

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu aset yang berperan penting dalam suatu organisasi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan efektif tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas (Halisna, 2020). Dengan demikian dibutuhkan SDM yang kompeten dan professional supaya tujuan organisasi dapat terwujud serta organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dimana dengan hal tersebut dapat tercapai layanan yang professional dalam organisasi maupun perusahaan (Hutapea & Thoha, 2012). Sementara itu Salim mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan perilaku seseorang yang dapat mempertanggungjawabkan setiap perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi, berorganisasi, maupun berbangsa dan bernegara (Ferdy, 2018).

Kualitas SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Adapun pendidikan merupakan faktor yang menjadi kunci utama yang berpengaruh dalam membangun kualitas sumber daya manusia. Dengan pendidikan kualitas sumber daya manusia dapat meningkat sehingga tujuan yang diimpikan oleh organisasi dapat

terwujud (Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cet.4, 2008). Demi terwujudnya kualitas sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan program yang baik pula dalam mencapainya, yaitu bisa dengan diadakannya program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan merupakan suatu program yang dapat menjadikan anggota organisasi menjadi lebih baik dalam bidang keterampilan, keilmuan, dan etos kerja. Pelatihan adalah proses pembelajaran demi memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan, yang dilaksanakan secara singkat dengan menggunakan metode teori dan praktek (Rohmah, 2018). Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan di suatu organisasi dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang berperan penting yang harus dijaga dan dikembangkan, karena keberhasilan organisasi berada ditangan sumber daya manusia yang mengelola organisasi tersebut.

Presiden Indonesia Prabowo Subianto mengatakan bahwa kunci utama untuk menuju Indonesia maju adalah pembangunan kualitas sumber daya manusia, Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan andal, yang mampu menguasai teknologi dan sains (Prasetyo dkk, 2024). Dedi Mulyadi selaku gubernur Jawa Barat untuk mencapai tujuannya yaitu Jabar Istimewa ditempuh dengan cara mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkepribadian tangguh, cerdas, berpengetahuan luas, berdedikasi, dan professional yang dicantumkan dalam visi nya (Al-

Fikri, 2024). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan elemen penting yang harus diperhatikan.

IPNU (Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama) dan IPPNU (Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama) merupakan organisasi pelajar yang berada dibawah naungan Nahdlatul Ulama (NU) yang mempunyai tujuan menjadi wadah bagi para pelajar NU untuk berkhidmah, berhimpun, mengaktualisasikan diri, dan yang paling utama melakukan kaderisasi. IPNU didirikan oleh KH. Tolhah Mansur pada tanggal 24 Februari tahun 1954 di Semarang, sedangkan IPPNU berdiri pada tanggal 2 Maret tahun 1955 di Malang dengan pendirinya yaitu Nyai Hj. Umroh Mahfudloh yang dimana beliau adalah istri dari pendiri IPNU.

IPNU-IPPNU sebagai wadah kaderisasi pelajar berbasis nilai-nilai *Ahlussunnah Wal Jamaah An-Nahdliyah* memiliki sistem kaderisasi formal yang terdiri dari Makesta (Masa Kesetiaan Anggota), Lakmud (Latihan kader Muda), Lakut (Latihan Kader Utama), dan Latin (Latihan Instruktur). Lakmud sebagai jenjang kedua dalam kaderisasi mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja rekan-rekanita sebagai anggota dalam organisasi, selain itu Lakmud juga bertujuan untuk memperkuat aqidah dan pemahaman terhadap nilai-nilai ke NU-an.

Teori kaderisasi menjadi landasan operasional dalam konteks organisasi pelajar seperti IPNU-IPPNU, untuk memahami proses sistematis pembentukan kader dengan melalui tahapan rekrutmen, pelatihan,

pengembangan, dan pematapan nilai untuk memastikan keberlanjutan dan regenerasi kepemimpinan. Menurut Wibowo, kaderisasi merupakan proses pendidikan non formal yang terencana dan berjenjang untuk mencetak kader yang berideologi, kompeten, dan loyal terhadap organisasi (Wibowo, 2019). Dalam penelitian ini, teori kaderisasi dioperasionalkan sebagai kerangka analisis untuk mengevaluasi efektivitas program Lakmud sebagai salah satu tahap pelatihan, yang difokuskan pada peningkatan kinerja anggota melalui pembinaan aqidah, pembinaan fikriyah, pembinaan jasadiyah dan keterampilan kepemimpinan. Operasionalisasi ini akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara partisipasi Lakmud dengan kinerja anggota PC IPNU-IPPNU Garut, sehingga memperkuat landasan teoritis latar belakang masalah ini.

Kinerja anggota merupakan unsur utama yang menjadi tolok ukur dalam keberlangsungan organisasi. Namun dalam beberapa tahun kebelakang, terutama di era digitalisasi ini, jika dilihat kinerja anggota semakin menurun. Fenomena rendahnya partisipasi dan kinerja anggota organisasi IPNU-IPPNU tidak hanya terjadi secara lokal, tetapi juga ditemukan dalam berbagai laporan pertanggungjawaban (LPJ) organisasi IPNU-IPPNU di beberapa daerah. Dalam laporan tersebut disebutkan bahwa salah satu kendala yang dihadapi organisasi adalah menurunnya minat anggota dalam mengikuti kegiatan, kurangnya partisipasi aktif dalam program kerja organisasi serta kurangnya intensitas komunikasi antar pengurus (LPJ IPNU-IPPNU MA Ma'arif 1 Malangbong tahun 2023).

Selain itu, beberapa laporan juga mengungkapkan adanya hambatan berupa kurangnya kekompakan serta belum optimalnya keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan kinerja dan partisipasi anggota merupakan fenomena yang cukup umum terjadi dalam organisasi IPNU-IPPNU (LPJ Komisariat IPNU-IPPNU Sukorame Periode 2024-2025).

Dikhawatirkan efektivitas kaderisasi dalam upaya menanamkan nilai-nilai ke-NU-an terutama kereligiusan dan meningkatkan kemampuan anggota dalam menjalankan tanggung jawab organisasi mengalami kemerosotan. Dalam artikel Basori (2024) survei menunjukkan bahwa terdapat beberapa anggota baru IPNU-IPPNU yang minim pengetahuan mengenai akidah Ahlus Sunnah Wal jamaah begitupun dengan pengetahuan tentang sejarah NU dan sejarah IPNU-IPPNU itu sendiri, hal ini dapat menunjukkan adanya penurunan kualitas dalam proses kaderisasi yang berdampak pada kinerja anggota. Studi lain mengatakan di Desa Pepe, Mojokerto sebagian besar anggota IPNU-IPPNU kurang memahami tanggung jawab organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam menjalankan program kerja (proker) dan agenda kerja (aker) yang ada.

Lakmud sebagai komponen dari hierarki kaderisasi IPNU-IPPNU yang kegiatannya meliputi pembekalan materi kebangsaan, keaswajaan, ke-NU-an, ke-IPNU-IPPNU-an, keorganisasian dan kepemimpinan juga dibubuhi dengan praktik yang mendukung terhadap teori-teori yang

disampaikan, menjadi tempat dimana anggota dapat meningkatkan kemampuan dan tanggung jawab organisasi. Dengan kinerja yang tinggi, dapat mendorong keaktifan anggota dalam menjalankan tugas-tugas organisasi, sehingga dapat menjadi penerus estafeta kepengurusan NU yang kompeten. Beberapa studi sudah menunjukkan pentingnya kaderisasi untuk meningkatkan kinerja anggota. Seperti kegiatan Lakmud di PAC IPNU-IPPNU Lebaksiu, Kabupaten Tegal berhasil menciptakan kader yang berkualitas dan dapat diandalkan sebagai estafet kepemimpinan NU. Begitupun, Lakmud yang diselenggarakan oleh PKPT Unigiri Bojonegoro yang mempunyai tujuan untuk membentuk kader yang kompeten dan berkinerja tinggi secara intelektual (Diansyah, 2023).

Akan tetapi, masih terdapat disparitas penelitian tentang pengaruh tertentu Lakmud terhadap kinerja anggota, terutama di tingkat Pimpinan Cabang. Pada umumnya penelitian terdahulu terfokus pada aspek manajemen kaderisasi atau peran organisasi, tanpa mengukur secara kuantitatif hubungan antara keikutsertaan Lakmud dengan kinerja anggota.

Organisasi pelajar seperti IPNU-IPPNU memainkan peran penting dalam penyebaran ajaran Islam melalui kaderisasi dan kegiatan sosial, khususnya dalam konteks dakwah Islam di Indonesia. IPNU-IPPNU, sebagai organisasi pelajar Islam di bawah Nahdlatul Ulama (NU), termasuk dalam wilayah kajian manajemen dakwah karena berperan aktif dalam pengelolaan sumber daya manusia, perencanaan program, dan pengembangan kapasitas anggota untuk mendukung penyebaran ajaran

Islam secara efektif di tingkat lokal. PC IPNU-IPPNU Kabupaten Garut telah rutin melaksanakan kegiatan Lakmud sebagai proses kaderisasi yang bertujuan membentuk anggota muda yang kompeten dalam dakwah. Namun, dalam konteks manajemen dakwah di wilayah Kabupaten Garut yang memerlukan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung penyebaran ajaran Islam secara efektif belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji sejauh mana kegiatan Lakmud mempengaruhi kinerja anggota.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dan tingkat signifikansi program kaderisasi Lakmud terhadap kinerja anggota PC IPNU-IPPNU Garut, sesuai dengan kerangka pemikiran yang mengintegrasikan teori Becker (1964) tentang aspek pelatihan (Materi, Metode, Fasilitator, Fasilitas, dan Media) dan teori Campbell (1990) tentang dimensi kinerja (Kinerja langsung, Kinerja kontekstual, dan Kinerja adaptif). Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data empiris yang mendukung strategi kaderisasi yang efektif dalam pengembangan manajemen dakwah di tingkat organisasi islam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan Lakmud pada PC IPNU-IPPNU Kab. Garut?

2. Bagaimana tingkat kinerja anggota IPNU-IPPNU PC Kab. Garut?
3. Seberapa besar pengaruh Lakmud terhadap kinerja anggota IPNU-IPPNU?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan Lakmud pada PC IPNU-IPPNU Kab. Garut.
2. Mengetahui bagaimana kinerja anggota IPNU-IPPNU PC Kab. Garut.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Latihan Kader Muda (Lakmud) terhadap kinerja anggota IPNU-IPPNU.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat yang diberikan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang pelatihan sumber daya manusia, dan kualitas sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen dakwah dalam aspek pengelolaan kaderisasi organisasi dan penelitian ini dapat digunakan sebagai model evaluasi

program kaderisasi yang berbasis pelatihan. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengurus IPNU-IPPNU

Bagi pengurus IPNU-IPPNU baik itu di tingkat pusat, wilayah, cabang, maupun anak cabang, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan evaluasi terhadap efektivitas Lakmud. Penelitian ini dapat membantu pengurus dalam menyusun strategi kaderisasi.

b. Bagi Anggota dan kader IPNU-IPPNU

Dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran anggota terhadap seberapa pentingnya mengikuti program kaderisasi secara aktif dan sungguh-sungguh demi terciptanya ideologi yang kuat dan kinerja yang baik bagi organisasi.

c. Bagi Pemerintah atau Lembaga Pendidikan Formal

Pemerintah dan lembaga pendidikan formal dapat menggunakan penelitian ini sebagai pedoman bahwa penguatan karakter dan pengembangan sumber daya manusia penting dilaksanakan melalui pendidikan nonformal yang berbasis keagamaan dalam pembinaan karakter generasi muda di era digitalisasi ini.

E. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PC IPNU-IPPNU Garut. Lokasi ini dipilih karena PC IPNU-IPPNU Kabupaten Garut aktif dalam melaksanakan kaderisasi, termasuk pelaksanaan kegiatan Lakmud. Adapun sekretariat PC IPNU-IPPNU Garut terletak di Gedung PCNU Garut Lantai 2, Jl. Suherman No. 117, Tarogong, Kec. Tarogong Kaler, Kab. Garut, Jawa Barat, 44151.



Gambar 0.1 Gedung PCNU Kab. Garut

2. Paradigma dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan paradigma positivistik, yang menganggap bahwa realitas sosial dapat dianalisis dan dijelaskan melalui hukum kausal (sebab-akibat) antar variabel, yakni Latihan Kader Muda sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Anggota sebagai variabel terikat (Y).

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif, dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan penelitian deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah suatu penelitian yang konsisten dengan variabel penelitian, terfokus pada permasalahan yang aktual dan fenomena yang sedang terjadi, penelitian kuantitatif menyajikan hasil penelitian berupa angka-angka (Sugiyono, 2019). Penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif karena penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel yang diteliti yaitu Latihan kader muda terhadap kinerja anggota.

4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau numerik dan diolah menggunakan teknik analisis statistik.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber yaitu sebagai berikut:

1) Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui instrumen penelitian. Adapun dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada anggota IPNU-IPPNU yang sudah

mengikuti Latihan Kader Muda sebagai responden dalam penelitian ini.

2) Sumber Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang berasal dari sumber-sumber yang sudah ada yang di publikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini ialah:

- a) Data peserta yang telah mengikuti Lakmud dalam satu tahun terakhir, pedoman pelaksanaan lakmud, dan laporan hasil kaderisasi yang disediakan oleh pengurus IPNU-IPPNU.
- b) Literatur bacaan seperti jurnal ilmiah, tesis, skripsi yang sesuai dengan topik yang penulis ambil dan mengkaji variabel yang sama.

5. Operasional Variabel

Tabel 0.1 Operasional Variabel

Variabel	Teori	Dimensi	Indikator	Skala
Latihan Kader Muda (X)	Human Capital Theory (Becker, 1964) Teori ini memandang pelatihan sebagai investasi pada sumber daya manusia (kader) yang bertujuan untuk	Tujuan & Kebutuhan	<ol style="list-style-type: none"> a. Relevansi pelatihan dengan kebutuhan anggota b. Kesesuaian pelatihan dengan tujuan organisasi. c. Harapan anggota terhadap hasil pelatihan 	Likert

	meningkatkan produktivitas dan nilai individu bagi organisasi.	Materi & Metode	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas Materi b. Kesesuaian metode c. Kejelasan Struktur kegiatan 	
		Fasilitator	<ul style="list-style-type: none"> a. Kompetensi Fasilitator b. Kemampuan Memotivasi Peserta c. Profesional 	
		Fasilitas & Media	<ul style="list-style-type: none"> a. Kelengkapan sarana dan prasarana b. Dukungan lingkungan pelatihan c. Kesesuaian media pelatihan 	
		Social Capital (Manfaat/Hasil)	<ul style="list-style-type: none"> a. Peningkatan pengetahuan b. Peningkatan keterampilan c. Perubahan sikap positif 	
Kinerja anggota IPNU-IPPNU (Y)	Performance Theory (Campbell, 1990) Teori ini mendefinisikan kinerja sebagai perilaku yang dapat diamati yang relevan	Task Performance (Kinerja Tugas)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas Pelaksanaan Program Kerja b. Ketepatan Waktu c. Administrasi & Laporan 	Likert
		Contextual Performance (Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> a. Partisipasi dalam 	

dengan tujuan organisasi, dan dapat diukur dalam hal kontribusi setiap individu kepada organisasi. Kinerja bukanlah hasil (output), tetapi tindakan itu sendiri.	Pendukung Organisasi)	kegiatan organisasi b. Kepedulian terhadap keberhasilan organisasi c. Sikap membantu rekan/rekanita
	Effort & Discipline (Kedisiplinan dan Upaya kerja)	a. Kesungguhan dalam bekerja b. Ketekunan menyelesaikan tugas c. Kepatuhan terhadap aturan
	Teamwork (Kerja Sama)	a. Kemampuan bekerja dalam tim b. Komunikasi dengan anggota lain

6. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan subjek atau objek yang menjadi fokus utama kajian. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diinterpretasikan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah seluruh anggota IPNU-IPPNU yang telah mengikuti Lakmud pada tahun 2024-2025 dan aktif mengikuti kegiatan IPNU-IPPNU .

Tabel 0.2 Jumlah Populasi

IPNU	58
IPPNU	107
Jumlah	165

b. Sampel

Sampel menjadi bagian dari populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Menurut (Creswel, 2014) sampel didefinisikan sebagai bagian atau subkelompok yang representatif dari populasi target. Sampel ini dipilih secara sistematis dengan ketentuan tertentu untuk diteliti, dengan tujuan utama memperoleh informasi yang dapat digeneralisasi dan merefleksikan karakteristik keseluruhan populasi. Dengan demikian, sampel yang representatif memungkinkan peneliti untuk membuat inferensi yang valid mengenai populasi induknya.

Penelitian ini menggunakan metode Purposive Sampling. Teknik tersebut digunakan yakni dengan pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan atau ciri tertentu yang telah ditentukan peneliti sesuai kriteria, disesuaikan dengan jumlah dan karakteristik anggota yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam teknik ini individu yang diikutsertakan dipilih sesuai dengan kriteria yang

sudah ditentukan, kriteria tersebut ialah anggota yang sudah mengikuti Lakmud dalam satu tahun terakhir dan anggota yang aktif mengikuti kegiatan organisasi.

Pengambilan sampel menggunakan taraf kesalahan 5%, yang merupakan standar umum dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan tingkat kepercayaan 95% (Creswel, 2014). Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi, maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

E = Batas Kesalahan

Jumlah Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah 162 orang, dengan perhitungan diatas maka:

$$n = \frac{165}{1 + 165 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{165}{1 + 0.4125}$$

$$n = \frac{165}{1,4125}$$

$$n = 116,814$$

$$n = 117 \text{ Responden}$$

Jadi, dari 165 anggota populasi yang diambil sebagai sampel ialah sebanyak 116,814 orang, dan dibulatkan menjadi 117 responden.

7. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuisisioner dan Angket

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah angket tertutup yang disusun dalam bentuk pernyataan dengan pilihan jawaban yang sudah ditentukan. Angket ini disebarikan secara daring melalui *Google Form* kepada anggota IPNU-IPPNU sebagai responden dengan menggunakan skala likert.

Setiap variabel yang akan diukur dalam penggunaan skala Likert harus terlebih dahulu diuraikan menjadi beberapa indikator. Indikator-indikator ini kemudian dijadikan acuan dalam merancang item-item untuk instrumen penelitian dalam bentuk pernyataan, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih terukur dan sistematis mengenai karakteristik variabel. Respon untuk setiap item dalam skala Likert terdiri dari dua komponen, yaitu komponen positif dan komponen negatif, dengan lima pilihan rentang. Pernyataan dikelompokkan menjadi kategori positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*), dengan masing-masing kategori memiliki rentang skor yang dapat diilustrasikan sebagai berikut:

Tabel 0.3 Skala Likert

Skala Likert	Skor Jawaban	
	Favourable	Unfavourable
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen, arsip maupun catatan tertulis lainnya yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2019)

Peneliti mengumpulkan data yang berasal dari dokumen-dokumen resmi IPNU-IPPNU, laporan kegiatan Lakmud, dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan Lakmud. Data ini dapat mencakup daftar hadir, materi pelatihan, dan evaluasi program.

c. Observasi Tidak Langsung

Observasi tidak langsung dalam penelitian ini mengacu pada analisis jejak digital, yaitu pengamatan terhadap segala jenis kegiatan anggota yang terekam secara digital yang dipublikasikan melalui media sosial dan website resmi IPNU-IPPNU.

8. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas merujuk pada sejauh mana suatu alat ukur yang benarbenar mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas instrumen, dapat menggunakan analisis faktor melalui program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Uji validitas instrument dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi struktur hubungan antar variabel atau responden. Adapun caranya yaitu melalui identifikasi struktur kausalitas antar variabel yang memiliki karakteristik yang sama (Creswel, 2014).

Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas yaitu menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson. Adapun syarat kevaliditasan suatu item ialah ($\alpha = 0,05$) dengan :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka butir pernyataan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah pengujian yang bertujuan untuk menilai konsistensi dan keandalan suatu instrumen dalam mengukur fenomena yang cenderung stabil atau tidak berubah dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas diukur menggunakan koefisien reliabilitas, dengan skala nilai antara 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien tersebut dan mendekati angka satu, maka semakin tinggi pula tingkat keandalan instrumen yang digunakan. Instrumen yang

memiliki koefisien 1 maka dapat dikategorikan sebagai instrumen yang reliabel (Creswel, 2014).

Menurut Sugiyono (2019), interpretasi tingkat reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 0,80-1,00 = Reliabilitas sangat tinggi
- 0,60 – 0,79 = Reliabilitas tinggi
- 0,40 – 0,59 = Reliabilitas sedang
- 0,20 – 0,39 = Reliabilitas rendah
- 0,00 – 0,19 = Reliabilitas sangat rendah

Dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas secara menyeluruh, penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan dapat mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan konsisten. Hal ini dapat meningkatkan kredibilitas temuan penelitian dan memungkinkan penarikan kesimpulan yang lebih kuat mengenai bagaimana pengaruh Latihan Kader Muda terhadap Kinerja anggota IPNU-IPPNU.

9. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu kegiatan dalam penelitian yang dilakukan setelah mendapatkan data dari seluruh responden maupun sumber lain yang mendukung (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis statistik inferensial, dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara

linear antara variabel dependen dan independen. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data residual dalam penelitian berdistribusi normal atau abnormal maka penulis melakukan uji normalitas untuk mengetahuinya. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 atau 5%. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov, karena sampel pada penelitian ini lebih dari 50 responden sehingga dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov hasil yang didapat akan lebih akurat.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan (Azwar, 2015). Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas via anova dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier jika nilai signifikansi $> 0,05$.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018) Uji koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independent. Nilai yang dipakai dalam sebuah koefisien determinasi adalah seberapa besar nol hingga satu. Jika nilai R^2 yang kecil, artinya kemampuan dari variasi variabel independent dalam menjalankan semua variasi variabel sangatlah terbatas. Oleh karena itu, jika koefisien mendekati satu, maka variabel independent memberikan informasi yang mendekati sempurna dimana informasi tersebut adalah yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji signifikansi pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji signifikansi ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu latihan kader muda (Lakmud) terhadap kinerja anggota.