana menyenangkan	O R D I N A L
			- Saling menghargai	
		3. Pengaruh pada sikap	- Timbulnya rasa hormat	
		4. Hubungan yang semakin baik	- Mempunyai persepsi yang sama dengan rekan kerja	
		5. Tindakan	- Melakukan tindakan sesuai dengan tujuan.	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	1. Kualitas kerja	- Kualitas pekerjaan yang dihasilkan - Mempunyai kemampuan sesuai tugas yang diberikan.	O R D I N A L
		2. Kuantitas kerja	- Ketercapaian target pekerjaan yang telah dilaksanakan.	
		3. Ketepatan waktu	- Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	
		4. Efektivitas	- Memaksimalkan pemakaian sumber daya organisasi.	
		5. Komitmen	- Karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab.	

### 3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan *Non-Manager* PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Tasikmalaya adalah sebagai berikut :

### 3.2.2.1. Sumber Data Penelitian

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka diperlukan data dan informasi yang akan mendukung.

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data maupun hasil penelitian lain yang dipublikasikan. Data sekunder digunakan sebagai sarana penunjang dan membantu menguatkan data primer.

### 3.2.2.2. Jenis Data Penelitian

#### 1. Wawancara

Adalah suatu metode penelitian meliputi pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dengan responden.

#### 2. Kuisioner

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisioner dalam penelitian ini berhubungan dengan kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada 45 karyawan tetap *non-manager* PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya.

#### 3. Studi Dokumentasi

Yaitu data atau informasi yang di dapat dari subjek yang diteliti yaitu PT.



Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya

### 3.2.2.3. Populasi Sasaran dan Sampel

#### 2.2 Populasi

Adapun pengertian 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 (Sugiyono, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap *non-manager* di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya sebanyak 45 orang.

Tabel 3.3 Data Karyawan Tetap *Non-Manager* PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Operation Unit</i>	11
<i>Branch Collection Unit</i>	7
<i>Consumer Lending Unit</i>	7
<i>SME &amp; Credit Program</i>	3
<i>Funding &amp; Service Unit</i>	8
<i>Customer Service Unit</i>	9
<b>Jumlah Total</b>	45

#### 3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2021). Sampel dari penelitian ini adalah karyawan *non-manager* PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya, karena seluruh popuasi yang digunakan sebagai objek peneliti maka ukuran sampel yang diteliti menggunakan teknik sensus yaitu sebanyak 45 orang karyawan.

### 3.2.2.4. Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan Skala *Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperhatikan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

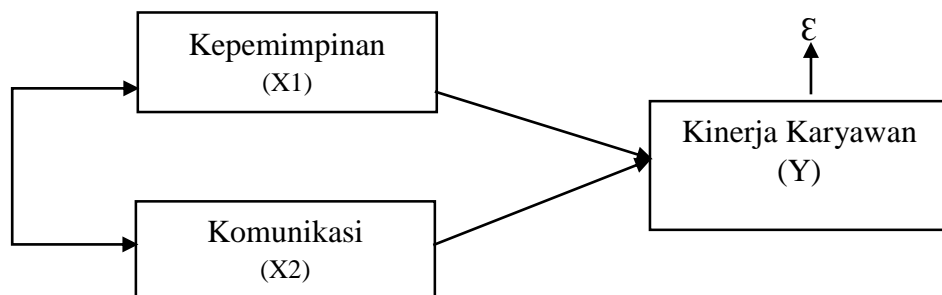
Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.5. Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

### 3.2.3. Model Penelitian

Kepemimpinan dan komunikasi merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Maka untuk mengetahui isi secara keseluruhan, dibuatlah skema paradigma penelitian seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 3.3 Model Penelitian

### 3.2.4. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Setelah diperoleh data yang diperlukan, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Alat yang analisis yang digunakan adalah:

#### 3.2.4.1. Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan menggunakan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut, seperti : frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden, dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pertanyaan tertutup berskala normal. Sikap-sikap pertanyaan tersebut memperhatikan pendapat positif atau negatif. Perhitungan hasil kuisisioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana :

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban/frekuensi

N = jumlah responden

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

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

### 3.2.4.2. Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuisisioner yang telah disebarkan.

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji tentang kemampuan suatu alat ukur atau instrumen pengumpulan data (kuisisioner) apakah benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen pengukur dikatakan valid atau sah ketika mengukur apa yang hendak diukur dan tentang karakteristik gejala yang diteliti secara tepat (Silalahi, 2018).

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat keabsahan ( $dk = n-2$ ) dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$

Kriteria untuk menentukan tingkat keadilah adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan yang dilakukan, uji validitas ini akan menggunakan program SPSS *Version 26 for Windows*.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan pengukuran menunjuk pada derajat tingkat sejauh mana ukuran respon yang sama secara berulang. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen pengukuran yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur dan kecermatan hasil ukur dari satu instrumen. Uji reliabilitas menentukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dari seperangkat kuisioner (instrumen pengumpulan data) dapat dipercaya (Silalahi, 2018).

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*, kriteria untuk menentukan tingkat reliabilitas yaitu:

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS *Version 26 for Windows*.

Tarif signifikan  $\alpha = 5\%$  dan derajat kebebasan ( $df = n-2$ ), maka kriteria pengujiannya adalah:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka reliabel.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak reliabel.

### 3.2.4.3. Analisis jalur (*Path Analysis*)

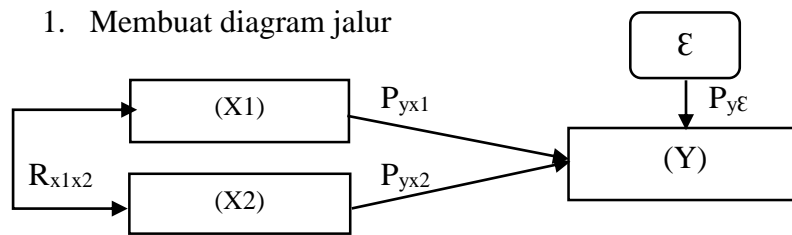
Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui dari setiap variabel X.

Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Menurut (Sugiyono, 2019) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya.

Tahapan dari analisis jalur adalah:

1. Menentukan diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks korelasi.
3. Menentukan matriks invers dari variabel independen.
4. Menghitung koefisien jalur tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Menghitung  $R_y (X_1, \dots, X_k)$ .
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji T.

Adapun formulasi *path analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 3.4 Diagram Jalur

Keterangan :

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Komunikasi

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\epsilon$  = Faktor lain yang tidak diteliti

$R_{x_1x_2}$  = Korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$

$P_{yx_1}$  = Koefisien jalur variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

$P_{yx_2}$  = Koefisien jalur variabel  $X_2$  terhadap  $Y$

$P_{y\epsilon}$  = Koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti tetapi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Menghitung koefisien jalur ( $\beta$ )

3. Menghitung koefisien korelasi ( $R$ )

**Tabel 3.6 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung X1, X2 terhadap Y**

No	Nama Variabel	Formula
<b>1.</b>	<b>Kepemimpinan</b>	
a.	Pengaruh langsung X <sub>1</sub> terhadap Y	$(P_{yX_1}) (P_{yX_1})$
b.	Pengaruh tidak langsung X <sub>1</sub> terhadap Y melalui X <sub>2</sub>	$(P_{y X_1}) (RX_{1X_2}) (P_{yX_2})$
	<b>Pengaruh X<sub>1</sub> total terhadap Y</b>	<b>a+b.....(1)</b>
<b>2.</b>	<b>Komunikasi</b>	
c.	Pengaruh langsung X <sub>2</sub> terhadap Y	$(P_{yX_2}) (P_{yX_2})$
d.	Pengaruh tidak langsung X <sub>2</sub> terhadap Y melalui X <sub>1</sub>	$(P_{y X_2}) (RX_{1X_2}) (P_{yX_1})$
	<b>Pengaruh X<sub>2</sub> total terhadap Y</b>	<b>c+d.....(2)</b>
	<b>Total Pengaruh X1, X2 Terhadap Y</b>	<b>(1) + (2) ..... kd</b>
	<b>Pengaruh lain yang tidak diteliti</b>	<b>1 – kd = knd</b>

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS *Version 26 for Windows*.