

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PERKEMBANGAN
ORGANISASI IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH
DI PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir dan
Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH:

CUT RICKY FIRTA RIJAYA
NPM : 1602120006



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CUT RICKY FIRTA RIJAYA
NPM : 1602120006

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PERKEMBANGAN
ORGANISASI IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH
DI PROVINSI ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Dr. Nuzulman, SE, M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM
NIK : 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CUT RICKY FIRSTA RIJAYA
NPM : 1602120006

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PERKEMBANGAN
ORGANISASI IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH
DI PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 17 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

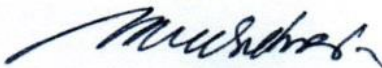
Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



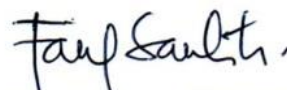
Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota



Dr. Nuzulman, SE, M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Anggota



Fani Sartika, SE, MM.
NIK. 19810930 201608 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Februari 2022

Yang Menyatakan



METERA
TEMPEL

SA545AJX017204510

CUT RICKY FIRTA RIJAYA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Cut Ricky Firsta Rijaya
NPM : 1602120006
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PERKEMBANGAN ORGANISASI IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH DI PROVINSI ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Februari 2022

Yang Menyatakan



CUT RICKY FIRSTA RIJAYA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perkembangan Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing pertama penulis.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Nuzulman, SE, M.Si selaku pembimbing kedua penulis.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
ABSTRAK	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	5
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1 Landasan Teoritis	7
2.1.1 Perkembangan Organisasi	7
2.1.1.1 Definisi Perkembangan Organisasi	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Organisasi.....	8
2.1.1.3 Pengukuran Perkembangan Organisasi.....	9
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	11
2.1.2.3 Pengukuran Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perkembangan Organisasi	13
2.2. Penelitian Sebelumnya	14
2.3. Kerangka Penelitian	18
2.4. Hipotesis	19
 BAB III METODE PENELITIAN	 20
3.1. Desain Penelitian	20
3.1.1. Tujuan Penelitian	20
3.1.2. Jenis Penelitian.....	21
3.1.3. Waktu Penelitian	21
3.1.4. Unit Analisis.....	21
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	22
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	23
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	24

3.5. Teknik Analisis Data	25
3.6. Pengujian Data	26
3.6.1. Uji Validitas	26
3.6.2. Uji Reabilitas	26
3.7. Pengujian Hipotesis	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1. Hasil Penelitian	29
4.1.1. Gambaran Umum IMM Provinsi Aceh.....	29
4.1.2. Karakteristik Responden	32
4.1.3 Hasil Pengujian Data.....	33
4.1.3.1 Uji Validitas Instrumen	33
4.1.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	34
4.1.4 Analisis Deskriptif	35
4.1.4.1 Variabel Perkembangan Organisasi	35
4.1.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan	37
4.2 Pembahasan.....	39
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	39
4.5.2 Uji Parsial.....	41
BAB V PENUTUP	43
5.1. Kesimpulan	43
5.2. Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Matrik penelitian sebelumnya	16
Tabel III.1 Populasi Dan Sampel	23
Tabel III.2 Skala Likert	25
Tabel III.3 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	31
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	32
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	32
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas	33
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	35
Tabel IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Perkembangan Organisasi...	36
Tabel IV.8 Penjelasan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan	37
Tabel IV.9 Pengaruh variabel bebas terhadap Perkembangan Organisasi	39
Tabel IV.10 Model Summary	40

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	19

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PERKEMBANGAN
ORGANISASI IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH
DI PROVINSI ACEH**

CUT RICKY FIRTA RIJAYA
NPM : 1602120006

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
Pembimbing II : Nuzulman, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan terhadap Perkembangan Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 85 responden. Objek dalam penelitian ini yaitu Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh dengan variabel Gaya Kepemimpinan dan terhadap Perkembangan Organisasi Emas. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perkembangan Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh. Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan sedang terhadap Perkembangan Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan dan Perkembangan Organisasi*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain seperti modal dan perkembangan kerja. Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu organisasi manfaat guna tercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk dapat membuat strategi yang tepat untuk mengupayakan dalam meningkatkan kualitas SDM yang akhirnya berguna untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Organisasi adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada perkembangan organisasi yang antara lain termasuk gaya kepemimpinan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi, perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dari organisasi tersebut. Agar organisasi tetap berkembang maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti modal, metode dan alat tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimum.

Perkembangan organisasi menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas

pemerintahan. Selain itu, kualitas sumberdaya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif dan produktif yang otomatis akan dapat meningkatkan organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya yaitu dari Bramantyo (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan perkembangan kinerja organisasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari Rahman (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Organisasi mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimis, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Perkembangan organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pelayanan yang berkualitas diindikasikan adanya profesionalitas sumber daya

manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pelayanan publik akan meningkat. Namun demikian dalam memberikan pelayanan yang berkualitas tidak hanya didukung oleh SDM saja perlu juga didukung elemen lainnya seperti sarana dan prasarana yang memadai, kelembagaan serta keterlaksanaan dan ketatakelolaan yang baik.

Hasil penelitian dari Sabrina (2018) menyatakan bahwa untuk meningkatkan perkembangan organisasi organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu membawa organisasi mengarah pada tujuan. Pimpinan yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan kinerja organisasi yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan organisasinya. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal baru (selalu berinovasi) dan gagasan-gagasan yang dimiliki pemimpin haruslah gagasan yang baru. Pemimpin harus selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan, percaya kepada bawahan dan selalu menyalakan api kepercayaan pada anggota organisasi. Gagasan seorang pemimpin harus memiliki perspektif jangka panjang, tidak puas dengan apa yang ada dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya serta mengerjakan yang benar. Hasil penelitian dari Amin (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan melalui kepemimpinan direktif, partisipatif dan suportif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Permasalahan yang terjadi mengenai perkembangan organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan organisasi. Didalam perkembangan organisasi tidak dapat di pungkiri pasti terdapat suatu konflik, konflik ini terjadi

karena setiap orang-orang yang terlibat organisasi pasti mempunyai visi, misi , dan karakter yang berbeda. Akan tetapi tidak semua konflik merugikan, asalkan konflik tersebut ditata dengan baik maka dapat menguntungkan organisasi. Dan jadikan konflik dalam organisasi itu bagian sebuah pembelajaran dan bagian pertimbangan atas banyaknya pemikiran-pemikiran yang berbeda pada setiap anggota organisasi.

Selanjutnya penyebab perubahan yang berasal dari dalam perkembangan organisasi yang bersangkutan, yang dapat berasal dari berbagai sumber. Masalah yang sering timbul berkaitan dengan hubungan sesama anggota organisasi pada umumnya menyangkut masalah komunikasi dan kepentingan masing-masing anggota. Proses kerja sama yang berlangsung dalam organisasi juga kadang-kadang merupakan penyebab dilakukannya perkembangan organisasi. Masalah yang timbul dapat menyangkut masalah system kerjasamanya dan dapat pula menyangkut perlengkapan atau peralatan yang digunakan. Sistem kerja sama yang terlalu birokratis atau sebaliknya dapat menyebabkan suatu organisasi menjadi tidak efisien. System birokrasi (kaku) menyebabkan hubungan antar anggota menjadi impersonal yang mengakibatkan rendahnya semangat kerja dan pada gilirannya produktivitas menurun, demikian sebaliknya. Perubahan yang harus dilakukan akan menyangkut struktur organisasi yang digunakan.

Fenomena yang terjadi bahwa gaya kepemimpinan yang rendah yang masih rendah dapat menurunkan tingkat perkembangan organisasi seperti rendahnya kesadaran pegawai dalam membantu pegawai yang lainnya ketika mereka sulit dalam menyelesaikan tugas, rendahnya perasaan senang dalam menyelesaikan tugas atau bekerja sama dengan rekan kerja dan bertanggung jawab terhadap tugas yang

diberikan oleh pimpinan. Hal lain yang dapat menurunkan perkembangan organisasi seperti kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan, kemudian tingkat promosi jabatan pegawai masih rendah, supervisi seseorang menurun, tunjangan dan penghargaan tidak sesuai dengan tingkat hasil kerja pegawai. Selanjutnya yang dapat menurunkan kepuasan kerja yaitu pegawai kurang bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan sikap pegawai menjadi yang lebih baik, kurang suka dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan atau kemampuan dalam menyelesaikan tugas masih belum mencapai target.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perkembangan Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang khususnya mengenai gaya kepemimpinan terhadap perkembangan organisasi

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.
- b. Dapat menambahkan wawasan penulis dalam bidang manajemen pemasaran terutama dalam hal gaya kepemimpinan terhadap perkembangan organisasi

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Perkembangan Organisasi

2.1.1.1 Definisi Perkembangan Organisasi

Perkembangan organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Hal ini disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Menurut Satiyono (2016:1) “ Perkembangan organisasi adalah sistem dan kegiatan manusia yang bekerjasama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab”.

Menurut Winata (2017:4) “Pengertian faktor perkembangan organisasional adalah keahlian dasar seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang

ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar. apalagi memiliki keunikan dari pegawai yang lain dengan sendirinya pegawai tersebut memperoleh Komitmen Organisasional yang begitu tinggi. Hal-hal yang mempengaruhi faktor organisasional pada komitmen organisasi meliputi, initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab”

Menurut Peoni (2016:4) “perkembangan organisasi merupakan kumpulan individu yang terikat dalam sebuah ikatan untuk mencapai tujuan. Masing-masing individu dalam organisasi mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda satu dengan yang lain. Latar belakang yang beragam menjadikan individumempunyai gaya dan pemikiran yang menjadikan individu tersebut berbeda. Karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Dari beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai”

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Organisasi

Dibawah ini akan dijelaskan mengenai karateristik yang merupakan nilai inti dari organisasi yang dapat membantu terciptanya budaya yang kuat. Dimana karateristik tersebutlah yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins (2017:208), “untuk menilai kualitas budaya suatu perkembangan organisasi dapat dilihat dari 7 faktor utama, yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko. Kemudian Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para pegawai

diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka.

3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.
4. Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
6. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota teridentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
7. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas criteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya”.

2.1.1.3 Pengukuran Perkembangan Organisasi

Menurut Sari (2015:7) “Ciri-ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan.”.

Sedangkan menurut Sopiah (2017:13) bahwa “karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap”. Menurut Sari (2015:5) “Ada empat karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi didalam perkembangan organisasi adalah sebagai berikut;

1. Sikap
Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang, atau peristiwa.
2. Nilai
Setiap orang menganut sistem nilai tertentu, yaitu berupa pola perilaku atau alasan keberadaan seseorang.
3. Kemampuan
Setiap individu dalam menjalankan tugasnya baik sebagai pimpinan maupun sebagai karyawan perlu memiliki kemampuan (*ability*) tertentu..
4. Kepribadian
Berbicara mengenai kepribadian tidak hanya terbatas pada nilai seseorang karena memiliki wajah yang cantik, gagah dan tampan, senyum yang menawan dan sebagainya. Akan tetapi menurut para ahli psikologi, kepribadian yang dimaksud adalah suatu konsep dinamis yang menggambarkan pertumbuhan dan pengembangan dari system psikologis secara keseluruhan dari seseorang.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Lizawati (2015:3) “gaya kepemimpinan menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”. Menurut Slamet (2016:188) “gaya pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau pengerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan”. Menurut Hasibuan (2018:170) menjelaskan bahwa “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Steers (2016:153) menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Gaya kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen”. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan tersebut dan menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, melaksanakan fungsi yang penting. Mereka berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya”.

Menurut Wijonarko (2016:13) “gaya kepemimpinan yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya”. Para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya. Menurut Sitinjak (2019:4) “gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah sebagai proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok untuk dan memberikan petunjuk, rasa gembira, kegairahan, kepercayaan, semangat serta konsistensi kepada para anggota organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Banyak tipe atau gaya kepemimpinan yang sudah berkembang dan telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Salah satunya adalah Hasibuan (2018:171) yang mengungkapkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seperti berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan..

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kepemimpinan Situasional

Tipe kepemimpinan dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, tipe ini mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru atau orang tua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain..

2.1.2.3 Pengukuran Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2016:154) secara garis besar indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

2. Mendukung Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

Seorang pemimpin dikatakan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

3. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari persaan gelisah, kekhawatiran merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

4. Sebagai Wakil Organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, terlebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan.

5. Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakekatnya adalah sumber semanga bagi para bawahannya dan setiap pemimpin harus mampu membangkitkan semangat kerja para pegawai lainnya.

2.1.3 Hubungan Gaya kepemimpinan Terhadap Perkembangan Organisasi

Instansi perlu menyusun strategi agar perilaku organisasi/ perusahaan dapat mendukung segala aktifitas perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, perilaku organisasi ini merupakan salah satu sub ilmu yang diberkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dimana MSDM tersebut merupakan “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional.

Kepemimpinan dan Budaya organisasi merupakan fenomena yang sangat bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Contohnya bila memasuki ruang perkantoran suatu organisasi akan berbeda dengan kantor organisasi lain. Mengapa demikian? Karena pemimpin tiap perusahaan berbeda. Fenomena yang didapatkan seperti etos kerja karyawan, team work, sikap, dan integritas. Semua hal tersebut menggambarkan kepemimpinan yang ada dalam sebuah perusahaan dan juga menggambarkan budaya yang ada

pada perusahaan tersebut. Kita akan membahas satu per satu fenomena sebagai akibat dari keterkaitan kepemimpinan dan budaya perusahaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian dari Bramantyo (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (leadership style) berpengaruh terhadap keberhasilan dan Perkembangan Organisasi. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Rahman (2018) Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang). Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang. Kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang

Sabrina (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Untuk Menciptakan Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu membawa organisasi mengarah pada tujuan. Pimpinan yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan kinerja organisasi yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan organisasinya.

Pratama (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali.

Amin (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Budaya Organisasi Pada Perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar Di Makassar. Hasil analisis uji jalur menemukan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar di Makassar. Hasil analisis pengujian jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan melalui kepemimpinan direktif, partisipatif dan supportif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar di Makassar. Hasil analisis uji jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar di Makassar. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 2.1:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul & Nama peneliti	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi (Bramantyo, 2019)	- Metode Kuantitatif - Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (leadership style) berpengaruh terhadap keberhasilan dan Perkembangan Organisasi.	- Variabel gaya kepemimpinan dan organisasi - Model analisis - Teknik analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi dan objek penelitian - Populasi dan Sampel penelitian
2	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang) (Rahman, 2018)	- Metode Kuantitatif - Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.	- Variabel gaya kepemimpinan dan organisasi - Model analisis - Teknik analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi dan objek penelitian - Populasi dan Sampel penelitian
3	Pengaruh Kepemimpinan Untuk Menciptakan Kinerja Karyawan Dalam Organisasi (Sabrina, 2017)	- Metode Kuantitatif - Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu membawa organisasi mengarah pada tujuan. Pimpinan yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya	- Variabel gaya kepemimpinan dan organisasi - Model analisis - Teknik analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi dan objek penelitian - Populasi dan Sampel penelitian

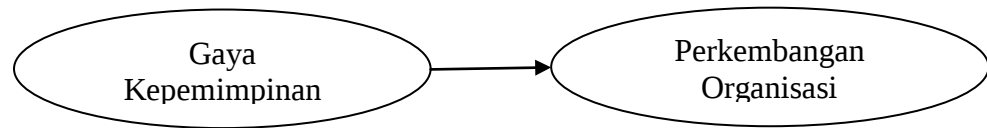
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pratama, 2016)	- Metode Kuantitatif - Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali.	- Variabel gaya kepemimpinan dan organisasi - Model analisis - Teknik analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi dan objek penelitian - Populasi dan Sampel penelitian
5	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Budaya Organisasi Pada Perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar Di Makassar . (Amin, 2016)	- Metode Kuantitatif - Analisis regresi linier berganda	Hasil analisis uji jalur menemukan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar di Makassar. Hasil analisis pengujian jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan melalui kepemimpinan direktif, partisipatif dan suportif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar di Makassar.	- Variabel gaya kepemimpinan dan organisasi - Model analisis - Teknik analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi dan objek penelitian - Populasi dan Sampel penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir (Sugiyono, 2018:92) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan.

Suatu kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah teridentifikasi sebagai masalah riset. Secara teoritis dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependennya yang telah ditetapkan. Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran secara keterkaitan hubungan antar variabel dependen yaitu Perkembangan Organisasi dan variabel independennya yaitu gaya kepemimpinan . Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Landasan teoritis dan penelitian sebelumnya di adaptasi berdasarkan judul peneliti (2021)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana penelitian merupakan program menyeluruh dari penelitian meliputi hal-hal yang akan dilakukan pada penelitian ini mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data, sedangkan struktur penelitian adalah rencana kerja yang akan dilakukan dalam suatu penelitian.

Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 4 (empat) aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran (2017: 152) yaitu Desain penelitian, yang meliputi serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional, isu-isu yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan studi (eksploratif, deskriptif, pengujian hipotesis), letaknya (yaitu konteks studi), jenis yang sesuai untuk tujuan penelitian, jenis penelitian, horizon waktu dan unit analisis

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran (2017:152) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut :

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi

dalam penulisan skripsi ini, penelitian dilakukan secara langsung pada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, kemudian data yang diperoleh di analisis dengan uji statistik untuk membantu menganalisis data kegiatan perhitungan statistik menggunakan program SPSS (*Statistik Package Social Sciences*) Versi 22. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017:5).

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) dan sesuai dengan tujuan penelitian maka horizon waktu yang digunakan yaitu satu titik waktu (*one shot study*) yaitu Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu tanpa adanya sekelompok pembanding (Arikunto, 2019:212). Penelitian ini dimulai dari bulan Desember tahun 2020 sampai dengan selesai.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara (Sugiyono, 2017:45). Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena

metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dari penelitian ini adalah individu pada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh

3.2 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Sugiyono (2017:80-81) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 569 orang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya. Maka penelitian ini menggunakan sampel (Arikunto: 2019). Penentuan ukuran sampel ini dilakukan melalui teknik teori Slovin menurut Umar (2017) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Proses kelonggaran 10%

$$n = \frac{569}{1+569.10\%^2}$$

$$n = \frac{569}{1+569.0,01}$$

$$n = \frac{569}{6,69}$$

n = 85,05 responden dan dibulatkan menjadi 85 orang

Berdasarkan hasil perhitungan, maka jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 85 responden.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Accidental Sampling*, hal ini disebabkan karena populasi sampel bersifat *Non Probability*, sehingga penentuan sampel harus melalui seleksi awal dengan menyampaikan keinginan karakteristik yang sebenarnya sesuai dengan yang diinginkan (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel diambil berdasarkan kemudahan dalam mendapatkan sampel yakni bertemu dengan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh. Untuk lebih jelas kelompok pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.1
Populasi Dan Sampel

No	Daftar PC IMM Aceh	Populasi	Rumus	Sampel
1	Banda Aceh	189	$(189/569) \times 85$	29
2	Aceh Besar	59	$(59/569) \times 85$	9
3	Bireuen	52	$(52/569) \times 85$	8
4	Lhoksemawe	34	$(34/569) \times 85$	5
5	Aceh Barat Daya	125	$(125/569) \times 85$	17
6	Aceh Selatan	62	$(62/569) \times 85$	10
7	Aceh Tengah	48	$(48/569) \times 85$	7
Total		569	-	85

Sumber: Data diolah, 2021

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2017:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pernyataan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

Kategori pertanyaan yang dirancang dengan menggunakan skala likert dengan nilai skor 1-5 (Arikunto, 2019:66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3-1
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2019)

3.4 Definisi dan Pengukuran Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 2 variabel, yaitu masing-masing 1 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan 1 variabel terikat yaitu Peningkatan kinerja. Variabel-variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Dependen Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1	Perkembangan Organisasi (Y)	Kumpulan individu yang terikat dalam sebuah ikatan untuk mencapai tujuan. (Sari, 2015)	Sikap	1–5	Likert	A1
			Nilai			A2
			Kemampuan			A3
			Kepribadian			A4

Independen Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1	Gaya kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan merupakan Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Wahjosumidjo (2016:154)	Bersifat adil	1-5	Likert	B1
			Mendukung tujuan			B2
			Menciptakan rasa aman			B3
			Sebagai wakil organisasi			B4
			Sumber inspirasi			B5

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier sederhana dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistic Pagcket for Social Saince*) versi 22. Adapun persamaan model regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x) (\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

Y = Peningkatan kinerja

X = Gaya kepemimpinan

a = Konstanta

b = Parameter Regresi

e = Error Term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Keandalan (*Reliability*)

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Ghozali, 2016).

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai r (*table product moment*). menurut Sugiyono (2017:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian”.

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan langkah-langkah pengujian hipotesis yakni adanya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan keputusan: digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X terhadap Y. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o .

$H_o = 0$: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh

$H_a \neq 0$: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum IMM Provinsi Aceh

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) adalah sebuah Organisasi Gerakan Mahasiswa Islam, sekaligus Organisasi Otonom Muhammadiyah yang bergerak di bidang Keagamaan, Kemahasiswaan, dan Kemasyarakatan. IMM berdiri secara lokal di Yogyakarta, tanggal 14 Maret 1964 M / 29 Syawal 1384 H dan Menasional Tahun 1965. Tujuan IMM adalah "mengusahakan terbentuknya Akademisi Islam yang Berakhlak Mulia dalam rangka mencapai Tujuan Muhammadiyah".

Sejarah Perjalanan Ikatan dimulai dengan Deklarasi Kota Barat, Solo, 5 Mei 1965 yang berisikan hasrat dan tekad kami untuk mewujudkan satu wadah pembinaan generasi muda Nasional yang kemudian kami namakan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. Walaupun masih dalam usia muda, namun kami sadari, bahwa segenap idea dan cita yang dilahirkan, dikembangkan dan diperjuangkan oleh pewaris Nusantara yang terdahulu, yang bertekad untuk mewujudkan satu Bangsa Indonesia yang besar dengan satu tata masyarakat yang baru yang damai, adil sejahtera dalam naungan ridho Ilahi. Kami mengemban idea dan cita yang dikembangkan oleh K.H.A Dahlan pendiri Persyarikatan Muhammadiyah. Kami mendukung dan mengemban pula segenap idea dan cita yang didengungkan pada proklamasi 17 Agustus 1945, pada Sumpah Pemuda 28 Oktober 1928, pada hari Kebangkitan Nasional 20 Mei 1908.

Profil Kader Ikatan, diputuskan dalam acara Seminar dan Lokakarya Nasional (Semiloknas) yang diadakan oleh DPP Sementara IMM tanggal 26 - 28 Desember 1986 di Kampus Universitas Muhammadiyah Surakarta. Semiloknas tersebut, mengambil tema "*Memantapkan peran IMM sebagai Kader Bangsa dan Kader Umat*". Acara ini merupakan acara besar pertama kali yang diadakan oleh DPP IMM pasca terjadi kevakuman selama kurun waktu 10 tahun. Berikut ini adalah isi dari Profil Kader Ikatan ;

1. Memiliki keyakinan dan sikap keagamaan yang tinggi agar keberadaan Ikatan di masa yang akan datang mampu memberi warna masyarakat yang mulai meninggalkan nilai-nilai agamawi.
2. Memiliki wawasan dan kecakapan memimpin, karena keberadaan kader ikatan bagaimanapun merupakan potensi kepemimpinan umat dan kepemimpinan bangsa.
3. Memiliki kecendekiawanan, mengingat spesialisasi dan profesionalisasi mempersempit cakrawala berpikir dalam sub bidang kehidupan yang sempit.
4. Memiliki wawasan dan ketrampilan berkomunikasi, mengingat bahwa masa yang akan datang industri informasi akan mendominasi sistem budaya.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut;

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 22 tahun	29	34,1
	b. 23-25 tahun	25	30,6
	c. 24-28 tahun	15	17,6
	d. 29-31 tahun	9	10,5
	e. > 31 tahun	6	7,1
Total		85	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 22 tahun yaitu sebanyak 29 responden atau 34,1%, yang berusia antara 23 sampai dengan 25 tahun yaitu sebanyak 26 responden atau 30,6%, yang berusia antara 26 sampai dengan 28 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 17,6 %, yang berusia antara 29 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 10,5% dan yang berusia di atas 31 tahun sebanyak 6 responden atau 7,1%

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	60	70,6
	b. Perempuan	25	29,4
Total		85	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 60 responden atau 70,6% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 25 responden atau 29,4% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	65	76,5
	b. Menikah	20	23,5
Total		85	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 60 responden atau 70,6% berstatus belum menikah dan sebanyak 25 responden atau 29,4% sudah menikah. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel IV.4 sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp 2.500.6000	57	67,1
	b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	16	18,8
	c. Rp.4.100.000-Rp 5.500.000	7	8,2
	d. > Rp 5.500.000	5	5,9
Total		85	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 57 responden atau 67,1% dengan pendapatan rata-rata perbulan di bawah Rp 2.500.000, sebanyak 16 responden atau 18,8% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000, sebanyak 7 responden atau 8,2% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000 dan sebanyak 5 responden atau 5,9% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000.

4.1.3 Hasil Pengujian Data

4.1.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 22. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,213, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel IV.2 berikut ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=85)	Ket
1	A1	Y	0,622	0,213	Valid
2	A2		0,780	0,213	Valid
3	A3		0,755	0,213	Valid
4	A4		0,620	0,213	Valid
5	B1	X	0,478	0,213	Valid
6	B2		0,593	0,213	Valid
7	B3		0,596	0,213	Valid
8	B4		0,542	0,213	Valid
9	B5		0,492	0,213	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,213 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel IV.6

Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Perkembangan Organisasi (Y)	4	0,894	Handal
2.	Gaya Kepemimpinan (X)	5	0,756	Handal

Sumber : data diolah 2021

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Perkembangan organisasi , Gaya kepemimpinan dalam reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.1.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel gaya kepemimpinan (X) juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, perkembangan organisasi.

4.1.4.1 Variabel Perkembangan organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel perkembangan organisasi dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perkembangan organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Sikap organisasi yang baik dan membuat dampak baik bagi masyarakat sehingga responden ikut serta dalam organisasi tersebut	0	0	14	16,5	14	16,5	38	44,7	19	22,4	3,73
2	Nilai organisasi yang baik dapat meningkatkan organisasi tersebut	0	0	18	21,2	10	11,8	43	50,6	14	16,5	3,62
3	Responden memiliki kemampuan yang baik dalam organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah	0	0	5	5,9	19	22,4	27	40,0	27	31,8	3,96
4	Responden memiliki kepribadian yang baik dalam mengikuti organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah	0	0	3	3,5	13	15,3	45	52,9	24	28,2	4,06
Rerata												3,85

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan indikator di atas yaitu responden sikap organisasi yang baik dan membuat dampak baik bagi masyarakat sehingga responden ikut serta dalam organisasi tersebut dengan nilai rata-rata sebanyak 3,73 bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Nilai organisasi yang baik dapat meningkatkan organisasi tersebut dengan nilai rata-rata sebanyak 3,62 bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Responden memiliki kemampuan yang baik dalam organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dengan nilai rata-rata sebanyak 3,96

bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Responden memiliki kepribadian yang baik dalam mengikuti organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dengan nilai rata-rata sebanyak 4,06 bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel perkembangan organisasi sebesar 3,85 bermakna rata-rata responden menjawab setuju

4.1.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

Penjelasan responden tentang variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaya kepemimpinan yang bersifat adil dapat mempertahankan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah	0	0	0	0	1	1,0	65	76,5	19	22,4	4,21
2	Responden mendukung tujuan dari organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah	0	0	0	0	7	8,2	54	63,5	24	28,2	4,20
3	Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah mampu menciptakan rasa aman bagi responden	0	0	0	0	5	5,9	66	77,6	14	16,5	4,11
4	Sebagai wakil organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah pimpinan sangat menghargai responden	0	0	0	0	10	11,8	59	69,4	16	18,8	4,07

5	Pimpinan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah mampu menjadi sumber inspirasi	0	0	2	2,4	18	21,2	43	50,6	22	25,9	4,00
Rata-rata												4,12

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa indikator yang pertama yaitu gaya kepemimpinan yang bersifat adil dapat mempertahankan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dengan nilai rata-rata sebanyak 4,21 bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Responden mendukung tujuan dari organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dengan nilai rata-rata sebanyak 4,20 bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah mampu menciptakan rasa aman bagi responden dengan nilai rata-rata sebanyak 4,11 bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Sebagai wakil organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah pimpinan sangat menghargai responden dengan nilai rata-rata sebanyak 4,07 bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Pimpinan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah mampu menjadi sumber inspirasi dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00 bermakna rata-rata responden menjawab setuju. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,12, bermakna rata-rata responden menjawab setuju.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Perkembangan Organisasi

Hipotesis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X) terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.

Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Perkembangan Organisasi

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	0,022	0,742	0,030	1,986	0,976
Gaya kepemimpinan	0,929	0,179	5,181	1,986	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,022 + 0,929X +$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,022 artinya bila mana gaya kepemimpinan dianggap konstan, maka perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh, adalah sebesar 0,022 pada satuan skala likert atau Perkembangan organisasi berpengaruh.
- b. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,929. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan secara relatif akan

meningkatkan perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh sebesar 90,4% dengan asumsi dianggap konstan.

- c. Nilai standar *error* dalam peneitian ini sebesar 0,742 artinya nilai yang nilai standar *error* atau tingkat kesalahan sebesar 74,2%. Nilai standar *error* merupakan nilai untuk mengukur tingkat kesalahan antara gaya kepemimpinan terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.
- 2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.255	.59781

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan (X)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,513 dimana dengan nilai

tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 51,3%. Artinya gaya kepemimpinan (X) mempunyai hubungan yang sedang terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,263 artinya bahwa sebesar 26,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor gaya kepemimpinan (X). Sedangkan selebihnya sebesar 73,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 1 variabel seperti dijelaskan diatas.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil analisis data dapat dilihat pada Tabel 4.6 nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (5,181 > 1,986). Atau nilai signifikan gaya kepemimpinan dibawah 0,05 (0,000 < 0,05).

Dari hasil uji koefisien regresi nilai gaya kepemimpinan $H_a \neq 0$ (0,925), maka keputusannya menerima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_0 , maka secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh,

artinya kebijakan tentang variabel Gaya kepemimpinan mempengaruhi perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.

4.2.3 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh. Artinya hasil penelitian ini sama atau sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Bramantyo (2019) dan Sabrina (2017) karena gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi. Implikasi dalam penelitian ini yaitu dengan adanya gaya kepemimpinan maka mampu meningkatkan perkembangan organisasi. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin meningkat perkembangan organisasi, hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan selalu bersifat adil kepada mahasiswa, pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada mahasiswa, dukungan kerja yang diberikan sudah baik, pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dan sikap pimpinan yang memiliki prestasi kerja yang baik merupakan sumber inspirasi bagi mahasiswa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh. Yang bermakna semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi perkembangan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang sedang terhadap perkembangan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Provinsi Aceh sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing untuk menyelesaikan tugas yang efektif dan dapat meningkatkan komitmen yang tinggi dalam bekerja sama atau menyelesaikan tugas
2. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel gaya kepemimpinan saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kompensasi, prestasi kerja dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Budaya Organisasi Pada Perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar Di Makassar. *Jurnal Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Suatu Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (leadership style) berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja. *Jurnal Transparansi Hukum, Vol. 1, No. 2*
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Lizawati, Ita. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya, Vol. 13, No.1, Hlm 121-129*
- Peoni, Herianus. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado. Skripsi Ilmu Administasi Bisnis. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Universitas Sam Ratulangi. Manado*
- Pratama, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Hlm 54-61*
- Rahman, M. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 63, No. 1, Hlm 82-89*
- Robbins S.P dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sabrina, L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Untuk Menciptakan Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-9*

- Sari, F. (2017). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, Vol.1, No.1, Hal. 1-9
- Sekaran, U. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sitanjak, Shinta. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*, Vol. 1, No.1, Hlm 1-9
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Steers, Richard M. (2016). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Susanty, A. (2015) Pengaruh Faktor Individu, Organisasi, Dan Teknologi Terhadap Knowledge Sharing (Studi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten). *Jurnal Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom*. Vol.2, No.1, Hal 23-29
- Wahjosumidjo. (2016). *Kepemimpinan yang efektif*. Balai Pustaka, Yogyakarta
- Widiyanto, Ibnu. (2016). *Pointers : Metodologi Penelitian*. Semarang: BP Undip.
- Wijonarko, R.W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen. (Studi kasus pada agen PT. Asuransi Jiwasraya Persero Yogyakarta Kota Branch Office). *Jurnal Program Studi Manajemen-Jurusan*, Vol. 4, No.3, Hlm 49-53
- Winata, M. (2017). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Driver Go-Jek Solo. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Vol.2, No.2, Hal. 1-12

KUISIONER

Untuk mendukung studi Saudari di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA), merupakan suatu hal yang membanggakan jika Saudari bersedia meluangkan waktu sejenak untuk menjawab survey di bawah ini, Informasi dan jawaban Saudari akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan di pergunakan untuk kepentingan ilmiah di dalam kerangka kerja studi ini. Bantuan dan kerja sama Saudari dalam pelaksanaan suvey ini akan sangat bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut pada disiplin ilmu yang bersangkutan. Selanjutnya saya ucapkan terima kasih

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang Akuntansi

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada kolom, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi responden

Identitas Responden

1. Usia

- a. < 22 Tahun
- b. 23-25 Tahun ☐
- c. 26-28 Tahun ☐
- d. 29-31 Tahun ☐
- e. ≥ 31 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

A. Perkembangan Organisasi (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Sikap organisasi yang baik dan membuat dampak baik bagi masyarakat sehingga saya ikut serta dalam organisasi tersebut					
2	Nilai organisasi yang baik dapat meningkatkan organisasi tersebut					
3	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah					
4	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam mengikuti organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah					

B. Gaya Kepemimpinan (X)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaya kepemimpinan yang bersifat adil dapat mempertahankan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah					
2	Saya mendukung tujuan dari organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah					
3	Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah mampu menciptakan rasa aman bagi saya					
4	Sebagai wakil organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah pimpinan sangat menghargai saya					
5	Pimpinan organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah mampu menjadi sumber inspirasi					

Lampiran 2 Data Kuisioner

NO	Identitas Responden				Variabel Y					Variabel X					
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4	Mean	B1	B2	B3	B4	B5	Mean
1	2	2	2	1	3	3	4	4	3,50	4	5	4	5	5	4,60
2	3	1	2	2	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	4	4,00
3	3	2	1	1	5	5	4	5	4,75	5	5	5	4	5	4,80
4	3	1	1	1	2	2	3	4	2,75	5	5	5	5	5	5,00
5	3	1	1	2	2	3	4	5	3,50	5	5	5	4	5	4,80
6	4	1	2	1	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
7	2	1	1	1	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80
8	4	1	2	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
9	1	2	1	1	3	4	5	5	4,25	4	3	3	3	3	3,20
10	4	1	1	4	3	4	5	5	4,25	4	5	4	4	4	4,20
11	1	2	1	1	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80
12	4	1	2	1	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
13	5	1	1	4	5	4	5	4	4,50	4	4	4	4	5	4,20
14	1	2	1	2	5	4	5	5	4,75	4	4	4	4	3	3,80
15	4	1	2	1	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	5	4,60
16	3	1	1	1	5	4	4	5	4,50	4	5	4	4	5	4,40
17	3	1	1	2	5	4	3	5	4,25	4	5	4	5	5	4,60
18	2	1	1	1	4	4	5	4	4,25	3	4	4	4	4	3,80
19	5	1	2	4	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
20	5	2	2	1	3	5	4	4	4,00	4	5	4	4	3	4,00
21	1	1	1	1	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
22	1	1	1	1	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	3	4,60
23	1	2	1	1	4	3	4	5	4,00	5	5	5	4	4	4,60
24	1	1	1	1	2	2	2	2	2,00	4	3	3	3	3	3,20
25	1	1	1	2	2	4	3	4	3,25	4	3	3	3	3	3,20
26	3	1	2	4	5	4	4	4	4,25	4	4	4	5	4	4,20
27	2	1	1	1	3	2	2	3	2,50	4	5	4	4	4	4,20
28	4	1	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80
29	1	1	1	1	5	4	4	4	4,25	5	5	4	4	4	4,40
30	3	1	2	1	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	5	4,80
31	1	2	1	2	4	4	5	4	4,25	4	4	5	5	4	4,40
32	1	1	1	1	4	4	5	4	4,25	4	5	4	4	4	4,20
33	5	2	2	3	5	5	5	3	4,50	4	4	4	4	5	4,20
34	1	1	1	1	4	5	5	5	4,75	4	4	5	4	4	4,20
35	3	2	1	1	5	5	5	4	4,75	4	4	4	5	5	4,40
36	2	2	2	1	5	4	5	5	4,75	4	5	5	5	5	4,80
37	1	1	1	2	5	4	5	4	4,50	4	4	4	4	4	4,00
38	1	1	1	1	4	5	4	4	4,25	5	4	5	4	4	4,40
39	3	1	2	1	5	5	5	5	5,00	5	4	4	5	4	4,40
40	2	1	1	1	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	3	3,80
41	1	1	1	2	4	4	4	5	4,25	5	5	4	5	4	4,60
42	2	1	1	1	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	5	4,60
43	1	2	1	1	4	4	5	5	4,50	4	5	4	4	5	4,40
44	1	2	1	1	4	4	5	5	4,50	5	4	5	4	5	4,60
45	4	1	2	1	5	4	5	4	4,50	4	4	4	4	4	4,00
46	2	1	1	4	5	4	5	4	4,50	4	4	4	4	4	4,00
47	2	2	1	1	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00
48	3	2	2	1	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	5	4,20
49	1	2	1	1	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
50	2	1	1	1	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
51	2	1	1	3	3	3	4	4	3,50	4	4	4	4	4	4,00
52	2	1	1	1	2	4	5	4	3,75	5	4	4	4	4	4,20
53	1	1	1	2	3	3	3	3	3,00	4	4	4	3	3	3,60
54	3	1	2	1	3	4	4	5	4,00	4	4	4	4	4	4,00
55	1	2	1	1	4	2	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00

NO	Identitas Responden				Variabel Y				Mean	Variabel X					Mean
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4	B5	
56	3	1	2	3	4	2	2	3	2,75	4	4	4	4	3	3,80
57	1	1	1	2	4	2	3	4	3,25	4	3	4	4	4	3,80
58	4	2	2	1	4	2	3	3	3,00	4	4	4	4	3	3,80
59	2	1	1	1	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3	4	3,60
60	2	1	1	2	4	4	4	5	4,25	5	4	4	4	5	4,40
61	1	1	1	1	4	4	4	4	4,00	5	4	4	5	4	4,40
62	2	1	1	1	4	4	5	4	4,25	5	4	4	5	4	4,40
63	2	1	1	1	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4,20
64	1	1	1	1	4	5	4	4	4,25	4	5	4	4	4	4,20
65	2	1	1	2	2	2	3	3	2,50	4	4	4	4	4	4,00
66	1	2	1	1	3	3	2	2	2,50	4	4	3	3	2	3,20
67	2	1	1	1	2	2	3	4	2,75	4	4	4	4	4	4,00
68	5	2	1	2	3	2	3	3	2,75	4	4	4	4	3	3,80
69	2	1	1	1	2	3	3	3	2,75	4	4	4	4	3	3,80
70	2	2	1	3	4	4	3	4	3,75	4	4	4	3	4	3,80
71	2	1	1	2	4	3	4	5	4,00	4	4	4	4	5	4,20
72	5	1	2	1	4	5	5	5	4,75	4	5	4	4	4	4,20
73	2	2	1	1	3	2	2	3	2,50	4	4	4	4	3	3,80
74	4	1	1	1	3	2	3	3	2,75	4	4	4	4	4	4,00
75	2	1	1	2	2	2	4	4	3,00	4	4	4	4	4	4,00
76	1	1	1	1	2	2	3	2	2,25	4	4	4	4	2	3,60
77	2	2	1	1	2	3	3	3	2,75	4	4	4	4	3	3,80
78	2	1	1	1	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5	4	4,80
79	3	2	1	1	2	2	3	3	2,50	4	4	4	4	3	3,80
80	1	1	1	3	2	2	3	4	2,75	4	4	3	4	3	3,60
81	1	2	1	1	3	2	4	4	3,25	4	3	4	3	3	3,40
82	1	1	1	1	2	2	3	4	2,75	4	4	4	3	5	4,00
83	2	1	1	1	3	3	4	5	3,75	4	4	4	5	5	4,40
84	3	1	1	3	4	5	5	5	4,75	4	5	4	5	5	4,60
85	1	1	1	1	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequency Table Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 22 tahun	29	34,1	34,1	34,1
	23-25 tahun	26	30,6	30,6	64,7
	26-28 tahun	15	17,6	17,6	82,4
	29-31 tahun	9	10,6	10,6	92,9
	> 31 tahun	6	7,1	7,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	60	70,6	70,6	70,6
	Wanita	25	29,4	29,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	65	76,5	76,5	76,5
	Menikah	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp. 2.500.000	57	67,1	67,1	67,1
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	16	18,8	18,8	85,9
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	7	8,2	8,2	94,1
	>Rp. 5.500.000	5	5,9	5,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Table Perkembangan Organisasi (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	16,5	16,5	16,5
	KS	14	16,5	16,5	32,9
	S	38	44,7	44,7	77,6
	SS	19	22,4	22,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	21,2	21,2	21,2
	KS	10	11,8	11,8	32,9
	S	43	50,6	50,6	83,5
	SS	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,9	5,9	5,9
	KS	19	22,4	22,4	28,2
	S	34	40,0	40,0	68,2
	SS	27	31,8	31,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,5	3,5	3,5
	KS	13	15,3	15,3	18,8
	S	45	52,9	52,9	71,8
	SS	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Table Gaya Kepemimpinan (X)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,2	1,2	1,2
	S	65	76,5	76,5	77,6
	SS	19	22,4	22,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	8,2	8,2	8,2
	S	54	63,5	63,5	71,8
	SS	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5,9	5,9	5,9
	S	66	77,6	77,6	83,5
	SS	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	11,8	11,8	11,8
	S	59	69,4	69,4	81,2
	SS	16	18,8	18,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,4	2,4	2,4
	KS	18	21,2	21,2	23,5
	S	43	50,6	50,6	74,1
	SS	22	25,9	25,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Lampiran 6 Validitas dan Reliability Perkembangan Organisasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,73	,993	85
A2	3,62	1,000	85
A3	3,98	,886	85
A4	4,06	,761	85

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	11,66	5,370	,622	,840
A2	11,76	4,801	,780	,766
A3	11,41	5,340	,755	,780
A4	11,33	6,271	,620	,837

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,39	9,217	3,036	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	193,547	84	2,304	10,193	,000
Within People Between Items	10,659	3	3,553		
Residual	87,841	252	,349		
Total	98,500	255	,386		
Total	292,047	339	,861		

Grand Mean = 3,85

Lampiran 7 Validitas dan Reliability Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,21	,439	85
B2	4,20	,573	85
B3	4,11	,464	85
B4	4,07	,552	85
B5	4,00	,756	85

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16,38	3,142	,478	,731
B2	16,39	2,645	,593	,686
B3	16,48	2,919	,596	,695
B4	16,52	2,776	,542	,705
B5	16,59	2,364	,492	,746

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,59	4,078	2,020	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	68,518	84	,816	3,398	,010
Within People	2,706	4	,676		
Between Items Residual	66,894	336	,199		
Total	69,600	340	,205		
Total	138,118	424	,326		

Grand Mean = 4,12

Lampiran 8 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Perkembangan Organisasi (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.255	.59781

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,825	1	11,825	26,843	,000 ^b
	Residual	36,562	83	,441		
	Total	48,387	84			

a. Dependent Variable: Perkembangan Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,022	,742		,030	,976
	Gaya Kepemimpinan (X)	,929	,179	,494	5,181	,000

a. Dependent Variable: Perkembangan Organisasi (Y)

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	57	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel