

BAB III

SUBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Subyek Penelitian

Inspektorat daerah sebagai salah satu unit yang bertugas di bidang pengawasan di lingkungan internal pemerintahan daerah yang berada dan bertanggungjawab langsung kepada kepala daerah. Khusus Inspektorat Provinsi Jawa Barat sebagai institusi di bawah Gubernur Jawa Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat, dimana Inspektorat Provinsi mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di Daerah Provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di Daerah Kabupaten/Kota. Selanjutnya tugas pokok dan fungsi Inspektorat Provinsi Jawa Barat ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 3 Tahun 2013 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi Jawa Barat. Tugas Pokok dan Fungsi tersebut sebagai berikut :

- **Tugas Pokok**

Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di Daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan Kabupaten/Kota, berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan.

- **Fungsi**

Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Inspektorat mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan perencanaan program pengawasan;
- b. Penyelenggaraan perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan;
- c. Penyelenggaraan pemeriksaan, pengusutan, pengujian, monitoring, evaluasi, reviu dan penilaian tugas pengawasan;
- d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

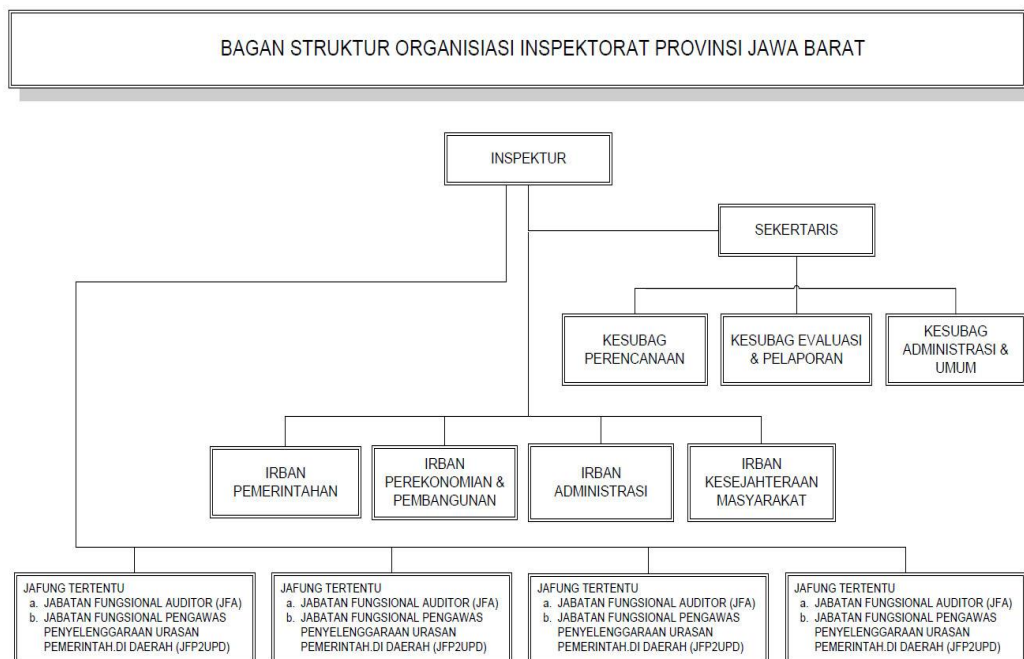
Adapun visi dan misi Inspektorat Provinsi Jawa Barat sebagai berikut, Visi: “Inspektorat Provinsi Jawa Barat yang profesional untk meningkatkan kualitas kinerja

penyelenggaraan pemerintahan daerah”, sedang untuk mewujudkan visi tersebut dengan menetapkan misi:

1. Menyelenggarakan pengawasan internal secara profesional terhadap tata kelola pemerintahan Provinsi Jawa Barat.
2. Meningkatkan peran pembinaan (konseling) Aparat Pengawasan Internal dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintah daerah.

- Meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme aparatur dan kapasitas pengawas internal yang didukung oleh informasi pengawasan yang akurat dan optimal.

Adapun struktur organisasi Inspektorat Provinsi Jawa Barat berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 15 Tahun 2011 sebagai berikut:



Sumber : Perda No 15 Tahun 2011

Gambar: 3.1

Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Jawa Barat Barat

Sumber: Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor. 15 Tahun 2011

Keberadaan Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota sebagai institusi di bawah Gubernur/Bupati/Walikota yang mempunyai tugas pokok untuk membantu Gubernur/Bupati/Walikota yang berfungsi sebagai penjamin kualitas (*quality*)

assurance), sebagai konsultan (*consultant*), dan sebagai agen perubahan yang lebih baik (*catalist*) dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Provinsi Jawa Barat.

Dengan adanya lembaga/unit Inspektorat di Provinsi, Kabupaten/Kota se Jawa Barat diharapkan penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) di wilayah se-Propinsi Jawa Barat dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Visi dan Misi Gubernur Jawa Barat, Bupati/Walikota se-Jawa Barat dan selanjutnya dapat terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN.

Untuk itu dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi di atas, Inspektorat perlu didukung oleh sumber daya yang memadai, baik sumber daya keuangan cukup yang tersedia dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), sumber daya manusia kompeten dan profesional yang diemban oleh para auditor dan pengawas serta staf penunjang lainnya dan juga tersedianya sarana dan prasarana untuk bekerja yang memadai.

Penelitian di lapangan dilakukan mulai bulan September 2015 dan selesai bulan Januari 2016.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian atau riset merupakan kata yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *research*. *Research* adalah gabungan dari kata *re* berarti kembali dan *to search* berarti mencari. Dengan demikian, penelitian atau riset yang sebenarnya adalah

mencari kembali. Menurut Woody dalam Simanjuntak dan Sosrodihardjo (2014, hlm, 4) “*research is a careful or critical inquiry or examination in seeking facts or principles, a diligent investigations to ascertain something.*”

Kemudian dijelaskan lagi oleh Robbins (2009, hlm: 1) “*Research is information gathering through a variety of methods to describe a concept and then explore or explain relationships between the concepts.*”

Penelitian menurut Neuman (2006:33) bertujuan untuk “*the purpose of social research may be organised into three groups based on what the research is trying to accomplish-explore a new topic, discribe a social phenomenom, org explain why something occurs.*” Selanjutnya dijelaskan oleh Neuman (2006, hlm: 33-35) membagi tiga kelompok penelitian berdasarkan tujuan, yaitu :

1. *Exporatory Research* (Penelitian Eksplorasi)*Research is which the primary purpose is to examine a little understood issue or phenomenon to develop preliminary ideas and move toward refined research questions by focusing on the “what” question.*

2. *Descriptive Research* (Penelitian Deskriptif)

Research in which the primary purpose is to “paint a picture” using words or numbers and to present a profile, a classification of types, or an outline of steps to answer question such as who, when, where, and how.

3. *Explanatory Research* (Penelitian Ekspalanori)

Research in which the primar purpose is to explain why events occur and to build, elaborate, extend or test theory.

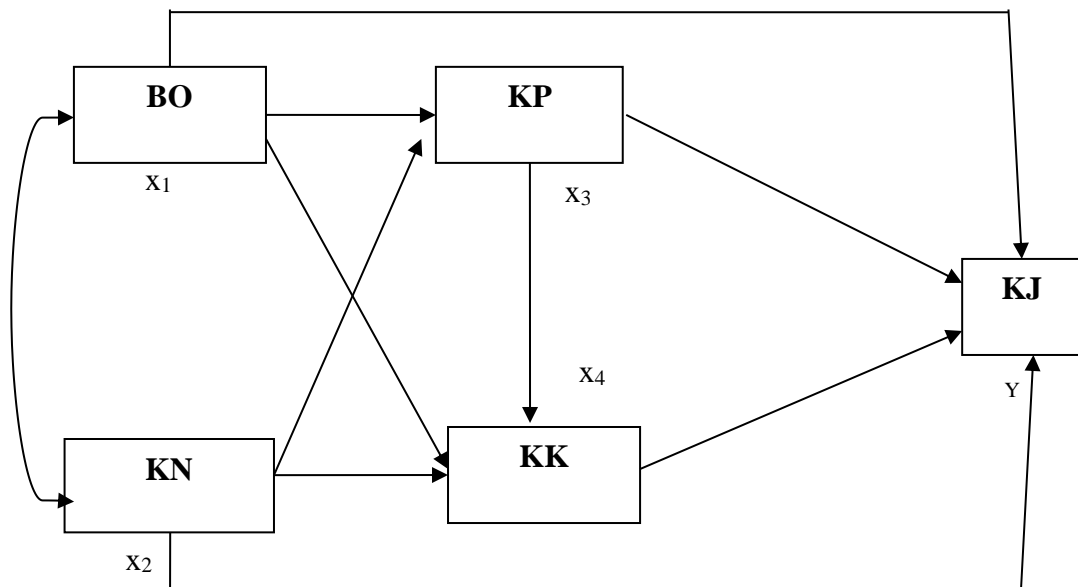
Metode penelitian memiliki beberapa jenis pendekatan yang disesuaikan dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis itu sendiri. Metode penelitian dengan pendekatan yang sudah banyak dikenal yaitu kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini desain yang digunakan penulis adalah kuantitatif. Metode kuantitatif sebagai instrumen analisis untuk memecahkan masalah. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk memaparkan atau menggambarkan suatu hal, seperti keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, dan lain-lain. Menurut Creswell (2009, hlm: 4) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah : *Quantitative research is means for testing objective theories by examining the relationship among variables. These variables, in turn, can be measured, typically on instruments, so that numbered data can be analyzed using statistical procedures. The final written report has a set structure consisting of introduction, literature and theory. Methodes, results, and discussion. Like qualitative researchers, those who engage in this form of inquiry have assumptions about testing theories deductively, building in protections against bias, controlling for alternative explanation and being able to generalize and replicate the findings.*

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian kuantitatif yang diandalkan adalah prinsip-prinsip positif dan menggunakan bahasa variabel dan hipotesis. Yang mana pengukuran variabel dan hipotesis di uji secara tepat.

Metode kuantitatif yang digunakan oleh penulis juga menggunakan model penelitian korelasi dimana dijelaskan oleh Purwanto (2010, hlm: 7) adalah

“penelitian yang melibatkan hubungan satu atau lebih variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya. Hubungan tersebut terjadi pada satu kelompok.” Penggunaan metode korelasi dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi, efektivitas kepemimpinan, kekuatan kepribadian pegawai , tingginya kepuasan kerja akan mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai sebagaimana model yang dikembangkan oleh Colquitt, Lepine, Wesson

Model penelitian dapat digambarkan dalam bentuk konstelasi permasalahan sebagai berikut:



Gambar: 3.2

Model Penelitian

Keterangan:

- BO : Budaya Organisasi
- KN : Kepemimpinan
- KP : Kepribadian
- KK: Kepuasan Kerja
- KJ: Kinerja
- X, Y: Indikator-indikator variabel

Model penelitian sebagaimana tersaji dalam gambar: 3.2 di atas, terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung (dekomposisi) yaitu pengaruh variabel X1, X2, X3, X4, terhadap Y.

Gambaran dekomposisi pengaruh variabel X1, X2, X3, X4, terhadap Y sebagai berikut:

Tabel 3.1

Dekomposisi Pengaruh X1, X2, X3, X4, terhadap Y

Pengaruh	Langsung	Tidak Langsung		Total
		Melalui X3	Melalui X4	
X1 terhadap X3	V	-	-	V
X2 terhadap X3	V	-	-	V
X1 terhadap 4	V	V	-	VV
X2 terhadap X4	V	V	-	VV
X3 terhadap X4	V	-	-	V
X1 terhadap Y	V	V	V	VVV
X2 terhadap Y	V	V	V	VVV
X3 terhadap Y	V	-	V	VV
X4 terhadap Y	V	-	-	V

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu primer dan sekunder. Data primer didapat dari survey dengan menggunakan instrumen yang mengukur variabel penelitian yaitu dengan mengedarkan kuesioner yang diisi oleh responden dan melakukan wawancara kepada beberapa responden yang menurut peneliti dianggap perlu. Data sekunder adalah data penunjang berupa data yang bersumber dari para auditor dan pengawas di lingkungan Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota Se Jawa Barat maupun data sekunder yang diperoleh dari instansi pembina jabatan fungsional auditor (BPKP) maupun jabatan fungsional pengawas (Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri).

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi berasal dari kata *population*, yang berarti jumlah penduduk. Menurut Neuman (2006, hlm. 224) “*population is the abstract idea of a large group of many cases from which a researcher draws a sample and to which result from a sample are generalized*”. Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan objek psikologis yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Menurut data dari instansi pembina jabatan fungsional auditor (BPKP) dan jabatan fungsional pejabat pengawas urusan

pemerintahan daerah (Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri) yang ada di Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Jawa Barat masing-masing sebanyak 418 auditor dan 414 pengawas sehingga jumlah auditor dan pengawas sebanyak 832 orang pegawai. Jumlah auditor dan pengawas tersebut tersebar di Kantor Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota Se Jawa Barat yang terbagi dalam empat Kordinator Wilayah (Korwil/Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan (BKPP)). Dengan pembagian sebagai berikut BKPP Wilayah I meliputi: Kota Bogor, Kab. Bogor, Kota Depok, Kota Sukabumi, dan Kab. Cianjur; BKPP Wilayah II meliputi: Kota Bekasi, Kab. Bekasi, Kab. Purwakarta, Kab. Subang, Kab. Majalengka, Kab. Indramayu, Kota Cirebon, Kab. Cirebon, dan Kab. Kuningan; BKPP Wilayah III meliputi: Kota Banjar, Kab. Ciamis, Kota Tasikmalaya, Kab. Pangandaran, Kab. Tasikmalaya, Kab. Sumedang, dan Kab. Garut. BKPP Wilayah IV meliputi: Kota Bandung, Kab. Bandung, Kota Cimahi, dan Kab. Bandung Barat.

Jumlah auditor dan pengawas sebagai populasi serta sebarannya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel: 3.2

Jumlah Auditor dan Pengawas (P2UPD)

**Di Inspektorat Provinsi Jawa Barat dan Kabupaten/Kota Se-Jawa Barat
sampai dengan 31 Desember 2014**

No .	Inspektorat Provinsi dan	Jenjang Jafung Auditor	Jumlah	Jenjang Jafung P2UPD	Jumlah	Jumlah Jafu
------	--------------------------	------------------------	--------	----------------------	--------	-------------

	Kab./Kota Se Jawa Barat	Pelaksanaan	Penyelia	Pertama	Muda	Madya		Pertama	Muda	Madya		
1.	Provinsi		9	13	15	14	51	5	4	8	17	68
	Korwil/BKPP Wilayah I											
2.	Kota Bogor	1	0	6	7	3	17	0	0	0	0	17
3.	Kab. Bogor	8	1	18	7	3	37	2	7	3	12	49
4.	Kota Depok	0	0	9	4	0	13	5	2	4	11	24
5.	Kota Sukabumi	0	0	0	3	1	4	0	0	0	0	4
6.	Kab. Sukabumi	0	0	7	3	2	12	6	8	1	15	27
7.	Kab. Cianjur	1	3	5	0	1	10	2	7	8	17	27
	Korwil/BKPP Wilayah II											
8.	Kota Bekasi	3	1	7	11	8	30	5	2	1	8	38
9.	Kab. Bekasi	1	1	12	6	2	22	3	9	6	18	40
10.	Kab. Kerawang	0	2	6	4	1	13	5	9	10	24	37
11.	Kab. Purwakarta	2	0	9	0	0	11	0	0	0	0	11
12.	Kab. Subang	2	1	3	1	0	7	11	12	9	32	39
13.	Kab. Majalengka	0	0	5	0	0	5	2	1	2	5	10
14.	Kab. Indramayu	0	0	1	3	1	5	2	0	0	2	7
15.	Kota Cirebon	0	0	0	5	0	5	4	5	19	28	33
16.	Kab. Cirebon	2	2	16	16	3	39	3	4	2	9	48
17.	Kab. Kuningan	0	0	4	0	0	4	11	4	12	27	31
	Korwil/BKPP Wilayah III											
18.	Kota Banjar	0	0	2	5	1	8	8	4	0	12	20
19.	Kab. Ciamis	0	2	0	7	4	13	4	9	9	22	35
20.	Kota Tasikmalaya	4	4	5	6	0	19	2	4	5	11	30
21.	Kab. Pangandaran	0	0	3	2	0	5	0	0	0	0	5
22.	Kab. Tasikmalaya	2	1	3	1	5	12	5	11	6	22	34

23.	Kab.Sumedan g	1	0	4	4	0	9	3	4	1	23	32
24.	Kab. Garut	0	1	15	4	2	22	5	0	0	5	27
	Korwil/BKPP Wilayah IV											
25.	Kota Bandung	3	1	7	5	2	18	6	1	2	49	67
26.	Kab. Bandung	0	2	1	3	2	8	5	4	9	18	26
27.	Kota Cimahi	0	0	5	2	2	9	4	1	1	16	25
28.	Kab. Bandung Barat	0	0	9	1	0	10	1	3	7	11	21
	Total						418				414	832

Sumber: Pusbin JFA (BPKP) dan Pusbin P2UPD (Badan Diklat Kemendagri)

3.4.2 Sampel

Sample is a smaller set of cases a researcher select from a larger pool and generalizes to the population (Neuman, 2006, hlm. 219). Jadi, sampel adalah sehimpunan kecil kasus yang dipilih peneliti dari himpunan besar yang akan menggeneralisasi pada populasi. Menurut Singh (2007, hlm. 102) bahwa: Sampling can be defined as the process or technique of selecting a suitable sample, representative of the population from which it is taken, for the purpose of determining parameters of characteristics of the whole population. There are two types of sampling:

1) Probability sampling

- a. Simple random sampling*
- b. Systematic random sampling*

- c. *Stratified random sampling*
 - d. *Cluster sampling*
 - e. *Multi-stage sampling*
- 2) *Non-probability sampling*
- a. *Accidental or convenience sampling*
 - b. *Purposive sampling*
 - c. *Quota sampling*
 - d. *Expert sampling*
 - e. *Snowball/Chain sampling*
 - f. *Heterogeneity sampling*
 - g. *Minimum variation sampling*

Sampling sebagaimana teori yang telah diuraikan di atas, dalam penelitian ini dengan menggunakan *purposive random sampling* di Inspektorat Provinsi Jawa Barat dan dua koordinator wilayah/Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan/BKPP) yaitu BKPP Wilayah I dan BKPP Wilayah IV.

3.4.3 Teknik Sampling

Dengan mempertimbangkan lokasi, jarak, waktu dan strata/jenjang populasi yang tidak merata dan masih belum pasti di Inspektorat maka teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling- purposive random sampling yaitu dengan mengambil sampel secara teknik acak dan sensus tanpa memperhatikan strata/jenjang auditor dan

pengawas sesuai jumlah populasi yang ada di Inspektorat Provinsi Jawa Barat dan didua Kordinator Wilayah (Korwil/Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan/BKPP) yaitu untuk di Inspektorat Provinsi Jawa Barat semua auditor dan pengawas dijadikan responden (sensus) sedang di BKPP Wilayah I dan BKPP Wilayah IV untuk Inspektorat yang jumlah auditor dan pengawas yang relatif sedikit (kurang dari sepuluh auditor dan pengawas) semua auditor dan pengawas dijadikan responden (sensus) sedang Inspektorat yang auditor dan pengawas lebih dari sepuluh orang dilakukan sampling secara acak. Ukuran sampel yang ditetapkan sebanyak 202 responden dengan rincian proporsi 120 orang auditor dan 82 orang pengawas. Populasi auditor dan pengawas dalam penelitian sebagaimana nampak dalam tabel 3.1 dan sampel yang diambil nampak dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel: 3.3

Jumlah Auditor dan Pengawas (P2UPD) Yang Disampling

No .	Inspektorat Provinsi dan Kab./Kota Se Jawa Barat	Auditor dan Pengawas Yang disampling		Jumlah
		Auditor	Pengawas	
1.	Provinsi	44	15	59
	Korwil/BKPPWilayah I			
2.	Kota Bogor	11	-	11
3.	Kab. Bogor	18	9	27
4.	Kota Depok	8	5	13
5.	Kota Sukabumi	5	-	5
6.	Kab.Sukabumi	8	8	16
7.	Kab. Cianjur	6	8	14
	Jumlah Korwil/BKPPWilayah I	56	30	86
	Korwil/BKPP Wilayah IV			

8.	Kota Bandung	9	23	32
9.	Kab. Bandung	6	6	12
10.	Kota Cimahi	1	3	4
11.	Kab. Bandung Barat	4	5	9
	Jumlah Korwil/BKPPWilayah II	20	37	57
	Total	120	82	202

Sumber: Pusbin JFA (BPKP) dan Pusbin P2UPD (Badan Diklat Kemendagri) diolah oleh Peneliti

3.4 Teknik Pengumpulan Data

W. Lawrence Neuman dalam bukunya yang berjudul *Pearson New International Edition Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches (Seventh Edition)* (2006, hlm. 46) menjelaskan bahwa “*Data Collection Technique may be grouped in two categories based on the type of data you gather: quantitative, collecting data in the form of numbers and qualitative, collecting data in the form of words or picture*”. Neuman menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data dapat dikelompokkan dalam dua kategori berdasarkan jenis data yang anda kumpulkan: kuantitatif, pengumpulan data berupa angka dan kualitatif, pengumpulan data dalam bentuk kata-kata atau gambar.

Dari penjelasan di atas, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu penelitian kuantitatif maka penulis berpedoman dengan hal tersebut. Menurut Neuman teknik pengumpulan data kuantitatif dengan pendekatan survey (2006, hlm. 48) bahwa “*Survey research, Quantitative research in which the researcher systematically asks a large number of people the same questions and the records their answers*”.

Menurut Noor Juliansyah (2015, hlm. 138) bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya cara pengumpulan data dapat menggunakan teknik sebagai berikut:

1. *Interviews* (Wawancara)

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain. Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.

2. *Questionnaire* (Angket)

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner diberikan kepada pegaran Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lamongan yang berjumlah 58 Orang.

3. *Observation* (Pengamatan)

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Instrument yang digunakan yaitu lembar pengamatan, panduan pengamatan. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi antara lain: ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, dan perasaan.

4. *Document* (Dokumen)

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia yaitu berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, laporan, artefak, dan foto.

5. *Focus Group Discussion* (FGD)

Teknik ini digunakan untuk mengungkap pemaknaan dari suatu kelompok berdasarkan hasil diskusi yang terpusat pada suatu permasalahan tertentu.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu yang berupa instrumen penelitian. Instrumen tersebut mencakup variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) budaya organisasi, (2) kepemimpinan (3) kepribadian (4) kepuasan kerja dan (5) Kinerja. Semua instrumen tersebut dikembangkan oleh peneliti.

Adapun jenis data yang diperoleh melalui instrumen yang mengukur variabel penelitian yang meliputi variabel: budaya organisasi, kepemimpinan, kepribadian, kepuasan kerja dan kinerja serta sumber data diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh para auditor, pengawas maupun atasan langsungnya. Rincian jumlah pertanyaan/kuesioner masing-masing variabel yang disampaikan kepada para responden nampak sebagai berikut:

Tabel 3.4

Jumlah Pertanyaan Masing-Masing Variabel

No.	Nama Variabel	Jumlah pertanyaan
1.	Kinerja	30

2.	Budaya Organisasi	30
3.	Kepemimpinan	30
4.	Kepribadian	30
5.	Kepuasan Kerja	30

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti

3.5 Operasionalisasi Variabel

Dalam upaya pengukuran variabel akan dilalui beberapa tahapan yaitu (1) Melakukan kajian terhadap teori-teori dari yang digunakan, (2) Menyusun dimensi dan indikator dari setiap variabel tersebut, (3) Menyusun kisi-kisi, (4) Menyusun butir pertanyaan dengan menggunakan skala pengukuran, (5) Melakukan uji coba terhadap instrumen, (6) Melakukan analisis butir pertanyaan, pengujian reliabilitas dan validitas instrumen penelitian, dan (7) Memilih pertanyaan yang lolos pengujian sebagai kuesioner penelitian.

Kuesioner yang akan disusun terlebih dahulu dibuatkan definisi konseptual/ operasional dan kisi-kisi instrumen penelitiannya, hal ini nampak sebagai berikut:

Tabel: 3.5

Definisi Konseptual/Operasional, Variabel Yang Diukur dan Indikator

Variabel	Definisi Konseptual/Operasio nal	Variabel Yang Diukur	Indikator
Budaya Organisasi (BO)	Budaya organisasi adalah norma perilaku yang dianut dan dilaksanakan oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain dengan indikator inovatif, cermat, kooperatif pada tim kerja, peduli pada kualitas anggota organisasi, kompetitif dalam bekerja, dan orientasi pada hasil kerja	Norma perilaku yang dianut dan dilaksanakan oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain	1. Inovatif, 2. Cermat, 3. Kooperatif pada tim kerja, 4. Peduli pada kualitas anggota organisasi, 5. Kompetitif dalam bekerja, 6. Orientasi pada hasil kerja
Kepemimpinan (KN)	Kepemimpinan adalah pola seorang	Pola seorang pemimpin	1. Membangun hubungan

	<p>pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator membangun hubungan antar-anggota organisasi, mendelegasikan wewenang, memberi petunjuk pada bawahan, melakukan evaluasi kerja bawahan, dan memberikan penghargaan dan sanksi pada bawahan</p>	<p>dalam mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi</p>	<p>antar-anggota organisasi, 2. Mendelegasikan wewenang, 3. Memberi petunjuk pada bawahan, 4. Melakukan evaluasi kerja bawahan, 5. Memberikan penghargaan dan sanksi pada bawahan.</p>
--	---	---	--

<p>Kepribadian (KP)</p>	<p>Kepribadian dapat didefinisikan sebagai karakteristik seseorang sebagai respon terhadap lingkungannya dengan indikator dapat diandalkan, gigih, dapat dipercaya, pekerja keras, dan terorganisir.</p>	<p>Karakteristik seseorang sebagai respon terhadap lingkungannya</p>	<p>1. Dapat diandalkan, gigih, 2. Dapat dipercaya, 3. Pekerja keras, 4. Terorganisir.</p>
--------------------------------	--	--	---

<p>Kepuasan Kerja (KK)</p>	<p>Kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan seseorang dalam menilai pekerjaan dan lingkungannya dengan indikator rasa aman dalam pekerjaan, menikmati pekerjaannya, adanya kesempatan karir, adanya insentif yang adil, adanya penghargaan yang memadai, adanya perhatian dari rekan kerja dan atasan.</p>	<p>Keadaan yang dirasakan dalam menilai pekerjaan dan lingkungannya .</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa aman dalam pekerjaan, 2. Menikmati pekerjaan nya 3. Adanya kesempatan karir, 4. Adanya insentif yang adil, 5. Adanya penghargaan yang memadai, 6. Adanya perhatian dari rekan kerja dan atasan.
<p>Kinerja (KJ)</p>	<p>Kinerja adalah hasil kegiatan yang dicapai</p>	<p>Hasil kegiatan yang dicapai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas keluaran,

	dilihat dari kontribusi yang diberikan kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran dan kehadiran di tempat kerja.	dilihat dari kontribusi yang diberikan kepada organisasi.	2. Kualitas keluaran, 3. Jangka waktu keluaran, 4. Kehadiran di tempat kerja.
--	---	---	---

Operasionalisasi variabel dan pengukuran masing-masing variabel yang ditunjukkan dalam tabel 3.5 di atas, pengukuran dimensi atau indikator variabel digunakan tipe skala likert. Tipe skala likert yang paling sering digunakan para peneliti perilaku dan sangat cocok untuk mengukur respons sikap responden terhadap obyek variabel yang diteliti. Selain itu tipe skala likert ini memiliki jenis skala ukur interval (HM Jogianto, 200; Black and Champion, 2008; Sugiyono, 2010; Cooper and Emory, 1995; Sekaran, 2003). Skala likert pada prinsipnya masih bersifat ordinal untuk itu perlu menaikkan pengukuran keinterval terlebih dahulu dilakukan proses transformasi data yaitu dengan menggunakan teknik atau metode successive interval (*method of successive interval*). Dengan data yang telah berskala interval tersebut diharapkan dapat mendukung akurasi dalam membuat estimasi parameter penelitian yang ditetapkan.

Operasionalisasi variabel penelitian disajikan dalam tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6
Operasioanalisis Variabel

Variabel	Konsep	Ukuran	Indikator	Nomor Item Pertanyaan	Skala
Budaya Organisasi (BO)	Budaya organisasi adalah norma perilaku yang dianut dan dilaksanakan oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi tersebut dengan	Norma perilaku yang dianut dan dilaksanakan oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain	1. Inovatif, 2. Cermat, 3. Kooperatif pada tim kerja, 4. Peduli pada kualitas anggota organisasi,	1,28, dan 30 4,14, dan 23 8,9,10,11,12,13,22,24, dan 25 2,3,6,18,19, dan 29 15 dan 21 5,7,16,17,20,26, dan 27	Interval 1~5

	organisasi yang lain dengan indikator inovatif, cermat, kooperatif pada tim kerja, peduli pada kualitas anggota organisasi, kompetitif dalam bekerja, dan orientasi pada hasil kerja		5. Kompetitif dalam bekerja, 6. Orientasi pada hasil kerja		
Kepemimpinan (KN)	Kepemimpinan adalah pola	Pola seorang pemimpin	1. Memban gun hubunga	1 s.d 6	Interval 1~5

	seorang pemimpin dalam memimpin, mengorganisir, dan mengkoordinasikan kegiatan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator membangun hubungan antar-	dalam memimpin dan mengarahkan kegiatan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi	n antar-anggota organisasi, 2. Mendefinisikan wewenang, 3. Memberi petunjuk pada bawahan, 4. Melakukan evaluasi kerja bawahan, 5. Memberikan penghargaan dan sanksi	7 s.d 11 12 s.d 18 19 s.d 24 25 s.d 30	
--	---	---	---	---	--

	<p>anggota organisasi, mendelegasikan wewenang, memberi petunjuk pada bawahan, melakukan evaluasi kerja bawahan, dan memberikan penghargaan dan sanksi pada bawahan.</p>		<p>pada bawahan.</p>		
<p>Kepribadian (KP)</p>	<p>Kepribadian dapat didefinisikan</p>	<p>Karakteristik seseorang</p>	<p>1. Dapat diandalkan, gigih,</p>	<p>1,2,3,4,7,8,9, dan 24</p>	<p>Interval 1~5</p>

	n sebagai karakteristik seseorang sebagai respon terhadap lingkungannya dengan indikator dapat diandalkan, gigih, dapat dipercaya, pekerja keras, dan terorganisir.	sebagai respon terhadap lingkungannya.	2. Dapat dipercaya, 3. Pekerja keras, 4. Terorganisir	5,6,10, 13 s.d 18 11,12,19.s.d 23 25 s.d 30	
Kepuasan Kerja (KK)	Kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan seseorang	Keadaan yang dirasakan dalam menilai pekerjaan	1. Rasa aman dalam pekerjaan,	1 s.d 7 8 s.d 12 13 s.d 18	Interval 1~5

	dalam menilai pekerjaan dan lingkungannya dengan indikator rasa aman dalam pekerjaan, menikmati pekerjaannya, adanya kesempatan karir, adanya insentif yang adil, adanya penghargaan yang memadai,	dan lingkungannya.	2. Menikmati pekerjaan nnya 3. Adanya kesempatan karir, 4. Adanya insentif yang adil, 5. Adanya penghargaan yang memadai, 6. Adanya perhatian dari rekan kerja	19 s.d 21 22 s.d 24 25 s.d 30	
--	--	--------------------	--	-------------------------------------	--

	adanya perhatian dari rekan kerja dan atasan.		dan atasan.		
Kinerja (KJ)	Kinerja adalah hasil kegiatan yang dicapai dilihat dari kontribusi yang diberikan kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran,	Hasil kegiatan yang dicapai dilihat dari kontribusi yang diberikan kepada organisasi.	1. Kuantitas keluaran, 2. Kualitas keluaran, 3. Jangka waktu keluaran,	1,10,14, 24, dan 25 2,4,5,7, 11,12,13, 16,17,18, 19,20,22,23,2 9, dan 30 3,6,15,21,26, 27, dan 28 8 dan 9	Interval 1~5

	jangka waktu keluaran dan kehadiran di tempat kerja.		4. Kehadiran di tempat kerja.		
--	--	--	-------------------------------	--	--

Lebih lanjut operasionalisasi variabel yang menjadi instrumen penelitian dapat dilihat pada lampiran 1.

3.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas atau kesahihan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu instrumen penelitian yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Kothari (2004) menjelaskan definisi uji validitas, yakni: *Validity is the most critica; criterion and indicates the degree to which an instrument measures what it is supposed to measure.* Noor Juliansyah (2015, hlm. 132) membagi tiga tipe validitas pengukuran yang harus diketahui, yaitu:

(1) *Content validity* (Validitas Isi)

Validitas isi memastikan bahwa skala item-item telah cukup memasukan jumlah item yang representative dalam mencerminkan domain konsep.

(2) *Contract validity* (Validitas Kontruk/Konsep)

Validitas kontruk berkaitan dengan tingkatan di mana skala mencerminkan dan

berperan sebagai konsep yang sedang diukur.

(3) *Criterion validity* (Validitas Kriteria)

Validitas kriteria menyangkut masalah tingkatan di mana skala yang sedang

digunakan mampu memperkirakan suatu variabel yang dirancang sebagai kriteria.

Validitas ini menyangkut akurasi instrumen dimana untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun valid atau tidak valid. Oleh karena itu diperlukan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu *significant*, maka dapat dilihat pada table nilai *product moment* atau menggunakan alat bantu pengukuran dengan program aplikasi software **stata versi 12**.

Kevalitan data haruslah diperhatikan, mengingat semakin valid data maka semakin terpercaya data tersebut untuk dipergunakan dan dijadikan alat ukur untuk menguji validitas penelitian. Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi

alat ukur dalam menguji validitas penelitian ini adalah *Content Validity* (Validitas isi) berupa rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson yakni, rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien korelasi antara x dan y	$\sum X^2$	= jumlah kuadrat skor item
N	= jumlah subyek	$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat skor total
X	= skor item	$\sum X$	= jumlah skor item
Y	= skor total	$\sum Y$	= jumlah skor total

Valid tidaknya suatu instrument ditentukan dengan membandingkan besar validitas kuesioner dengan harga titik r *product moment*. Apabila nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ dengan taraf kepercayaan sebesar 95% maka target tersebut dapat dinyatakan valid.

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan, setiap korelasi mengandung 3 (tiga) makna yaitu:

- 1) Ada tidaknya korelasi, ditunjukkan oleh besarnya angka yang terdapat dibelakang koma. Jika angka tersebut terlalu kecil sampai empat angka dibelakang koma, misalnya 0,0001 maka dapat dianggap bahwa variabel x dengan variabel y, karena walaupun ada, angkanya terlalu kecil, lalu diabaikan.

- 2) Arah korelasi yaitu, arah yang menunjukkan nilai variabel x dengan variabel y. jika tandanya plus (+), maka arah korelasinya positif, sedangkan kalau minus (-) maka arah korelasinya negatif.
- 3) Besar korelasi yaitu besarnya angka yang menunjukkan kuat atau tidaknya, atau mantap tidaknya kesejajaran antara dua variabel yang diukur korelarnya.

Pengujian validitas akan menggunakan korelasi *pearson product moment* antara tiap butir soal dengan nilai totalnya. Sedangkan pengujian reliabilitasnya akan digunakan *Cronbach Alpha*.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Menurut Neuman (2006, hlm. 212) bahwa “*Reliability means dependability or consistency. It suggests that the same thing is repeated or recurs under the identical or very similar conditions. The opposite or reliability is an erratic, unstable, or inconsistent result that happens because of the measurement itself*”. Neuman menjelaskan bahwa keandalan berarti ketergantungan atau konsistensi. Hal ini menunjukkan bahwa hal yang sama diulang atau berulang bahwa kondisi yang identik atau sangat mirip. Kebalikan dari keandalan adalah hasil menentu, tidak stabil, atau tidak konsisten yang terjadi karena pengukuran.

Sedangkan menurut Kothari (2004), definisi uji reliabilitas adalah “*the test of reliability is other important test of sound measurement. A measuring instrument is reliable if it provides consistent result. Reliable measuring*

instrument does contribute to validity, but a reliable instrument need not be a valid instrument". Kothari menjelaskan bahwa uji reliabilitas adalah uji penting lain dari pengukuran suara. Sebuah alat ukur yang handal adalah jika memberikan hasil yang konsisten. Alat ukur yang handal tidak berkontribusi terhadap validitas, tapi instrument yang dapat diandalkan tidak perlu menjadi alat yang valid. Pengujian reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu berlainan. Teknik pengujian reliabilitas kuesioner yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan rumus *Cronbach Alpha* yang dibantu dengan program aplikasi software **stata versi 12** dalam menentukan reliabel tidaknya kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Adapun rumus *Cronbach Alfa* dalam Arikunto (2010, hlm: 239) dijabarkan di bawah ini, yakni sebagai berikut:

$$r_i = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_i : Koefisien reliabilitas instrumen
- k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- s_i^2 : Jumlah varians butir
- s_t^2 : Varians total

Sedangkan untuk mencari varians butir soal dan jumlah varians butir menggunakan rumus varians sebagai berikut:

$$s_b^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{\sum X}{N}}{N}$$

$$s_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{\sum Y}{N}}{N}$$

Keterangan:

- s_t^2 : Jumlah varians butir
- s_b^2 : Varians total
- x/y : Butir soal
- N : Total butir soal

Sebelum melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, langkah yang dilakukan adalah analisis uji coba instrumen hal ini untuk melihat apakah pertanyaan/pernyataan dalam instrumen dapat dan secara konsisten mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen cukup valid untuk mengukur variabel yang ada, sementara uji reliabilitas untuk mengukur apakah instrumen secara keseluruhan konsisten mengukur variabel yang diukur.

Uji validitas dan reliabilitas di atas, dilakukan terhadap 45 (empat puluh lima) responden atas 5 (lima) variabel dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel: 3.7

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Variabel		Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	
			Validitas	Reliabilitas
1.	Kinerja	:	28 valid dan 2 drop	0.975
2.	Budaya Organisasi	:	29 valid dan 1 drop	0.949

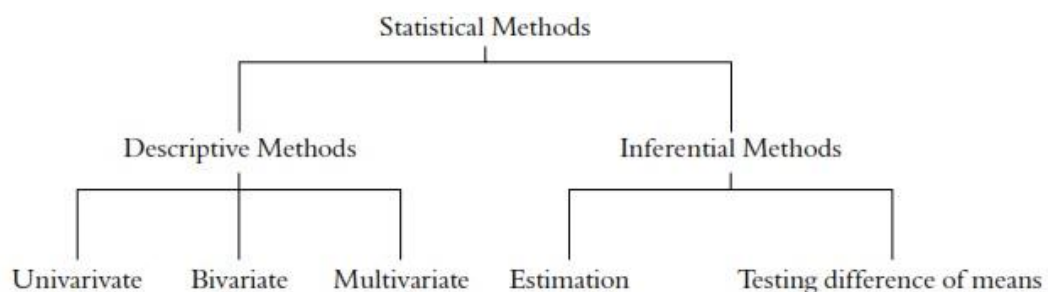
3.	Kepemimpinan	:	26 valid dan 4 drop	0.964
4.	Kepribadian		30 valid	0.989
5.	Kepuasan Kerja	:	25 valid dan 5 drop	0.950

Dari tabel 3.7 di atas, hasil uji validitas dan reliabilitas atas 5 (lima) variabel menunjukkan hasil rata-rata di atas 0.949 yang berarti pertanyaan yang diajukan atas 5 (lima) variabel tersebut valid dan realibel yang selanjutnya dapat digunakan untuk disebarkan kepada seluruh responden yang disampling. Lebih lanjut hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 2.

3.7 Teknik Analisis Data dengan *Path Analysis*

Neuman (2006, hlm. 343) menyatakan, analisis data dapat diartikan sebagai berikut: *Data analysis is the process of searching and compiling a systematic data since entering the field, while in the field and after field obtained from interviews, field notes, an other materials, by way of organizing the data, translate it into units, synthesize, organize into a pattern, choose which is most important to learn, and make inferences that can be published to others.* Singh (2010, hlm. 124) menjelaskan tentang metode dalam analisis data sebagai berikut: *Statistical methods can be classified into two broad categories: (1) descriptive statistics and (2) inferential statistics. Descriptive statistics are used to describe, summarize, or explain a given set of data, whereas inferential statistics use statistics computed*

from a sample to infer about the population concerned by making inferences from the samples about the populations from which they have been drawn. Menurut Singh metode statistik dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori besar: (1) Statistik Deskriptif dan (2) Statistik Inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan, meringkas, atau menjelaskan himpunan data, sedangkan statistik inferensi menggunakan statistik dihitung dari sampel untuk menyimpulkan tentang populasi yang bersangkutan dengan membuat kesimpulan dari sampel tentang populasi dari mana mereka telah ditarik. Metode statistik menurut Singh dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.3

Methods of Data Analysis

Sumber: Singh (2010, hlm. 125)

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan analisis statistik. Adapun analisis statistik yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data dari masing-

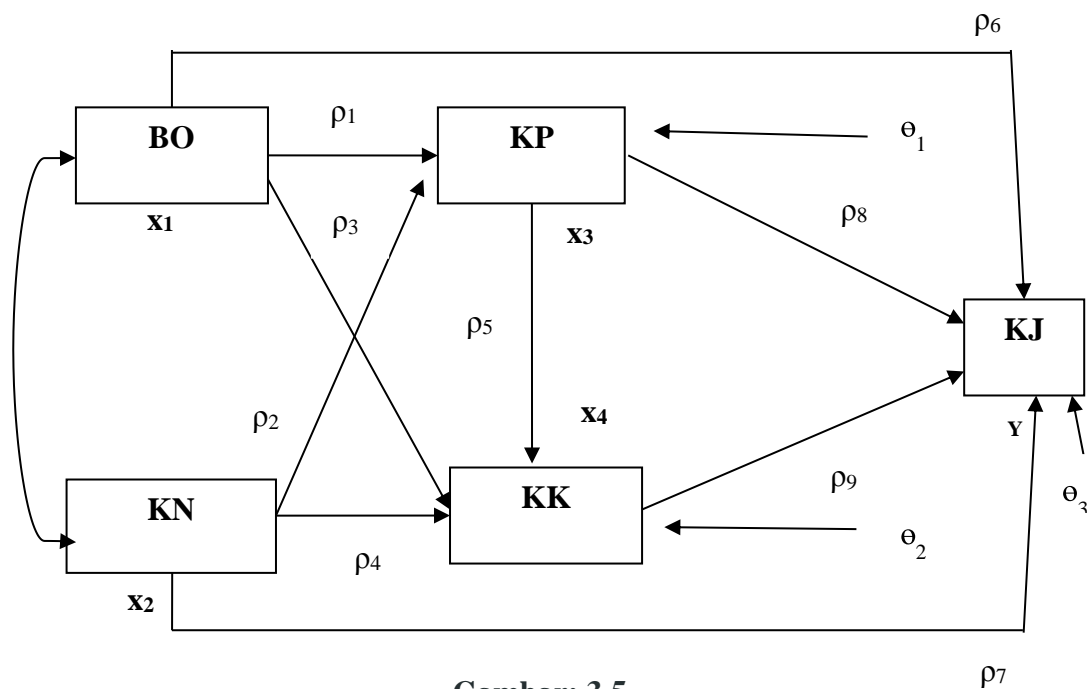
masing antara lain dalam bentuk persentase, distribusi frekuensi, rerata, median, modus, standar deviasi, serta penyajian histogram. Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Pengujian hipotesis penelitian ini dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) adalah keterkaitan hubungan/pengaruh antar variabel bebas (*independent*), variabel intervening, dan variabel terikat (*dependent*). Hubungan kausal didasarkan pada data, pengetahuan teori yang mendasari, perumusan hipotesis, dan analisis logis, dengan kata lain, dapat dikatakan analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis kausal serta menafsirkan hubungan tersebut. Berdasarkan konsep tersebut, maka rancangan penelitian yang menggambarkan diagram jalur dijadikan pedoman dalam menganalisis dan menginterpretasikan hubungan yang dihipotesiskan (Juliansyah Noor, 2015, hlm. 226)

Adapun analisis jalur dalam metode penelitian kuantitatif dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Membuat spesifikasi model analisis jalur hubungan antar variabel (berdasarkan landasan teori yang ada). Tanda anak panah lurus satu arah menunjukkan bahwa satu variabel mempengaruhi variabel lain (dianalisis dengan analisis regresi). Tanda anak panah melengkung dua arah menunjukkan adanya korelasi antara dua variabel (dianalisis dengan analisis korelasi).
2. Melakukan estimasi untuk mendapatkan koefisien analisis jalur. Koefisien ini diperoleh dari analisis regresi dan analisis korelasi.
3. Melakukan uji signifikansi analisis jalur.
4. Uji kelayakan model analisis jalur.

Dari uraian di atas bila dikaitkan dengan model penelitian ini sebagaimana tersaji dalam gambar 3.2 nampak sebagai berikut:



Gambar: 3.5

Model Analisis Jalur

Dari gambar: 3.5 di atas maka nampak ada 1 (satu) model korelasi (BO,GK dan sebaliknya) dan 3 (tiga) model analisis jalur sebagai berikut:

1. Model KP (Kepribadian)

$$KP = \rho_1 (BO) + \rho_2 (KN) + \theta_1 \longrightarrow 2 \text{ (dua) hipotesis: } \rho_1 \text{ dan } \rho_2$$

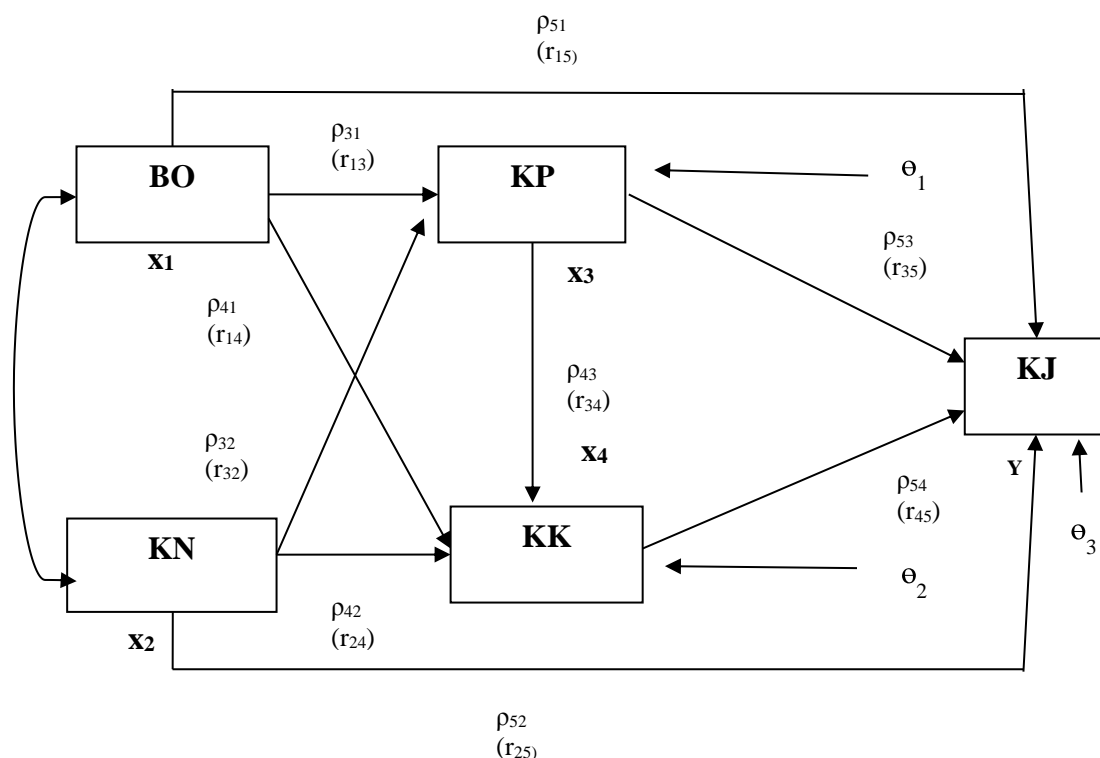
2. Model KK (Kepuasan Kerja)

$$KK = \rho_3(BO) + \rho_4(KN) + \rho_5(KP) + \theta_2 \longrightarrow 3 \text{ (tiga) hipotesis: } \rho_3, \rho_4, \text{ dan } \rho_5$$

3. Model KJ (Kinerja)

$$KJ = \rho_6(BO) + \rho_7(KN) + \rho_8(KP) + \rho_9(KK) + \theta_3 \longrightarrow 4 \text{ (empat) hipotesis: } \rho_6, \rho_7, \rho_8, \text{ dan } \rho_9$$

Lebih lanjut model analisis jalur (ρ) sebagaimana tersaji dalam gambar 3.5 di atas dengan koefisien jalurnya (r) yang merupakan model hubungan struktural antar variabel nampak sebagai berikut:



Gambar: 3.6

Model Hubungan Struktural Antar Variabel

Dari diagram jalur ini diperoleh sembilan koefisien jalur, yaitu ρ_{31} , ρ_{32} , ρ_{41} , ρ_{42} , ρ_{43} , ρ_{51} , ρ_{52} , ρ_{53} , ρ_{54} dan sembilan koefisien korelasi yaitu r_{13} , r_{23} , r_{14} , r_{24} , r_{34} , r_{15} , r_{25} , r_{35} , r_{45} dan tiga e (sisa pengaruh).

3.8 Rancangan Uji Hipotesis

Dengan merujuk distribusi *normal student-t* maka nilai hasil estimasi parameter dapat diuji melalui formulasi hipotesis statistik, pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik uji t (*t-test*) pada kriteria probabilitas 0,05 untuk menerima

atau menolak hipotesis tersebut. Model formulasi yang menjelaskan pengujian hipotesis model statistik adalah sebagai berikut:

1) Uji Hipotesis Budaya Organisasi terhadap Kepribadian

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepribadian

$H_1 : \rho > 0$ artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kepribadian

Kriteria t_{hitung} lebih besar t-Tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

2) Uji Hipotesis Kepemimpinan terhadap Kepribadian

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepribadian

$H_1 : \rho > 0$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepribadian

Kriteria t_{hitung} lebih besar t-Tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

3) Uji Hipotesis Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

$H_1 : \rho > 0$ artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kriteria t_{hitung} lebih besar t-Tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

4) Uji Hipotesis Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

$H_1 : \rho > 0$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kriteria t_{hitung} lebih besar t-Tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

5) Uji Hipotesis Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya kepribadian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

$H_1 : \rho > 0$ artinya kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kriteria t_{hitung} lebih besar t-Tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

6) Uji Hipotesis Budaya Organisasi terhadap Kinerja

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

$H_1 : \rho > 0$ artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja

Kriteria t_{hitung} lebih besar t-Tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

7) Uji Hipotesis Kepemimpinan terhadap Kinerja

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja

$H_1 : \rho > 0$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

Kriteria t_{hitung} lebih besar t-Tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

8) Uji Hipotesis Kepribadian terhadap Kinerja

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja

$H_1 : \rho > 0$ artinya kepribadian berpengaruh terhadap kinerja

Kriteria t_{hitung} lebih besar t-Tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

9) Uji Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

$H_1 : \rho > 0$ artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Kriteria t_{hitung} lebih besar t-Tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Nilai hitung (t_{hitung}) diperoleh dari hasil perhitungan sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

N = Ukuran Sampel

k = Banyaknya variabel dalam model

Dengan demikian:

Jika $F_{hitung} \leq F_{Tabel,0,05}$ maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{Tabel,0,05}$ maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima.