

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Pada bab ini mendeskripsikan mengenai langkah-langkah penelitian yang akan dilakukan, yang harus dilakukan untuk menganalisis sebuah permasalahan yang sebelumnya telah di jabarkan. Sistematisan penelitian akan dibahas pada bab ini mencakup variabel penelitian, populasi dan sampel, metoda penelitian, instrumen penelitian, teknik analisis data, tempat dan jadwal penelitian.

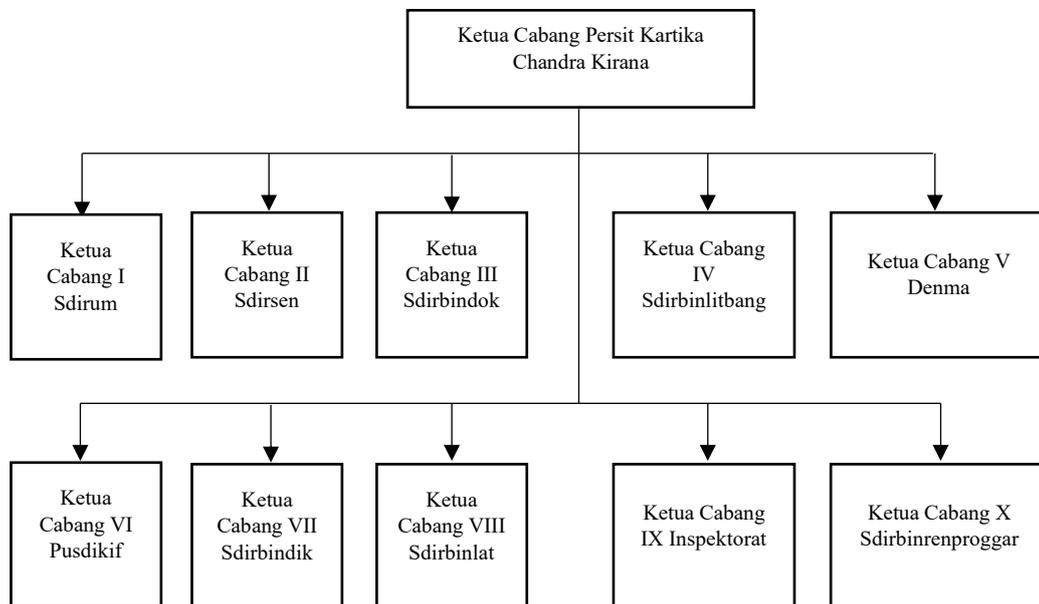
3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif yang beralamat di Jalan Supratman No. 60, Bandung, Jawa Barat, 40113 (022) 4203036. Organisasi Persatuan Istri Tentara yang biasanya di sebut dengan Persit Kartika Chandra Kirana, yang didirikan oleh Ny. Ratu Aminah Hidayat istri dari Kolonel hidayat kepala staf komandemen I. pada Tanggal 3 April 1946 di Purwakarta, Jawa Barat. Organisasi ini berasaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Dalam Pelaksanaan organisasi Persit Kartika Chandra Kirana secara tidak langsung dipengaruhi oleh aturan-aturan yang berlaku dalam suatu organisasi di TNI AD.

Salah satunya adalah dengan penentuan Ketua sebagai pimpinan dalam suatu organisasi Persit yang disesuaikan dengan pejabat tertinggi dalam satuan militer TNI AD. Pada struktur penetapan jabatan dalam struktur organisasi Persit Kartika Chandra Kirana berdasarkan jabatan/pangkat suami sehingga yang memiliki pangkat tertinggi maka jabatan sang istri di organisasi persit pun juga

tinggi. Sehingga dalam kesatuannya tidak memiliki pilihan lain dan harus menjalankan perannya dalam Persit sesuai dengan pangkat suami. Pangkat dan jabatan dalam organisasi TNI AD dipandang sebagai hal yang penting dan sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari seperti dalam berperilaku dan berkomunikasi. Permasalahan yang dihadapi organisasi adalah SDM yang heterogen dikaitkan dengan jenjang pangkat suami, masalah *leadership* dan *stereotype* negatif terhadap organisasi. (persitpusat.or.id).

Persit Kartika Chandra Kirana terdapat struktur organisasi inti di pimpin oleh ketua cabang Persit Kartika Chandra Kirana yang di bantu oleh kepala cabang di pimpin masing-masing anak cabang. Berikut ini merupakan bagan organisasi Persit Kartika Chandra Kirana, dapat dilihat pada Gambar 3.1, dibawah ini:



Gambar 3. 1
Struktur Organisasi Persit Kartika Chandra Kirana

Persit Kartika Chandra Kirana memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan yaitu dalam mendukung, memberi semangat dan motivasi kepada

suami dalam melaksanakan tugas dalam menjaga mempertahankan dan keamanan sebagai komponen pembangunan untuk mencapai cita - cita bangsa Indonesia, hal ini tercantum dalam tugas pokoknya Persit Kartika Chandra Kirana dalam membina istri prajurit dan keluarganya khususnya di bidang mental, fisik, kesejahteraan, dan moril sehingga berpengaruh dalam keberhasilan tugas prajurit. Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif mempunyai visi dan misi dalam rangka mencapai tujuannya, adapun visi dan misi antara lain:

1) Visi:

Ikut serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur material maupun spiritual berasaskan Pancasila.

2) Misi:

- a) Membantu Kepala Staf TNI-AD dalam pembinaan istri prajurit dan keluarganya khususnya di bidang mental, fisik, kesejahteraan dan moril, sehingga dapat menunjang keberhasilan tugas prajurit TNI-AD;
- b) Mendukung kebijaksanaan pimpinan TNI dengan membina dan mengarahkan perjuangan istri anggota TNI AD, menciptakan rasa persaudaran dan kekeluargaan, rasa persatuan, dan kesatuan serta senasib sepenanggungan sebagai istri prajurit.

3.2. Metode Penelitian

Berdasarkan jenisnya, penelitian yang dilakukan termasuk kedalam penelitian kuantitatif deskriptif (*descriptive quantitative research*) dan inferensial. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Raihan 2017:35), penelitian kuantitatif didasari oleh falsafah *positivisme* yaitu ilmu yang dibangun dari empiris, teramati dan

terukur, menggunakan logika matematika membuat generalisasi. Teori kebenaran yang dianut oleh positivisme termasuk teori korespondensi antara pernyataan/verbal dengan realitas empiris/obyeknya. Sedangkan sifat penelitian ini menguraikan dan menjelaskan (*descriptive explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen menurut (Sugiyono 2013:37), adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu gaya kepemimpinan X_1 , budaya organisasi X_2 , kualitas sumber daya manusia X_3 dan motivasi X_4 , sedangkan untuk variabel dependen kinerja Y . Penjelasan dan indikator mengenai variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.1, yaitu:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpinan bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu (Tsauri 2013:284).	Menurut (Tsauri 2013:288), indikator gaya kepemimpinan, antara lain: 1. Kemampuan analitis; 2. Kemampuan beraptasi; 3. Kemampuan berkomunikasi.	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)
Budaya Organisasi (X ₂)	Menurut (Marbawi 2016:28) Budaya Organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.	Menurut (Kawiana 2020:246), indikator budaya organisasi antara lain: 1. Jaminan diri; 2. Ketegasan dalam bersikap; 3. Kemampuan dalam pengawasan; 4. Kecerdasan emosi; 5. Inisiatif; 6. Kebutuhan akan mencapai prestasi .	Ordinal
Kualitas Sumber daya Manusia (X ₃)	Menurut (Domi 2001:205) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah pengetahuan (<i>Knowlage</i>), Ketrampilan (<i>Skills</i>), dan Kemampuan (<i>Ability</i>)kemampuan bekerja, berfikir, dan ketrampilan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi	Menurut (Hutapea and Nurianna Thoha 2008:62), indikator kualitas sumber daya manusia, yaitu: 1. Memahami bidangnya masing-masing; 2. Pengetahuan; 3. Kemampuan; 4. Semangat kerja; 5. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.	Ordinal
Motivasi (X ₄)	Menurut (Pynes 2009:218), motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Isi teori motivasi mengacu kepada kebutuhan, motif dan imbalan yang ingin dipuaskan oleh orang-orang.	Menurut (Rahardjo 2022:190) indikator motivasi yaitu: 1. Kebutuhan fisiologis; 2. Kebutuhan <i>safety</i> dan <i>security</i> ; 3. Kebutuhan sosial; 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri:	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)
Kinerja Anggota (Y)	Menurut (Marbawi 2016:91–92), menyebutkan bahwa kinerja merupakan bagaimana seorang karyawan dapat memberikan kontribusi baik itu secara kualitas dan kuantitas, kehadiran dan sikap komperatif terhadap perusahaan	Menurut (Afandi 2018:89) indikator kinerja anggota adalah sebagai berikut: 1. Kuantitas hasil kerja; 2. Kualitas hasil kerja; 3. Efesiensi dalam memaksimalkan tugas; 4. Disiplin kerja; 5. Kejujuran.	Ordinal

3.2.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan dari individu yang memiliki karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti. Sedangkan menurut (Sugiyono 2013:80). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan sampel menurut (Raihan 2017:85), sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili objek yang diteliti. Dalam menentukan jumlah sampel dapat menggunakan rumus statistik sehingga sampel yang digunakan dapat dengan benar mewakili jumlah populasi tersebut. Sampel yang diambil benar-benar memenuhi persyaratan tingkat kepercayaan yang dapat diterima dan kadar kesalahan yang mungkin dapat ditoleransi.

Pada penelitian ini yang menjadi pupulasi adalah seluruh anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif sebanyak 769 anggota. Yang mana anggota tersebut merupakan anggota tetap Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif .,

yang mana untuk menentukan ukuran sampel menggunakan persamaan slovin.

Bentuk persamaan slovin dapat di lihat dibawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times (e)^2)} = \frac{769 \text{ orang}}{1 + (769 \text{ orang} \times 0,05^2)} = 263 \text{ orang}$$

Keterangan.

N : Jumlah populasi

e : *error* (5%).

Kemudian untuk menentukan jumlah sampel pada masing-masing cabang dengan teknik *propotioned stratified random sampling*. Teknik ini digunakan untuk dengan menentukan jumlah sampel pada 10 cabang sesuai dengan jumlah anggota pada masing-masing cabang dengan menggunakan persamaan perbandingan. Berikut ini merupakan contoh perhitungan jumlah sampel yang akan di ambil dari Cabang I, yaitu:

$$n_i = \frac{n}{N} \times N_i = \frac{263 \text{ orang}}{769 \text{ orang}} \times 79 \text{ orang} = 27 \text{ orang}$$

Merujuk kepada persamaan diatas, berikut ini merupakan sampel pada tiap-tiap cabang dapat di lihat pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3. 2
Populasi dan Sampel

No	Cabang	Populasi	Sampel
1	Cabang I Sdirum	79	27
2	Cabang II Sdirsen	37	12
3	Cabang III Sdirbindok	12	4
4	Cabang IV Sdirbinlitbang	10	3

No	Cabang	Populasi	Sampel
5	Cabang V Denma	157	54
6	Cabang VI Pusdikif	417	143
7	Cabang VII Sdirbindik	15	5
8	Cabang VIII Sdirbinlat	10	4
9	Cabang IX Inspektorat	12	4
10	Cabang X Sdirbinrenprogar	20	7
Total		769	263

Sumber: Laporan Bulanan Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif (2024)

3.2.3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer menurut (Raihan 2017:83), data primer merupakan data yang mana untuk mendapatkan data tersebut peneliti langsung melakukan observasi terhadap objek penelitiannya. Sedangkan data sekunder menurut (Radjab dan Dani Jam'an 2017:111), merupakan data yang mana dalam pengumpulan datanya peneliti mengambil dari data yang telah ada atau data sumber lain. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif, yang mana data primer digunakan untuk menyimpulkan hasil penelitian. Sedangkan data sekunder bersumber dari Laporan Bulanan Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif, yang mana data sekunder digunakan untuk menampilkan jumlah anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan memberikan kumpulan pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner kepada responden. Teknik angket menurut (Hermawan and Amirullah 2016:36), teknik angket atau kuesioner instrumen penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk menjangkau data atau informasi yang harus dijawab oleh responden. Pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner merupakan pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala likert. Untuk memperoleh data yang akan dianalisis dari 5 variabel yaitu gaya kepemimpinan X_1 , budaya organisasi X_2 , kualitas sumber daya manusia X_3 dan motivasi X_4 dan kinerja anggota Y . Teknik memanipulasi data dari interval menjadi ordinal dengan bantuan skala likert dalam rangka memudahkan dalam analisis data, dengan cara memberikan penilaian yang berjenjang seperti pada Tabel 3.2, berikut.

Tabel 3. 3
Skor Skala Likert

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

Sumber: (Sugiyono 2013)

Skala likert menurut (Sugiyono 2013:93) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

3.2.5 Teknik Analisis Data

Pada bagian ini mendeskripsikan cara dalam menganalisis data yang sebelumnya telah dikumpulkan oleh peneliti, sehingga dapat data tersebut dapat dibahas dan diambil kesimpulannya.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis ini untuk menampilkan gambaran umum dari variabel-variabel penelitian gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kinerja pada anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif. Penelitian ini akan menggunakan alat analisis deskriptif dengan *Method of Successive Interval*, metode ini digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Menurut (Sugiyono 2013:97), *rating scale* digunakan untuk mengubah data kuantitatif yang berupa angka, kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Pada penelitian ini rentang skala yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{skala}}$$

Dimana nilai tertinggi didapat dengan persamaan berikut.

$$\text{Nilai tertinggi} = \text{Skor tertinggi} \times \text{Item pertanyaan} \times \text{Jumlah sampel}$$

Dimana nilai terendah didapat dengan persamaan berikut.

$$\text{Nilai tertinggi} = \text{Skor tertinggi} \times \text{Item pertanyaan} \times \text{Jumlah sampel}$$

3.2.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau tidak jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada *output Cronbach alpha*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n- 2 (n adalah jumlah sampel). Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel. Untuk menghitungnya digunakan 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 = Korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor salah satu pertanyaan

Y = Total skor pertanyaan

Adapun prosedur pada uji validitas yaitu dengan membandingkan r hitung dan tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan (dk = n-2), dengan

taraf signifikan $\alpha = 5\%$, jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut valid, sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tidak valid (Ghozali 2015:53)

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik dan teruji (Sugiyono 2013:121). Untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen pada penelitian ini digunakan metode *Alfa Cronbach*. Rumus *Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian adalah dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2_{\frac{1}{2}}}{\sum \sigma^2_{\frac{1}{t}}} \right)$$

Keterangan:

α = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma^2_{\frac{1}{2}}$ = Nilai varian masing-masing item

$\sum \sigma^2_{\frac{1}{t}}$ = Nilai total

Menurut (Ghozali 2011:45) Agar memperoleh data yang dapat dianalisis, kedua variabel dibuat daftar pertanyaan kemudian dari setiap pertanyaan memiliki jawaban untuk dipilih responden, adapun bentuk jawaban bernotasi huruf STS, TS, KS, S, SS, dengan penelitian skor 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif dan skor 5-

4-3-2-1 untuk pernyataan positif. Menurut (Ghozali 2015) suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Alfa Cronbach* $< 1,1$.

3.2.5.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang dikumpulkan terdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting, mengingat untuk mengolah data interval atau rasi harus lolos uji persyaratan, salah satunya uji normalitas. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik, dasar pengambilan keputusannya yaitu (Yusuf 2014:286):

- a) Apabila data yang terletak pada garis sumbu diagonal, maka data tersebut terdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi uji normalitas;
- b) Apabila data terletak jauh dari sumbu diagonal, maka data tidak terdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi uji normalitas.

Menurut (Hamid, Samsul Bachri, and Muhammad Iqbal 2020:86), sebuah data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila $P \text{ value} > \alpha$ (5%). Dalam penelitian ini, untuk pengujian normalitas, dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS.

2) Uji Heterokedastisitas

Menurut (Julidani et al. 2016:56), heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Tetapnya varians residual dari pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan apabila berbeda disebut heterokedastisitas. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Menurut Santoso (2000) dalam (Julidani et al. 2016:56), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heterokedastisitas;
- b) Sebaliknya, apabila titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau menyebar di bawah dan di atas angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Selain itu untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastis didalam model regresi dapat melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka di dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dalam pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini, dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS.

3) Uji Multikolinieritas

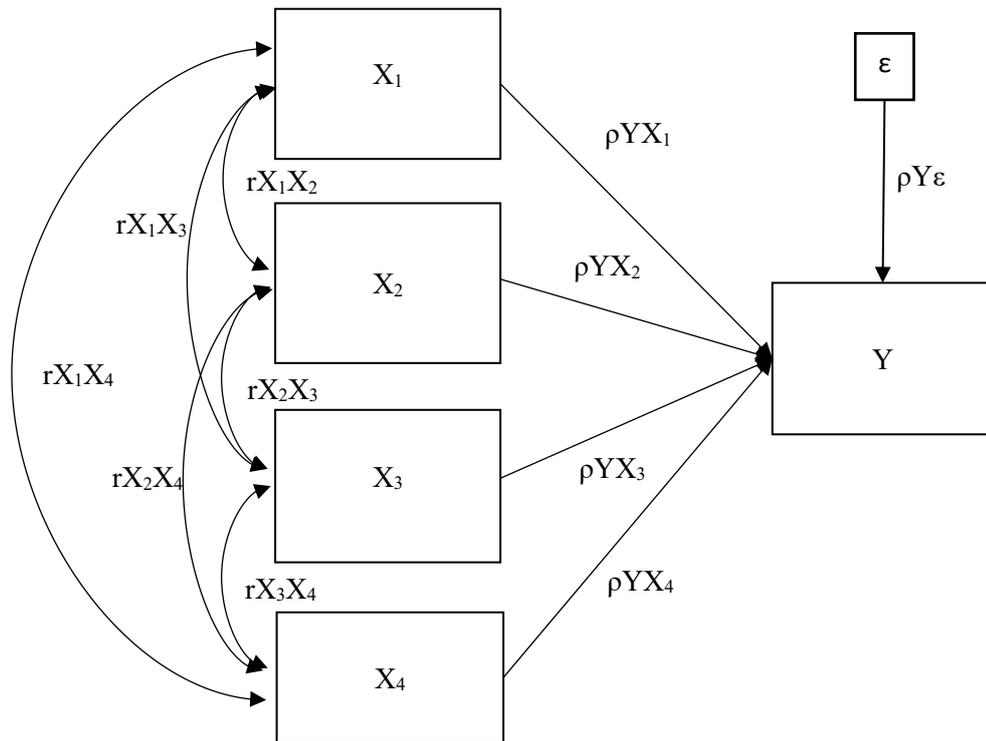
Menurut (Gujarati, 2003; Santoso, 2000; Arif, 1993) dalam (Juliandi et al. 2016), multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas pada variabel independen, menurut Hignes dan Montgomery (1990) dalam (Juliandi et al. 2016:56), cara yang digunakan untuk menilainya dengan cara melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Variabel independen terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF melebihi 4 atau 5. Sebaliknya variabel independen tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF kurang dari 4 atau 5.

3.2.5.4 Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan teknik analisis yang semula dikembangkan oleh Sewal Wright tahun 1934. Teknik analisis ini merupakan analisis yang menentukan besarnya hubungan kausal antar variabel baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung (Rochaety, Ratih Tresnati, and Abdul M Latief 2019:121). Analisis jalur ini dilakukan melalui uji statistik, setelah data dikumpulkan melalui angket penelitian. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data yang dipergunakan pedoman tabulasi data dengan standar sebagai berikut:

1. Nilai indeks minimum, yaitu skor minimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
2. Nilai indeks maksimum, yaitu skor maksimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
3. Jenjang *range*, yaitu jenjang *range* yang diinginkan untuk kategori yang diberikan terdiri dari tingkat: sangat rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. *Range*, ialah selisih antara nilai indeks maksimum dikurangi nilai indeks minimum.

Secara terurai desain penelitian dapat digambarkan melalui gambar di bawah ini:



Gambar 3. 2
Diagram Analisis Jalur Struktural

Keterangan :

- 1) X₁ = Gaya kepemimpinan;
- 2) X₂ = Budaya organisasi;
- 3) X₃ = Kualitas sumber daya manusia;
- 4) X₄ = Motivasi;
- 5) Y = Kinerja;
- 6) ε = Variabel residual, merupakan variabel yang tidak ada dalam penelitian ini, tetapi berpengaruh terhadap hasil penelitian. Berikut ini merupakan variabel residu dalam penelitian yaitu:
 - a) Variabel lain diluar variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi yang mungkin

memberikan pengaruh terhadap kinerja, telah sejalan dengan teori namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini;

b) Variabel lain diluar variabel variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi yang mungkin memberikan pengaruh terhadap kinerja, tetapi tidak teridentifikasi oleh teori;

c) Kekeliruan pengukuran;

7) ρ_{YX_1} = Pengaruh X_1 terhadap Y , ρ_{YX_2} = Pengaruh X_2 terhadap Y , ρ_{YX_3} = Pengaruh X_3 terhadap Y , ρ_{YX_4} = Pengaruh X_4 terhadap Y ;

8) $\rho_{Y\varepsilon}$ = Koefisien jalur residu ke Y ;

9) $r_{X_1X_2}$ = Koefisien korelasi X_1 terhadap X_2 , $r_{X_2X_3}$ = Koefisien korelasi X_2 terhadap X_3 , $r_{X_3X_4}$ = Koefisien korelasi X_3 terhadap X_4 , $r_{X_1X_4}$ = Koefisien korelasi X_1 terhadap X_4 .

3.2.5.3.1 Menghitung Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antar variabel, adapun rumus untuk menghitungnya adalah sebagai berikut:

$$r_{X_iX_j} = \frac{n \sum_{h=1}^n X_i X_j - \sum_{h=1}^n X_i \cdot \sum_{h=1}^n X_j}{\sqrt{(n \sum_{h=1}^n X_i^2 - (\sum_{h=1}^n X_i)^2) \cdot (n \sum_{h=1}^n X_j^2 - (\sum_{h=1}^n X_j)^2)}}$$

Koefisien korelasi ini akan besar apabila tingkat hubungan antara variabel kuat. Lebih lanjut apabila hubungan antar variabel kuat, maka nilai r akan besar, besarnya nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3. 4
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,799 - 1,000	Sangat Kuat
0,599 – 0799	Kuat
0,399 – 0,599	Sedang
0,199 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : (Sugiyono 2013)

3.2.5.3.2 Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya % (persentase) pengaruh variabel independen X, terhadap variabel dependen Y, variabel independen terhadap variabel intervening, variabel dependen terhadap variabel intervening. Untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel tersebut dapat menggunakan persamaan di bawah ini:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien ganda.

3.2.5.3.3 Mencari Hubungan Langsung Dan Tidak Langsung

Untuk mencari hubungan langsung atau tidak langsung antar variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3. 5
Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja		
Pengaruh langsung	$(\rho_{YX_1})^2$	A

Pengaruh tidak langsung melalui X ₂	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2})$	B
Pengaruh tidak langsung melalui X ₃	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_3})$	C
Pengaruh tidak langsung melalui X ₄	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_4})(\rho_{YX_4})$	D
Total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja	A+B+C+D	E
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja		
Pengaruh langsung	$(\rho_{YX_2})^2$	F
Pengaruh tidak langsung melalui X ₁	$(\rho_{YX_2})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_1})$	G
Pengaruh tidak langsung melalui X ₃	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_3})(\rho_{YX_3})$	H
Pengaruh tidak langsung melalui X ₄	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_4})(\rho_{YX_4})$	I
Total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja	F+G+H+I	J
Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja		
Pengaruh langsung	$(\rho_{YX_3})^2$	K
Pengaruh tidak langsung melalui X ₁	$(\rho_{YX_3})(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_1})$	L
Pengaruh tidak langsung melalui X ₂	$(\rho_{YX_3})(r_{X_2X_3})(\rho_{YX_2})$	M
Pengaruh tidak langsung melalui X ₄	$(\rho_{YX_3})(r_{X_3X_4})(\rho_{YX_4})$	N
Total pengaruh Kualitas SDM terhadap kinerja	K+L+M+N	O
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja		
Pengaruh langsung	$(\rho_{YX_4})^2$	P
Pengaruh tidak langsung melalui X ₁	$(\rho_{YX_4})(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_1})$	Q
Pengaruh tidak langsung melalui X ₂	$(\rho_{YX_4})(r_{X_2X_3})(\rho_{YX_2})$	R
Pengaruh tidak langsung melalui X ₃	$(\rho_{YX_4})(r_{X_3X_4})(\rho_{YX_3})$	S
Total pengaruh Motivasi terhadap kinerja	P+Q+R+S+T	T
Total Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi terhadap kinerja	E+J+O+T	U
Pengaruh langsung faktor-faktor lain terhadap kinerja	$(\rho_{Y\epsilon})^2$	V

3.2.5.5 Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Penetapan Hipotesis Operasional

- a) H0: $\rho_{YX_1} = 0$, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif;
 H1: $\rho_{YX_1} \neq 0$, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif;
- b) H0: $\rho_{YX_2} = 0$, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif;
 H1: $\rho_{YX_2} \neq 0$, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif;
- c) H0: $\rho_{YX_3} = 0$, kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif;
 H1: $\rho_{YX_3} \neq 0$, kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif;
- d) H0: $\rho_{YX_4} = 0$, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif;
 H1: $\rho_{YX_4} \neq 0$, motivasi berpengaruh terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif;
- e) H0: $\rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} = \rho_{YX_4} = 0$, variabel-variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif;
 H1: $\rho_{YX_1} \neq \rho_{YX_2} \neq \rho_{YX_3} \neq \rho_{YX_4} \neq 0$, variabel-variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia

dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif;

2) Uji Statistika F (Simultan)

Menurut Ghozali (2011:51), uji statistika F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji statistika F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen. Dasar dalam pengambilan keputusan uji statistika F adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,025, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen;
- b) Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,025, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen;

3) Uji Statistika t (Parsial)

Menurut Ghozali (2011:56), uji statistika t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dengan variabel dependen. Uji statistika t juga digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji. Dasar dalam pengambilannya adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,025, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen;
- b) Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,025, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen;