

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu menjelaskan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian korelasional kuantitatif atau yang disebut dengan penelitian (*Eksplanatory*). Penelitian (*Eksplanatory*) ialah Penelitian yang menjelaskan atau menyoroti pengaruh atau hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Maka dalam hal ini peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya.¹

B. Variabel, Indikator dan Instrumen Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini meliputi faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.² Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel, yaitu:

- a. Variabel independen

¹Masri, Singarimbun, dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia, 1995),5.

² Cholid, Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003),118.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Ketua IMABA yang dilambangkan dengan X.³ Pengukuran tersebut menggunakan skala Likert (1-5), yaitu Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Untuk setiap pernyataan responden diberi nilai 5 tingkatan, yaitu:

Tabel 3.1: Pernyataan Responden pada Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Ketua IMABA

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

b. Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya yang dilambangkan dengan Y. Dalam pengukuran kinerja disini juga menggunakan skala Likert (1-5), yaitu Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Untuk setiap pernyataan responden diberi nilai 5 tingkatan, yaitu:

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2003),107.

Tabel 3.2: Pernyataan Responden pada Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Indikator Penelitian

a. Indikator gaya kepemimpinan yang dipakai dalam penelitian ini sebagaimana pendapat Wahjosumidjo yaitu kebijakan seorang pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan indikator gaya kepemimpinan seseorang sebagai berikut:⁴

- 1) Gaya Kepemimpinan Direktif
 - a) Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerja menjadi tanggung jawab pemimpin dan pemimpin hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakan
 - b) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas
 - c) Pemimpin melakukan pengawasan kerja dengan ketat

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala sekolah* (Jakarta: Raya Grafindo Persada, 2002), 69.

- d) Pemimpin memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahan yang tidak berhasil melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan
 - e) Hubungan dengan bawahan rendah, tidak memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan dirinya secara optimal, karena pemimpin kurang percaya dengan kemampuan bawahannya.
- 2) Gaya Kepmimpinan Konsultatif
- a) Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dari bawahan
 - b) Pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan para bawahan.
 - c) Penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.
 - d) Hubungan yang baik dengan bawahan.
- 3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif
- a) Pemimpin dan bawahan bersama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran atau pendapat dari bawahan

- b) Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
 - c) Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling percaya.
 - d) Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
- 4) Gaya Kepemimpinan Delegatif
- a) Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahan.
 - b) Bawahan memiliki hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan
- b. Indikator yang dipakai dalam variabel ini adalah teori dari Dewi Sandra bahwa untuk mengukur Variabel *Teamwork* adalah sebagai berikut:⁵
- 1) Mau bekerjasama (*cooperative*),
 - 2) Mengungkapkan harapan yang positif,
 - 3) Menghargai masukan,
 - 4) Memberikan dorongan,

⁵Dewi, Sandra, *TeamWork Cara menyenangkan Membangun Tim Impian* (Bandung: Progressio, 2007),91.

5) Membangun semangat kelompok.

c. Indikator yang dipakai dalam variabel budaya organisasi ini sebagaimana pendapat Robbins yang menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik sebagai indikator dari budaya organisasi antara lain sebagai berikut :⁶

- 1) Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
- 3) Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang

⁶ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006),10.

dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.

- 4) Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 5) Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- 6) Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
- 7) Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- 8) Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.

9) Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik.

d. Adapun indikator yang dipakai dalam variabel ini sebagaimana teori dari George dan Jones ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu:⁷

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*) Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

⁷George Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4th Edition (t.t, Pearson Prentice Hall, 2005), 175–176.

e. Indikator variabel Kinerja Pengurus dalam penelitian ini sebagaimana pendapat Hasibuan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal,⁸ yaitu :

1) Kesetiaan Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan -peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerjasama

⁸ Malayu.S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 56.

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7) Tanggung jawab Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

3. Instrumen Penelitian

Berikut adalah *Blue Print* indikator yang dijadikan pedoman peneliti untuk membuat instrumen penelitian:

Tabel 3.3: *Blue Print* indikator

No	Indikator Gaya Kepemimpinan	No Pertanyaan	Jumlah
1	Gaya Kepemimpinan Direktif		
	1. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.	1,2	2
	2. Pemimpin menentukan semua standar kerja.	3	1
	3. Pemimpin melakukan pengawasan kerja dengan ketat	4	1
	4. Pemimpin memberikan ancaman	5	1

	dan hukuman kepada bawahan yang tidak berhasil melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan		
	5. Hubungan dengan bawahan rendah.	6,7	2
2	Gaya Kepemimpinan Konsultatif		
	1. Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dari bawahan.	8	1
	2. Pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan para bawahan.	9	1
	3. Penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.	10,	1
	4. Hubungan yang baik dengan bawahan.	11	1
3	Gaya Kepemimpinan Partisipatif		
	1. Pemimpin dan bawahan bersama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan.	12	1

	2. Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.	13	1
	3. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik.	14	1
	4. Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.	15	1
4	Gaya Kepemimpinan Delegatif		
	1. Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahan.	16	1
	2. Bawahan memiliki hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan.	17	1
No	Indikator <i>Team Work</i>	No	Jumlah
		Pertanyaan	
1	Mau bekerjasama (<i>cooperative</i>),	18,19	2
2	Mengungkapkan harapan yang	20,	1

	positif,		
3	Menghargai masukan,	21	1
4	Memberikan dorongan,	22	1
5	Membangun semangat kelompok.	23,24	2
No	Indikator Budaya Organisasi	No	Jumlah
		Pertanyaan	
1	Inisiatif individu	25	1
2	Toleransi terhadap tindakan beresiko	26	1
3	Pengarahan	27	1
4	Integrasi	28,29	2
5	Dukungan manajemen	30,31	2
6	Kontrol	32	1
7	Imbalan	33	1
8	Pola komunikasi	34,35	2
No	Indikator Motivasi Kerja	No	Jumlah
		Pertanyaan	
1	Arah perilaku (<i>direction of behavior</i>)	36,37	2
2	Tingkat usaha (<i>level of effort</i>)	38,39,40	3
3	Tingkat kegigihan	41,42,43,44	4
No	Indikator Kinerja Pengurus Organisasi	No	Jumlah
		Pertanyaan	
1	Kesetiaan Kinerja	45	1
2	Prestasi Kerja	46,47	2
3	Kedisiplinan	48,49	2
4	Kreatifitas	50,51	2
5	Kerjasama	52,53,54	3
6	Kecakapan	55,56	2
7	Tanggung jawab	57,58,59	3

Jumlah	59
---------------	-----------

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pengurus Organisasi Ikatan Mahasiswa Mambaul Ulum Bata-Bata Wilayah Surabaya. Sedangkan sampelnya adalah sebagian dari pengurus Organisasi Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai objek penelitian karena jumlah populasi hanya berkisar 80-an orang.

D. Sumber Data

Jenis data yang diperoleh dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Data Primer

Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil survey dan pengisian kuesioner⁹ untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Ketua yang mempengaruhi Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya.

2. Data Sekunder

Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer. Penelitian ini sebagian besar menggunakan data primer yang diperoleh di lapangan dengan pengambilan data yang dilakukan dengan menggunakan pertanyaan (kuesioner) yang dipersiapkan.

⁹ Burhan Bugin, *Metode Penelitian Sosial* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001),129.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data lapangan peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jawaban yang dibutuhkan terkait dengan Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Ketua IMABA dan Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya. Kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan merupakan hal yang penting, mengingat pengumpulan data ini dilakukan dengan kuesioner dan diharapkan data yang diperoleh dapat dianalisis dan diinterpretasikan untuk diambil kesimpulan. Kerangka kuesioner pada penelitian ini dibagi dalam tiga bagian, yaitu:

- a. Bagian yang memuat keterangan mengenai identitas peneliti, tujuan penelitian, serta pembuka kuesioner.¹⁰
- b. Bagian yang memuat pertanyaan-pertanyaan mengenai identitas responden seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan,
- c. Bagian yang memuat tentang pertanyaan-pertanyaan terkait Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Ketua IMABA dan Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya.

¹⁰Ibid, 130.

2. Observasi

Observasi ini peneliti gunakan untuk mengumpulkan data secara langsung serta mencatat aktivitas kerja pengurus organisasi.

3. Wawancara

Dengan metode wawancara ini peneliti mengadakan tanya jawab dengan sampel penelitian yaitu anggota Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya yang tidak memungkinkan untuk bisa mengisi kuisisioner penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Seleksi Data

Data yang terkumpul dicek kemudian diperiksa kelengkapan data dan jawaban kuesioner.

a. Prosentase Data

Prosentasi data dalam penelitian ini menggunakan prosentase dengan tujuan untuk melihat perbandingan besar kecilnya frekuensi jawaban angket yang diberikan responden, karena jumlah jawaban tiap kuesioner berbeda. Sedangkan rumusnya sebagai berikut:

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

N

Keterangan:

P :Prosentase

F : Frekuensi yang dicari Prosentasinya

N : Jumlah Frekuensi

b. Skala Pengukuran

Data yang telah dihitung prosentasenya kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan skala likert, skala likert paling sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden.¹¹ Skala likert merupakan skala yang memungkinkan responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan mereka. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Dalam pengukuran persepsi dengan skala Likert terdapat pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Hasil dari jawaban tersebut akan diberi nilai SS=5, S=4, CS=3, TS=2, STS=1.

Untuk melihat Tanggapan Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya terhadap gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *Team Work*, motivasi kerja Ketua IMABA dan kinerja Pengurus dinyatakan dengan kuesioner, setiap jawaban diberikan nilai sebagai berikut:

Tabel 3.4: Pernyataan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, *Team Work*, Motivasi Kerja Ketua IMABA

Keterangan	Dengan angka
Pernyataan sangat Setuju	5

¹¹ Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 63.

Pernyataan Setuju	4
Pernyataan cukup Setuju	3
Pernyataan tidak Setuju	2
Pernyataan sangat tidak Setuju	1

Tabel 3.5 : Pernyataan Kinerja Pengurus

Keterangan	Dengan angka
Pernyataan Sangat Setuju	5
Pernyataan Setuju	4
Pernyataan Cukup Setuju	3
Pernyataan Tidak Setuju	2
Pernyataan Sangat Tidak Setuju	1

Sedangkan untuk pengolahan data tentang Skala Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, *Team Work*, Motivasi Kerja Ketua IMABA dan Kinerja Pengurus peneliti menguraikan skor variabelnya sebagai berikut:

1) Skor Skala Gaya Kepemimpinan Ketua IMABA

Skor skala gaya kepemimpinan terdiri dari 17 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban dari 1 sampai dengan 5 (sangat setuju sampai sangat tidak setuju). Adapun penilaiannya yaitu skor terendah $1 \times 17 = 17$ dan skor tertinggi $5 \times 17 = 85$. Sedangkan untuk memperoleh rentang nilainya adalah dengan cara skor tertinggi dikurangi skor terendah lalu dibagi

lima katagori kemudian hasilnya dijumlahkan dengan angka rentang nilai hingga berikutnya.¹²

Untuk menentukan tinggi rendahnya skala Gaya Kepemimpinan Ketua IMABA, dibuat tabel Kategorisasi berikut:

Tabel 3.6: Kategorisasi Skor Gaya Kepemimpinan Ketua IMABA

No	Kategori	Rentang Nilai
1	Sangat tidak Setuju	17-30.6
2	Tidak Setuju	30.6-44.2
3	Cukup Setuju	44.2-57.8
4	Setuju	57.8-71.4
5	Sangat Setuju	71.4-85

Sedangkan cara penghitungan skor rata-rata Gaya Kepemimpinan Ketua IMABA menggunakan bantuan program komputer SPSS Versi 16.

2) Skor Skala *Team Work* Ketua IMABA

Skor skala *Team Work* Ketua IMABA terdiri dari 7 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban dari 1 sampai dengan 5 (sangat setuju sampai sangat tidak setuju). Adapun penilaiannya yaitu skor terendah $1 \times 7 = 7$ dan skor tertinggi $5 \times 7 = 35$. Sedangkat untuk memperoleh rentang nilainya adalah dengan cara skor tertinggi dikurangi skor

¹² Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000),142

terendah lalu dibagi lima katagori kemudian hasilnya dijumlahkan dengan angka rentang nilai hingga berikutnya.¹³

Untuk menentukan tinggi rendahnya skala *Team Work* Ketua IMABA, dibuat tabel Kategorisasi berikut:

Tabel 3.7: Kategorisasi Skor *Team Work* Ketua IMABA

No	Kategori	Rentang Nilai
1	Sangat tidak Setuju	7-12.6
2	Tidak Setuju	12.6-18.2
3	Cukup Setuju	18.2-23.8
4	Setuju	23.8-29.4
5	Sangat Setuju	29.4-35

Sedangkan cara penghitungan skor rata-rata *Team Work* Ketua IMABA menggunakan bantuan program komputer SPSS Versi 16.

3) Skor Skala Budaya Organisasi Ketua IMABA

Skor skala Budaya Organisasi Ketua IMABA terdiri dari 11 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban dari 1 sampai dengan 5 (sangat setuju sampai sangat tidak setuju). Adapun penilaiannya yaitu skor terendah $1 \times 11 = 11$ dan skor tertinggi $5 \times 11 = 55$. Sedangkan untuk memperoleh rentang nilainya adalah dengan cara skor tertinggi

¹³Ibid,142

dikurangi skor terendah lalu dibagi lima katagori kemudian hasilnya dijumlahkan dengan angka rentang nilai hingga berikutnya.¹⁴

Untuk menentukan tinggi rendahnya skala Budaya Organisasi Ketua IMABA, dibuat tabel Kategorisasi berikut:

Tabel 3.8: Kategorisasi Skor Budaya Organisasi Ketua IMABA

No	Kategori	Rentang Nilai
1	Sangat tidak Setuju	11-18.8
2	Tidak Setuju	19.8-28.6
3	Cukup Setuju	28.6-37.4
4	Setuju	37.4-46.2
5	Sangat Setuju	46.2-55

Sedangkan cara penghitungan skor rata-rata Budaya Organisasi Ketua IMABA menggunakan bantuan program komputer SPSS Versi 16.

4) Skor Skala Motivasi Kerja Ketua IMABA

Skor skala Motivasi Kerja Ketua IMABA terdiri dari 9 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban dari 1 sampai dengan 5 (sangat setuju sampai sangat tidak setuju). Adapun penilaiannya yaitu skor terendah $1 \times 9 = 9$ dan skor tertinggi $5 \times 9 = 45$. Sedangkat untuk memperoleh rentang nilainya adalah dengan cara skor tertinggi dikurangi skor

¹⁴Ibid,142

terendah lalu dibagi lima katagori kemudian hasilnya dijumlahkan dengan angka rentang nilai hingga berikutnya.¹⁵

Untuk menentukan tinggi rendahnya skala Motivasi Kerja Ketua IMABA, dibuat tabel Kategorisasi berikut:

Tabel 3.9: Kategorisasi Skor Motivasi Kerja Ketua IMABA

No	Kategori	Rentang Nilai
1	Sangat tidak Setuju	9-16.2
2	Tidak Setuju	16.2-23.4
3	Cukup Setuju	23.4-30.6
4	Setuju	30.6-37.8
5	Sangat Setuju	37.8-45

Sedangkan cara penghitungan skor rata-rata Motivasi Kerja Ketua IMABA menggunakan bantuan program komputer SPSS Versi 16.

5) Skor Skala Kinerja Pengurus

Skor skala Kinerja Pengurus terdiri dari 15 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban dari 1 sampai dengan 5 (sangat setuju sampai sangat tidak setuju). Adapun penilaiannya yaitu skor terendah $1 \times 15 = 15$ dan skor tertinggi $5 \times 15 = 75$. Sedangkat untuk memperoleh rentang nilainya adalah dengan cara skor tertinggi dikurangi skor terendah lalu dibagi

¹⁵Ibid,142

lima katagori kemudian hasilnya dijumlahkan dengan angka rentang nilai hingga berikutnya.¹⁶

Untuk menentukan tinggi rendahnya skala Kinerja Pengurus, dibuat tabel Kategorisasi berikut:

Tabel 3.10: Kategorisasi Skor Kinerja Pengurus

No	Kategori	Rentang Nilai
1	Sangat tidak Setuju	15-27
2	Tidak Setuju	27-39
3	Cukup Setuju	39-51
4	Setuju	51-63
5	Sangat Setuju	63-75

Sedangkan cara penghitungan skor rata-rata Kinerja Pengurus menggunakan bantuan program komputer SPSS Versi 16.

2. Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur kesesuaian antara data data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.¹⁷ Setelah instrument disusun kemudian dikonsultasikan untuk dimintakan pendapatnya tentang instrument yang telah dibuat untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan tanpa perbaikan atau dengan perbaikan.

¹⁶Ibid,142.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2003),267.

Keterangan:

k : mean kuadrat antara subyek

ΣS_i^2 : mean kuadrat kesalahan

S_i^2 : varian total

Penggunaan rumus alpha ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau bentuk uraian. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiric ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sedangkan uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrument dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha cronbach's*. dengan kaidah yang digunakan adalah jika nilai alpha 0,6 berarti kuat atau reliabel.²⁰ Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0.

Untuk menginterpretasikan koefisien alpha digunakan kategori menurut Suharsimi Arikunto, yaitu:

²⁰ Syaifuddin Azwar, *Sikap Manusia teori dan Pengukurannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 96.

Tabel 3.11: Interpretasi Koefisien Alpha

NO	Koefisien	Interpretasi
1	Antara 0,800-1,000	Sangat tinggi
2	Antara 0,600-0,799	Tinggi
3	Antara 0,400-0,500	Sedang
4	Antara 0,200- 0,399	Rendah
5	Antara 0,000-0,199	Sangat rendah

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap data gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *Team Work*, motivasi kerja dan Kinerja pengurus.²¹ Untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal atau tidak itu dengan menggunakan uji normalitas, dimana uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0. Adapun uji normalitas yang digunakan ini menggunakan *kolmogorov-smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas adalah jika signifikansi $>0,05$ maka data tersebut adalah normal, dan jika signifikansi $<0,05$ maka data tersebut adalah tidak normal.

²¹Lis, permanasari, *Statistic Terapan Untuk Analisis Data Penelitian Pendidikan Kimia* (Yogyakarta: FMIPA UNY, 2001), 25.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistic parametric yaitu korelasi *product moment* yaitu teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau lebih adalah sama.²²

Dan rumusnya adalah:

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

r_{xy} : Angka indeks korelasi produc moment

Σy : Jumlah seluruh skor x

Σx : Jumlah seluruh skor y

N : Jumlah subyek

Σxy : Jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

Jika hasil r_{hitung} lebih besar dari harga r_{tabel} maka H_A diterima dan H_0 ditolak. Jika hasil r_{hitung} lebih kecil dari harga r_{tabel} maka H_0 diterima dan H_A ditolak.

Adapun pengujian korelasi *produc moment* dipilih dalam penelitian ini dengan pertimbangan bahwa kedua variabel penelitian tingkat

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, 212.

pengukurannya interval rasio dengan bantuan program SPSS versi 16. Kegunaan dari korelasi ini untuk menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat tidaknya pengaruh, dan besar retribusi.

Dalam penelitian ini analisis korelasi pearson digunakan untuk menjelaskan derajat hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan nilai $1 < r_s < 1$, dimana:

- a. Bila nilai $r_s = -1$, maka korelasi kedua variabel dikatakan sangat kuat dan negative artinya sifat hubungan dari kedua variabel berlawanan arah, maksudnya jika nilai X naik maka nilai Y akan turun atau sebaliknya.
- b. Bila nilai $r_s = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi dari kedua variabel sangatlah lemah atau tidak terdapat korelasi sama sekali.
- c. Bila nilai $r_s = 1$ atau mendekati 1, maka korelasi dari kedua variabel sangatlah kuat dan positif, artinya hubungan dari kedua variabel yang diteliti bersifat searah, maksudnya jika nilai X naik maka nilai Y juga naik atau sebaliknya.

Sedangkan pedoman yang dipakai untuk mengetahui tingkat signifikansi korelasi menggunakan pedoman dari Sugiyono.²³

Tabel 3.12: Kriteria Penilaian Korelasi

NO	Interval Koefisien	Tingkat signifikansi
----	--------------------	----------------------

²³Ibid, 216.

1	0,00-0,199	Sangat rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat kuat

