

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Partai Persatuan Pembangunan

Di Indonesia, ada partai politik yang disebut Partai Persatuan Pembangunan (PPP). PPP dicetuskan pada tanggal 5 Januari 1973 yang merupakan hasil perpaduan atau campuran empat partai berbasis Islam yaitu Partai Nahdhatul Ulama, Partai Muslimin Indonesia (Parmusi), Partai Syarikat Islam Indonesia (PSII), dan Perti. Partai Islam. KH Idham Chalid yang menjabat sebagai Ketua Umum PB NU, H. Mohammad Syafaat Mintaredja, yang menjabat sebagai Ketua Umum Parmusi, SH, Haji Anwar Tjokroaminoto, yang menjabat sebagai Ketua Umum PSII, Haji Rusli Halil, yang menjabat sebagai Ketua Umum Perti, dan Haji Mayskur menjabat sebagai Ketua DPR partai ini. Di DPR, Kelompok Persatuan Pembangunan). PPP mendeklarasikan diri sebagai hasil gabungan partai-partai besar berbasis Islam. "Rumah Besar Umat Islam".

PPP menggunakan simbol Ka'bah untuk menerapkan prinsip Islam pada awal keberadaannya. Namun karena tekanan politik dari dalam rezim orde baru, PPP telah menggunakan prinsip negara Pancasila sejak tahun 1984 sesuai dengan hukum dan

menyusul kesepakatan yang dicapai pada kongres IV akhir tahun 1998, PPP kembali menggunakan prinsip Islam dan lambang ka'bah setelah lengsernya Presiden Soeharto. pada tahun 1998. Meskipun PPP menganut prinsip Islam, partai ini berkomitmen untuk menegakkan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdasarkan Pancasila.

Ketua umum PPP yang pertama dilantik pada 5 Januari 1973, dan menjabat sampai tahun 1978. H. Mohammad Syafaat Mintaredja, SH, ketua umum pertama partai itu, adalah yang pertama. H. Jailani Naro, SH, H. Ismail Hasan Metareum, SH, H. Hamzah Haz, dan terakhir H. Suryadharma Ali, yang terpilih melalui Kongres VI tahun 2007, merupakan ketua umum partai sebelumnya. Pada VIII tahun 2016 Muktamar Romahurmuziy (Gus Romy) terpilih secara aklamasi menjadi ketua umum DPP PPP, dan PPP saat ini dipimpin oleh Suhar.

Partai Persatuan Pembangunan menjadi wahana perjuangan umat Islam Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang bertakwa kepada Allah Subhanahu Wata'ala dan memperkokoh kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Masyarakat ini harus demokratis, adil, makmur, bermoral, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, memajukan keadilan sosial berdasarkan Pancasila dan nilai-nilai Islam, serta menjunjung tinggi supremasi hukum.¹

Visi PPP adalah, “Terwujudnya masyarakat yang bertaqwa kepada Allah Swt dan negara Indonesia yang adil, makmur, sejahtera, bermoral, demokratis, tegaknya supremasi hukum, penghormatan terhadap hak asasi manusia (HAM),

¹DPP (dewan Pimpinan Pusat), *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Partai Persatuan Pembangunan* (Jakarta:DPP PPP, 2017), 17-18.

serta menjunjung tinggi harkat-martabat kemanusiaan dan keadilan sosial yang berlandaskan kepada nilai-nilai ke-islaman”².

Di *platform* PPP, agama, politik, ekonomi, hukum, sosial, pengetahuan dan keterampilan, serta pendidikan semuanya terwakili. Dalam hubungan yang simbiosis, sinergis, saling tergantung, dan suportif, PPP merumuskan peran agama sebagai pedoman dan inspirasi moral dalam kehidupan bernegara. Toleransi satu sama lain antar umat beragama adalah salah satu buktinya. Dalam rangka meningkatkan taraf demokrasi di Indonesia, PPP dinilai kemampuannya memperkuat institusi, mekanisme, dan budaya politik demokrasi. Hal ini ditunjukkan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (HAM) dan menghormati kebebasan berbicara, berekspresi dan berorganisasi. Selain itu, PPP lebih menekankan konsep ekonomi libertarian di sektor keuangan. Dengan ikut aktif dalam upaya pemberantasan KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme bangsa), penguatan kelembagaan, dan dengan demikian, PPP akan senantiasa menegakkan supremasi hukum.

Dalam bidang sosial, PPP bertugas untuk memastikan bahwa institusi sosial berbasis moral dan agama ditegakkan melalui promosi kohesi sosial dan penanaman modal sosial. PPP bertujuan untuk menyoroti hal ini sebagai salah satu prioritas terpenting dalam proses pembentukan kesejahteraan sebagai bagian dari penawarannya untuk pendidikan dan penelitian.

Di bawah kepemimpinan Suharso Monoarfa, PPP bertekad memberikan solusi yang adil bagi Indonesia. yang memiliki arti jelas namun menyeluruh,

²Afif, Sejarah Singkat PPP, dalam Link <https://ppp.or.id/2021/12/06/sejarah-singkat-ppp/>, Desember 2021..

“merawat kesatuan dengan pembangunan”. Hak rakyat atas kemakmuran dan keadilan menjadi fokus pembangunan yang dimaksud oleh PPP. Membangun jalan impian menuju tanah air kita: *Thayyibatun Balddlatun Rabbun Ghafur ripah loh jinawi* adalah sebuah permata. pembangunan untuk terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur dengan tercapainya kemakmuran dalam keadilan dan kemakmuran dalam keadilan.

2. Visi, Asas, dan Prinsip-prinsip perjuangan Partai Persatuan Pembangunan

a. Visi Partai Persatuan Pembangunan

Visi PPP adalah, “Terwujudnya masyarakat yang bertaqwa kepada Allah Swt dan negara Indonesia yang adil, makmur, sejahtera, bermoral, demokratis, tegaknya supremasi hukum, penghormatan terhadap hak asasi manusia (HAM), serta menjunjung tinggi harkat-martabat kemanusiaan dan keadilan sosial yang berlandaskan kepada nilai-nilai ke-Islaman”.

b. Asas dan Prinsip-Prinsip Perjuangan Partai Persatuan Pembangunan

PPP berasaskan islam, dengan bercirikan *Ahlussunnah Wal Jama'ah*.

Adapun prinsip-prinsip perjuangan ppp adalah:

- b. Prinsip ibadah
- c. Prinsip amar ma'ruf nahi munkar;
- d. Prinsip kebenaran, kejujuran, dan keadilan
- e. Prinsip musyawarah;

- f. Prinsip persamaan, kebersamaan, dan persatuan;
- g. Prinsip istiqamah³

➤ Makna Lambang PPP

Persatuan umat islam indonesia dalam perjuangannya untuk beribadah kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala diwakili oleh PPP Ka'bah, yang menjadi sumber inspirasi dan motivasi untuk berpegang teguh pada ajaran Islam dalam segala aspek kehidupan. Muslim memandang ka'bah sebagai simbol persatuan. Lambang PPP berupa gambar ka'bah dilihat dari pintu masuk depan, berbalut warna kuning emas. Letaknya di sisi kiri Hajar Aswad yang berada di pojok kanan tembok. Di bawah gambar ka'bah tertulis warna kuning keemasan PPP, singkatan dari Partai Persatuan Pembangunan. Di atas warna dasar hijau tua, tulisan PPP dapat dilihat. ⁴

³Partai Persatuan Pembangunan PPP, *Sekolah Politik* (buku ppp, t.t.).

⁴DPP (dewan Pimpinan Pusat), *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Partai Persatuan Pembangunan* (Jakarta:DPP PPP, 2017), 17-18.

3. Daftar Anggota

TABEL. 4.1 DAFTAR ANGGOTA

No.	Nama	Jabatan
1.	H. M. Aditya Mufti Arifin, SH., MH.	Ketua
2.	Arif Rahman Hakim, ST.	Sekretaris
3.	Jainah, S.Ag., SH.	Wakil Sekretaris
4.	Ahmad Jasmadi, S.Sos.	Wakil Sekretaris
5.	Nurida Aryani, S.Ag.	Bendahara
6.	Husnul Khatimah, SE.	Wakil Bendahara
7.	H. Ahmad Nuriadi	Wakil Bendahara
8.	Arufah Arif, SE., MM.	Bidang OKK 1
9.	H. Taufik Hidayat, SH.	Bidang OKK 2
10.	Asbullah AS, SH.	Bidang OKK 3
11.	H. Ansor Ramadhan, M. Fil.I.	Bidang Pengelolaan Aset Partai
12.	Muhammad Amin, S.Kom.	Bidang Data dan Digital
13.	Ritawati, S.Ag.	Bidang Informasi dan Komunikasi
14.	Pahriadi	Bidang Dakwah dan Pengembangan Pesantren
15.	Drs. Elmi Thamrin Nasution	Bidang Kesehatan dan Sosial
16.	Hj. Immah Norda	Bidang Perempuan dan anak
17.	M. Rian Ramadhani, SE.	Bidang Pemuda dan Mahasiswa
18.	Abdurrasyid Ridha, SE.	Bidang Media sosial
19.	Mukhtar Yahya Daud, SH.	Bidang Advokasi dan Hukum
20.	H.. Ma'mun Kaderi, SE., MP.	Bidang Lingkungan dan Penanggulangan bencana
21.	Dra. Masriah	Bidang Pendidikan dan Kebudayaan
22.	Masripani	Ketua Biro Organisasi, Keanggotaan

		dan Kaderisasi
23.	Ahmad Nazarudin	Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kaderisasi
24.	H. Dislan, S.Ag.	Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kaderisasi
25.	Rudy Oktaviannoor, SE.	Ketua Biro Pengelolaan Aset Partai
26.	Citra	Biro Pengelolaan Aset Partai
27.	Abd. Hakim Rahman	Biro Pengelolaan Aset Partai
28.	Didit Frediansyah, Bsc.	Biro Pengelolaan Aset Partai
29.	Hariyanor	Ketua Biro Data dan Digital
30.	Wewen Kartika, SH.	Biro Data dan Digital
31.	Fara Salsabila	Biro Data dan Digital
32.	Magfirah	Biro Data dan Digital
33.	Achmad Adriansyah, ST.	Ketua Biro Informasi dan Komunikasi
34.	Abdul Wahab	Biro Informasi dan Komunikasi
35.	Nurritzqa Salsabilasyah Puteri	Biro Informasi dan Komunikasi
36.	Tini Kartini, S. Pdl.	Biro Informasi dan Komunikasi
37.	Muhammad Akhyar	Ketua Biro Dakwah dan pengembangan Pesantren
38.	M. Zainudin	Biro Dakwah dan pengembangan Pesantren
39.	M. Haikal Nafarin	Biro Dakwah dan pengembangan Pesantren
40.	Muhammad Mujni	Biro Dakwah dan pengembangan Pesantren
41.	Surya Darmani	Ketua Biro Kesehatan dan Sosial
42.	Muhammad Abdul Karim	Biro Kesehatan dan Sosial
43.	Hairullah	Biro Kesehatan dan Sosial

44.	Niza Afriani Noor	Biro Kesehatan dan Sosial
45.	Katrina, SH.	Ketua Biro Perempuan dan Anak
46.	Noor Hanifa	Biro Perempuan dan Anak
47.	M. Fateh Ramadhan	Ketua Biro Pemuda dan Mahasiswa
48.	Akmal Khairi	Biro Pemuda dan Mahasiswa
49.	Kamelia	Biro Pemuda dan Mahasiswa
50.	Risma Febrianty, SE.	Ketua Biro Media Sosial
51.	Siti Liliana PuterFatimatuzzahra	Biro Media Sosial
52.	M. Fadjeri Shadiqie	Biro Media Sosial
53.	Akhmad Aldi	Biro Media Sosial
54.	Arsiansyah	Ketua Biro Lingkungan dan Penanggulangan Bencana
55.	Desy Cipta Anggraini	Biro Lingkungan dan Penanggulangan Bencana
56.	Muhammad Fakhrurrazi	Biro Lingkungan dan Penanggulangan Bencana
57.	Muhammad Nor, S.PdI.	Ketua Biro Pendidikan dan Kebudayaan
58.	Elyga Hifmi, S.Pd.	Biro Pendidikan dan Kebudayaan
59.	Sherlina Octavia, SHI.	Biro Pendidikan dan Kebudayaan
60.	Zilda humaira	Biro Pendidikan dan Kebudayaan
61.	Hendra Risona	Ketua Lembaga Zakat, Infak, dan Shodaqah
62.	Rahmadi	Lembaga Zakat, Infak, dan Shodaqah
63.	Supian	Lembaga Zakat, Infak, dan Shodaqah
64.	Tri Agusvina, SH.MH.	Ketua Lembaga Advokasi dan Bantuan Hukum
65.	Nunung Rita, SH.MH.	Lembaga Advokasi dan Bantuan Hukum

66.	Hj, Sunarti, SH.	Lembaga Advokasi dan Bantuan Hukum
67.	Mustakim Awlawi, SH.	Lembaga Advokasi dan Bantuan Hukum
68.	Ahmad Maturidi	Ketua Lembaga Lingkungan dan Tanggap Bencana
69.	Arief Rahman	Lembaga Lingkungan dan Tanggap Bencana
70.	Hairunnisya	Lembaga Lingkungan dan Tanggap Bencana

4. Deskripsi Tugas/ Job Description

1. KETUA

➤ Kewenangan

Membuat dan mengesahkan seluruh keputusan – keputusan dan kebijakan-kebijakan partai yang bersifat strategis (politis) melalui kesepakatan dalam rapat pengurus.

➤ Tanggung jawab

Mengkoordinasikan seluruh penyelenggaraan organisasi dan program kerjanya dan mempertanggung jawabkan secara internal kepada rapat pengurus partai.

➤ Tugas Pokok

- 1) Memimpin dan menggerakkan roda organisasi dan mengkoordinasikan dengan pengurus lainnya.

- 2) Memimpin rapat-rapat pengurus, baik rapat khusus BPH (ketua, sekretaris, wasek, bendahara, wakil bendahara, dan ketua-ketua bidang), atau rapat umum yang diikuti semua pengurus.
 - 3) Menjaga keharmonisan dan kebersamaan pada pengurus yang ada dipartai.
 - 4) Dalam pelaksanaan program kerja, berpengaruh sebagai pemberi strategi dan pokok-pokok yang akan dibahas.
- Fungsi
- 1) Merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam pimpinan organisasi.
 - 2) Mengkoordinasikan kegiatan dan pengembangan organisasi.
 - 3) Bertanggung jawab atas semua keputusan musyawarah dan sebaik mungkin menjalankan program kerja dengan semua tingkatan manajemen.
 - 4) Melakukan tugas atau tanggung jawab tambahan yang dianggap perlu sehubungan dengan perkembangan dan kepentingan partai.

2. SEKRETARIS

➤ Kewenangan

Merencanakan dan membuat terkait dengan manajemen organisasi.

➤ Tanggungjawab

Di bidang administrasi dan tata kerja, mengkoordinasikan seluruh administrasi organisasi.

➤ Tugas Pokok

- 1) Menulis surat menyurat administrasi.

- 2) Membuat dan merencanakan kegiatan organisasi.
- 3) Membuat surat keputusan dan rencana kerja organisasi dengan ketua.
- 4) Memberikan informasi secara tertulis maupun lisan.

➤ Fungsi:

- 1) Mengelola surat menyurat, kearsipan, dan administrasi kesekretariatan.
- 2) Mengkoordinasikan kegiatan antara pengurus dan pengurus.
- 3) Menyiapkan dan mengkoordinasikan kepanitiaan dan persiapan teknis lainnya untuk kegiatan organisasi.
- 4) Menyelesaikan tugas lain yang diberikan oleh ketua umum sesuai dengan kepentingan dan perkembangan organisasi.

3. WAKIL SEKRETARIS

➤ Kewenangan

Dalam urusan kesekretariatan, bekerjasama dengan Sekretaris untuk membuat keputusan dan kebijakan organisasi yang disahkan.

➤ Tanggung jawab

Bertanggung jawab kepada Sekretaris dan mengelola semua tugas kesekretariatan organisasi.

➤ Tugas

- 1) Bertindak sebagai wakil sekretaris apabila berhalangan, khususnya untuk tugas-tugas kesekretariatan dan tata kerja organisasi.

- 2) Menyelenggarakan rapat organisasi dan pertemuan lainnya bersama sekretaris dan mengawasi seluruh penyelenggaraan kegiatan organisasi di bidang administrasi dan tata kerja.
- 3) Mengidentifikasi dan membantu persyaratan organisasi.

➤ Fungsi

- 1) Membantu sekretaris dalam administrasi, surat menyurat, dan filing secretariat.
- 2) Membantu sekretaris dalam penyiapan dan koordinasi kepanitiaan dan persiapan teknis lainnya untuk kegiatan organisasi.
- 3) Membantu sekretaris dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh ketua umum sesuai dengan kepentingan dan kemajuan organisasi.⁵

4. BENDAHARA

➤ Kewenangan

Bersama dengan ketua, membuat dan menyetujui kebijakan dan keputusan keuangan untuk organisasi.

➤ Tanggung jawab

Mempertanggung jawabkan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan pengelolaan keuangan organisasi.

⁵ Wawancara Dengan Sekretaris PPP, Pada Tanggal 13-14 Desember 2022.

➤ Tugas Pokok

- 1) Bagian pengelola keuangan dan beli barang-barang yang dibutuhkan organisasi.
- 2) Bertindak sebagai wakil ketua apabila berhalangan hadir, khususnya untuk acara-acara yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan organisasi.
- 3) Menghadiri rapat organisasi dan pertemuan lainnya
- 4) Mempermudah program kerja dan roda organisasi untuk mendapatkan uang yang dibutuhkan.

➤ Fungsi:

- 1) Menjalankan prosedur pembukuan organisasi untuk pembayaran keuangan, pengeluaran, dan penerimaan.
- 2) Melakukan pembelian perlengkapan organisasi yang diperlukan.
- 3) Menyusun laporan keuangan organisasi secara berkala.

5. WAKIL BENDAHARA

➤ Kewenangan

Bersama dengan bendahara membuat dan mengesahkan keputusan dan kebijakan organisasi untuk pemeriksaan dan pengawasan keuangan.

➤ Tanggungjawab

Bertanggung jawab kepada bendahara dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan pengolahan dan pembukuan keuangan organisasi.

➤ Tugas

- 1) Membantu bendahara apabila berhalangan hadir, khususnya untuk acara-acara yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan organisasi.
- 2) Membuat dan mengusulkan seluruh aturan organisasi agar sistem akuntansi keuangan organisasi menjadi kebijakan.
- 3) Secara teratur menyelenggarakan kegiatan pembukuan untuk transaksi pengeluaran dan pemasukan keuangan.

➤ Fungsi:

- 1) Membantu bendahara dalam pembukuan pembayaran, pengeluaran, dan penerimaan keuangan organisasi.
- 2) Membantu bendahara dalam memperoleh barang-barang yang diperlukan untuk organisasi.
- 3) Berkontribusi dalam laporan keuangan berkala organisasi dengan membantu bendahara.

6. KETUA-KETUA BIDANG

➤ Kewenangan

Membuat dan mengesahkan seluruh keputusan dan kebijakan organisasi di dalam Bidang yang berada dalam pengurusannya.

➤ Tanggungjawab

Melapor kepada ketua dan mengkoordinir serta mengatur seluruh penyelenggara program kerja di semua divisi yang berada di bawah pengawasannya.

➤ Tugas

- 1) Mengkoordinir dan mewakili kepentingan organisasi pada semua divisi di wilayah pengelolaannya.
- 2) Bertindak sebagai wakil ketua apabila yang bersangkutan berhalangan dalam suatu kegiatan dalam organisasi yang berkaitan dengan bidang kepengurusannya.
- 3) Membuat semua kebijakan untuk divisi manajemen Lapangan.
- 4) Memastikan seluruh kegiatan program dilaksanakan di divisi-divisi pengelola lapangan.

➤ Fungsi

- 1) Membuat kebijakan untuk pengembangan program di bidang pengurusannya.
- 2) Mengkoordinasikan kegiatan dan pengembangan divisi-divisi yang berada di bawah kepengurusannya.
- 3) Bertanggung jawab atas semua keputusan musyawarah dan melaksanakan program kerja seefektif mungkin dengan semua tingkatan organisasi manajemen..
- 4) Melakukan penambahan tugas yang dianggap perlu sesuai dengan kepentingan dan perkembangan organisasi.

7. PENGURUS HARIAN

➤ Wewenang

- 1) Menyarankan administrasi sehari-hari DPP tentang pencalonan pejabat publik di tingkat lokal dan memutuskan bagaimana melakukannya.
- 2) Melakukan perubahan susunan pengurus harian DPW dan menyampaikannya kepada DPP untuk mendapat persetujuan.
- 3) Mengambil keputusan mengenai pencalonan atau penggantian anggota yang ditugaskan pada lembaga di luar KPBU di daerah/provinsi; dalam peraturan kepengurusan harian PPP DPP, diatur lebih lanjut tata caranya.
- 4) Untuk mendapatkan pengesahan, menyampaikan laporan tertulis kepada DPP yang berisikan hasil pembahasan cabang mengenai kepegawaian dan susunan pengurus harian DPC, pimpinan majelis syari'ah DPC, ketua dewan pembina DPC, dan ketua majelis dewan ahli DPC.
- 5) Mempertimbangkan aspirasi anggota fraksi dalam menentukan personel pimpinan fraksi PPP di DPRD provinsi.
- 6) Menguraikan kebijakan dan pedoman Fraksi PPP untuk DPRD Provinsi dan DPC PPP.
- 7) Setelah mendengarkan pertimbangan majelis syari'ah DPW dan majelis pertimbangan DPW sesuai dengan sifat putusan, membatalkan, meluruskan, atau mengubah keputusan yang dibuat

oleh Fraksi PPP di DPRD Provinsi, musyawarah cabang, dan DPC pengurusan sehari-hari yang bertentangan dengan anggaran dasar, anggaran rumah tangga, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- 8) Melakukan kewenangan lain yang diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

➤ Tugas

- 1) Melaksanakan pendekatan KPBU di tingkat daerah dan memberikan pedoman kepada DPC sehari-hari dalam menjalankan program sesuai dengan aturan dan tata cara serta pengaturan yang diberikan oleh DPP sehari-hari.
- 2) Menetapkan pengurus pengurus DPW, pengurus DPW, dan pengurus DPW dengan benar-benar mendidik dalil kewenangan pengurus DPW
- 3) Membentuk dan mengkoordinasikan biro/lembaga.
- 4) Melakukan pelatihan kepemimpinan bagi kader menengah (LKKM) minimal 1 kali dalam 1 periode.⁶

B. Hasil Uji Instrumen

Adapun saat akan melakukan pengambilan data yang terjun langsung kelapangan, peneliti terlebih dahulu melakukan penyusunan skala untuk variabel gaya kepemimpinan *managerial grid* dan kinerja pengurus. Skala yang telah selesai, kemudian dilakukan pemeriksaan oleh *professional judgment* untuk

⁶DPP (Dewan Pemimpin Pusat), *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Partai Persatuan Pembangunan (Jakarta: DPP PPP, 2017), 50-53.*

menilai kesesuaian seluruh item-item pernyataan. *Professional judgment* dalam penelitian ini adalah dua orang dosen Psikologi yaitu Bapak Musfichin, M.A dan Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah cara yang dapat dilakukan dalam penelitian agar peneliti dapat mengetahui seberapa akurat *instrument* yang digunakan yang menjadi alat ukur pada penelitian ini.⁷ Peneliti menggunakan *SPSS Statistics 22* untuk melakukan uji validitas *Correlation Product Moment* dalam penelitian ini. Item pernyataan dinyatakan valid dalam uji validitas jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, sedangkan item pernyataan dinyatakan tidak valid jika nilai *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel. Dengan menggunakan rumus $df = N-2$, dimana *N* adalah jumlah sampel *tryout* maka nilai *r* tabel dapat ditentukan. Nilai *r* tabel adalah 0,514, dan diperoleh hasil $df = 15-2$ atau 13 dengan signifikan 5%.

a. Skala Gaya Kepemimpinan *Managerial Grid*

Penelitian ini menggunakan skala gaya kepemimpinan *managerial grid* dengan enam indikator yang dirinci menjadi beberapa item. Untuk menentukan jumlah item pernyataan yang valid dan tidak valid, peneliti menguji 15 item instrumen. sehingga didapatkan jumlah item valid dan item tidak valid. Pada indikator pertama yaitu *inisiatif* didapatkan jumlah item valid sebanyak 2 item. Dan tidak ditemukan item yang tidak valid. Pada indikator kedua yaitu *inquiry* ada 4 item dan didapat hasil 2 item valid dan 2 item tidak valid. Pada indikator ketiga yaitu *advocacy* didapatkan jumlah item valid sebanyak 2 item dan item

⁷Yusuf dan Daris, Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikana (Bogor: PT Penerbit IPB Press, 2019). 50.

tidak ada item yang tidak valid. Pada indikator keempat yaitu *conflict solving* didapatkan jumlah item valid sebanyak 2 item dan tidak ada item yang tidak valid. Berikutnya pada indikator kelima yaitu *decision making* didapatkan jumlah item valid sebanyak 2 item dan tidak ada item yang tidak valid. Selanjutnya, pada indikator yang terakhir yaitu *critique* didapatkan item valid sebanyak 3 item dan tidak ada item yang tidak valid pada indikator *critique*.

TABEL. 4.2 BLUE PRINT DAN TEBARAN BUTIR SKALA GAYA KEPEMIMPINAN MANAGERIAL GRID SETELAH UJI COBA

No.	Indikator	Favoreble		Unfavoreble	
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid
1.	<i>Inisiatif</i>	2, 10	-	-	-
2.	<i>Inquiry</i> (Menyelidiki)	3, 14	-	-	6, 12
3.	<i>Advocacy</i> (Dukungan atau Dorongan)	11, 13	-	-	-
4.	<i>Conflict Solving</i> (Memecahkan Masalah)	5, 8	-	-	-
5.	<i>Decision Making</i> (Pengambilan Keputusan)	15	-	7	-
6.	<i>Critique</i> (Kritik)	1, 4, 9	-	-	-

Sumber: Data Olahan

b. Skala Kinerja pengurus

Skala kinerja pengurus yang digunakan dalam penelitian merupakan adaptasi dari skripsi Angga Satrio Wicaksono, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati Jakarta Selatan,” Tahun 2019.

Pada penelitian Angga Satrio Wicaksono terdapat 5 dimensi pertama kualitas kerja terdapat 2 item valid dan tidak ditemukan item yang tidak valid. Pada dimensi kedua yaitu kuantitas terdapat 1 item valid dan 1 item tidak valid. Selanjutnya pada dimensi ketiga yaitu ketepatan waktu terdapat 2 item valid dan 1 item tidak valid. Lalu pada item keempat yaitu efektivitas biaya terdapat 4 item valid dan 1 item tidak valid. Dan pada dimensi terakhir yaitu kemandirian terdapat 4 item valid dan tidak terdapat item yang tidak valid.

TABEL 4.3 BLUE PRINT DAN TEBARAN BUTIR SKALA KINERJA SETELAH UJI COBA

No.	Dimensi	Favoreble		Unfavoreble	
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid
1.	Kualitas Kerja	1, 2	-	-	-
2.	Kuantitas	3	4	-	-
3.	Ketepatan Waktu	5, 7	6	-	-
4.	Efektivitas Biaya	8, 10, 11, 12	-	-	9
5.	Kemandirian	13, 14, 15, 16	-	-	-

b. Uji Reliabilitas

Alat ukur harus lulus uji reliabilitas untuk menunjukkan bahwa itu benar-benar konsisten dan dapat diulang. Untuk menggambarkan kondisi aktual subjek secara akurat, instrumen penelitian yang tepat dapat secara akurat mengukur variabel yang diselidiki.

Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 diperlukan agar instrumen penelitian lolos uji reliabilitas yang telah ditentukan persyaratannya.⁸ Peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas sebelum melakukan uji reliabilitas. Untuk memastikan bahwa hanya butir-butir yang valid yang digunakan dalam uji reliabilitas, butir-butir yang gagal uji validitas harus dihilangkan. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas.

TABEL 4.4 HASIL UJI RELIABILITAS SKALA GAYA KEPEMIMPINAN MANAGERIAL GRID

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.847	15

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 22

Tabel 4.6 menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,847. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini *reliabel* karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

TABEL 4.5 HASIL UJI RELIABILITAS SKALA KINERJA PENGURUS

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.760	13

Sumber: Adaptasi dari Skripsi Angga Satrio Wicaksono

Nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,760 ditunjukkan pada Tabel 4.7. Karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini *reliable*.

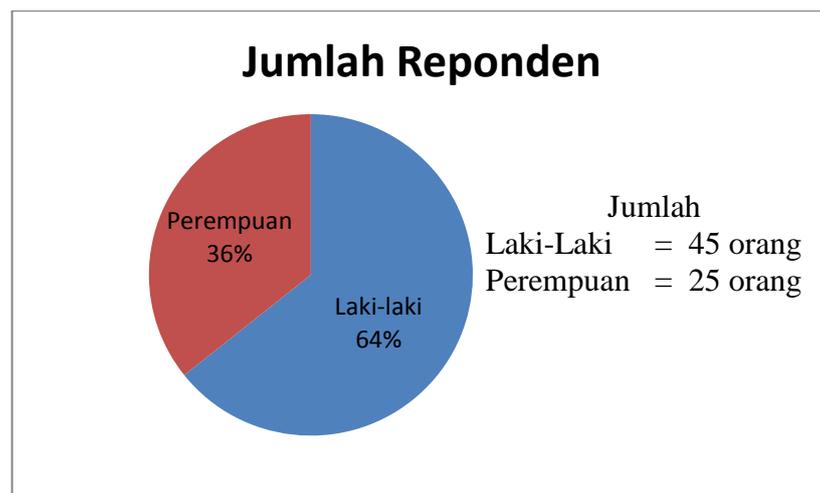
⁸Firmansyah dan Haryanto, *Manajemen Kualitas Jasa peningkatan kepuasan & loyalitas pelanggan (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2019)*, 77.

Nilai *alfa Cronbach* untuk kedua skala dapat disimpulkan dari dua tabel di atas lebih besar dari 0,60. Jika pernyataan tersebut diajukan kembali, akan diperoleh jawaban yang kira-kira setara dengan jawaban sebelumnya karena setiap item yang digunakan dapat memperoleh data yang konsisten. menggunakan *SPSS Statistics 22* untuk menyiapkan data tersebut dan mengadaptasi skripsi Angga Satrio Wicaksono

C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

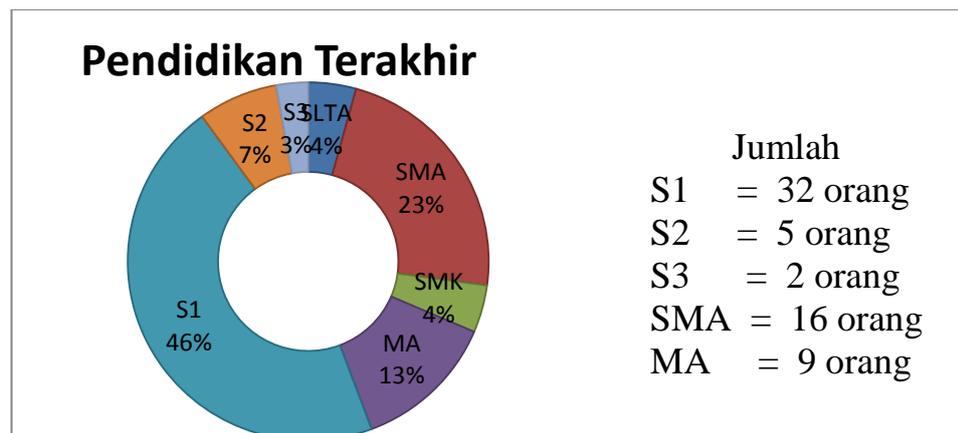
1. Gambaran Responden Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada partisipan penelitian secara langsung untuk mengumpulkan data primer. Subjek penelitian yang dituju adalah pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan. Jumlah item pernyataan pada skala gaya kepemimpinan *managerial grid* berjumlah 11 pernyataan dan skala kinerja sebanyak 8 pernyataan.



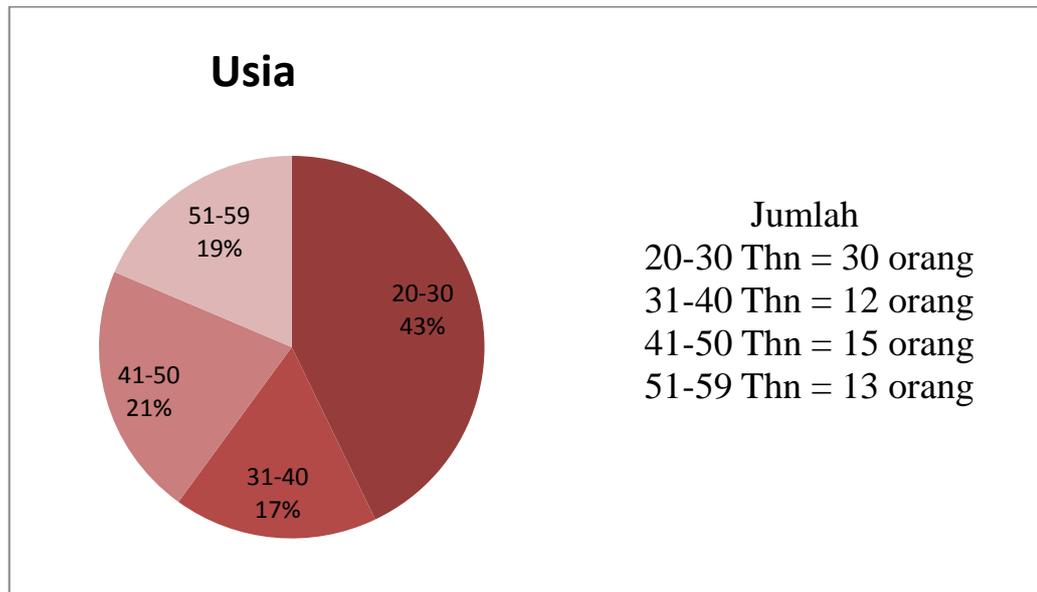
Gambar 4.1 Diagram Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

diagram 4.1 menunjukkan bahwa dari 70 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak, 25 orang adalah perempuan atau 36%, dan 40 orang adalah laki-laki atau 64%.



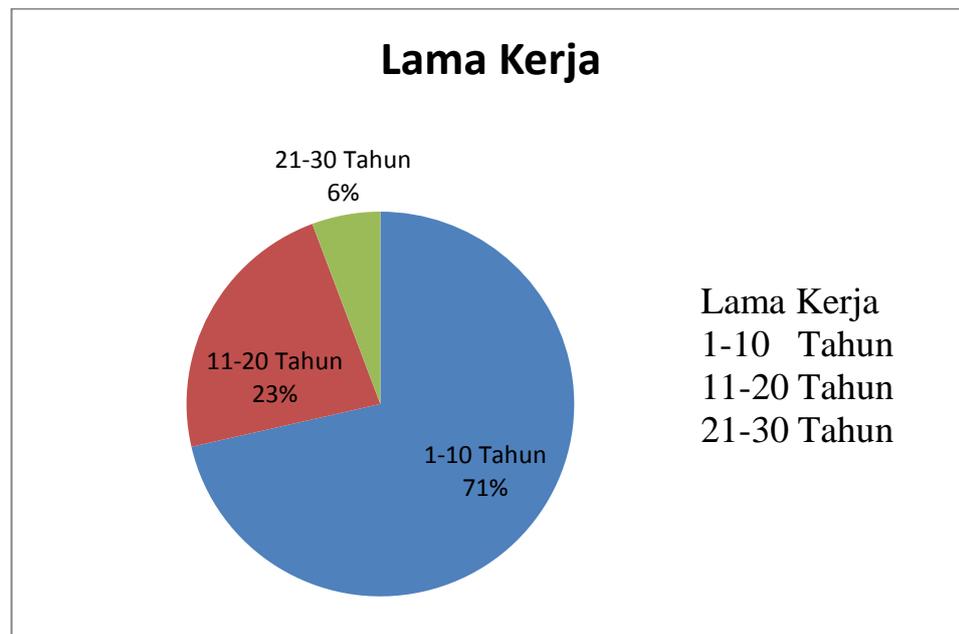
Gambar 4.2 Diagram Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan diagram 4.2 pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 merupakan responden yang paling banyak pada penelitian ini yaitu berjumlah 32 orang atau 46%, responden yang memiliki pendidikan SMA berjumlah 16 orang atau 23%, responden yang berpendidikan MA berjumlah 9 orang atau 13%, responden yang berpendidikan SMK dan SLTA sama-sama berjumlah 3 orang atau 4%, dan yang paling sedikit menjadi responden adalah S3 yaitu sebanyak 2 orang atau 3%.



Gambar 4.3 Diagram Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan diagram 4.3 pengelompokan responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang memiliki umur 20-30 tahun merupakan yang paling tertinggi berjumlah 30 orang atau 43%, dan yang berumur 41-50 tahun berjumlah 15 orang atau 21%, responden yang berusia 51-59 tahun berjumlah 13 orang atau 19%, dan responden yang paling sedikit berada pada usia 31-40 tahun atau 17%.



Gambar 4.4 Diagram Pengelompokkan Responden berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan diagram 4.4, pengelompokkan responden berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa responden yang memiliki waktu lama kerja yang paling banyak yaitu 1-10 tahun berjumlah 50 orang atau 70%, responden lama bekerja 11-20 tahun berjumlah 16 orang atau 23%, dan responden lama kerja yang paling sedikit terdapat pada 21-30 tahun yang berjumlah 4 orang atau 6%.

2. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum guna menganalisis data yang terkumpul.⁹ Mean dan standar deviasi, yang dapat diperoleh melalui analisis deskriptif, dapat

⁹Yani Talakua, saiful Anas, dan muhammad Aqil, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon", Jurnal Inovasi Penelitian 1, No.7 (2020):1259.

digunakan untuk memastikan frekuensi distribusi data.¹⁰ Untuk mengetahui perhitungan kategorisasi tingkatan masing-masing variabel penelitian, peneliti menggunakan rumus perhitungannya sebagai berikut:

Rendah : $X < (Mean - 1SD)$

Sedang : $(Mean - 1SD) \leq X < (Mean + 1SD)$

Tinggi : $X \geq (Mean + 1SD)$ ¹¹

Keterangan

X : Skor Subjek

Mean : Nilai Rata-rata

SD : Standar Deviasi

TABEL 4.6 HASIL UJI DESKRIPTIF DATA PENELITIAN

	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Gaya Kepemimpinan <i>Managerial Grid</i>	70	52	13	65	39	10,83
Kinerja Pengurus	70	52	13	65	39	10,83
Valid N (listwise)	70					

Skala gaya kepemimpinan *managerial grid* memiliki 5 pilihan jawaban yang terdiri dari skor 1, 2, 3, 4 dan 5 dengan jumlah item sebanyak 13 item pernyataan. Skor minimal untuk Skala *Managerial Grid* yaitu 13 (1x13). Skor Maksimal yaitu 65 (5x13). Nilai *Mean* $(x_{min} + x_{max})/2$ yaitu $(13+65) : 2 = 39$. *Range* yaitu 52 $(x_{max}-x_{min})$ dan Standar Deviasi 10,83 $(x_{max}/6)$.

Adapun skala kinerja pengurus juga memiliki 5 pilihan jawaban yang terdiri dari skor 1, 2, 3, 4 dan 5 dengan jumlah item sebanyak 13 item pernyataan.

¹⁰Cut Medika Zellatifanny dan Bambang Mudjiyanto, "Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi," *Diakom : Jurnal Media dan Komunikasi* 1, No. 2 (2018): 86.

¹¹Ardat Ahmad dan Indra Jaya, *BIostatistik: Statistik dalam Penelitian Kesehatan Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2021), 181.

Skor minimal untuk skala kinerja pengurus yaitu 13 (1×13), skor maksimal yaitu 65 (5×13). Nilai *mean* ($(x_{min} + x_{max})/2$) yaitu 39. *Range* yaitu 52 ($x_{max} - x_{min}$) data standar deviasi 10, 83 ($x_{max}/6$)

a. Analisis Data Variabel gaya kepemimpinan *managerial Grid*

Berdasarkan uji *statistic* deskriptif pada tabel 4.6, nilai *mean* untuk gaya kepemimpinan *managerial grid* sebesar 39 dengan standar deviasi 10, 83. Nilai-nilai tersebut kemudian dimasukkan kedalam rumus perhitungan kategori variabel sehingga mendapatkan hasil pada tabel berikut:

TABEL 4.7 KATEGORISASI GAYA KEPEMIMPINAN *MANAGERIAL GRID*

Kategori	Rentang Nilai	F (Subjek)	%
Rendah	$X < 28$	0	0%
Sedang	$28 \leq X < 50$	2	3%
Tinggi	$X \geq 50$	68	97%

Sumber: Olahan Data

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa intensitas pengurus dengan kategori gaya kepemimpinan *managerial Grid* rendah sebesar 0% atau tidak ada subjek dalam kategori ini. Kategori sedang sebesar 3% atau 2 subjek dan kategori tinggi sebesar 97% atau 68 subjek

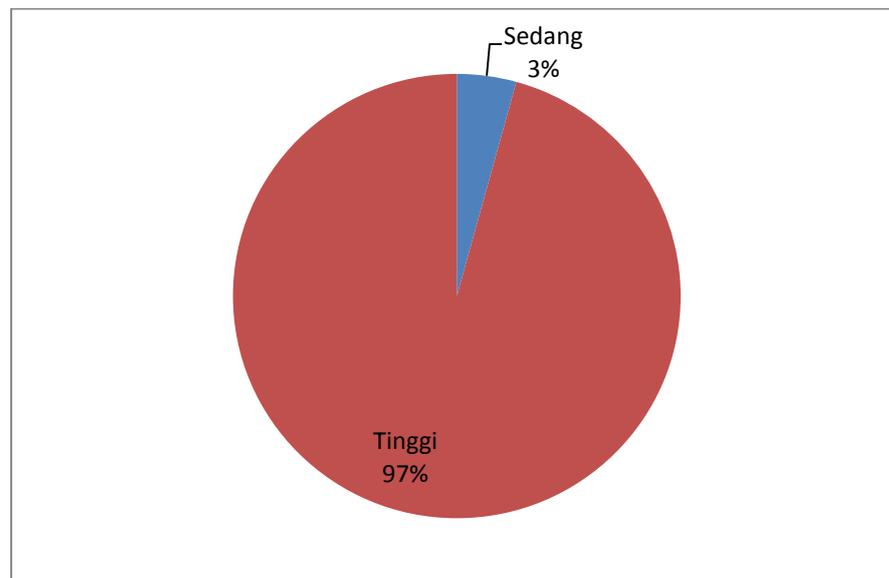


Diagram 4.5 Kategorisasi Gaya Kepemimpinan *Managerial Grid*

Subyek dikategorikan sedemikian rupa sehingga posisi mereka dikelompokkan sepanjang kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Azwar menjelaskan klasifikasi tiga tingkat sebagai berikut: tingkat variabel yang dijelaskan oleh tinggi, sedang, dan rendah.¹² Perhitungan kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas gaya kepemimpinan *manajerial grid* masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *managerial grid* Partai Persatuan Pembangunan efektif atau sangat baik dalam meningkatkan kinerja pengurus. Didapatkan hasil gaya *kepemimpinan managerial* yang tinggi sebanyak 68 subjek ini dapat membantu pengurus untuk meningkatkan kinerjanya dalam segala bentuk, kuantitas, kualitas, kemandirian, hasil, peluang dan tantangan yang akan mereka hadapi saat bertugas.

Adapun untuk tingkat sedang dalam gaya kepemimpinan *managerial grid* ini yaitu sebanyak 2 subjek. Tingkatan sedang merupakan tanda bahwa gaya

¹²Marissa Chitra sulastra dan dkk, *Spiritualitas dan Kesejahteraan Psikologis* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2022). 91.

kepemimpinan *managerial grid* di Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan baik dimana pemimpin mampu menerapkan hal-hal positif seperti memiliki inisiatif yang tinggi saat menghadapi situasi genting, mampu memberikan dukungan dan dorongan yang berguna dalam meningkatkan produktifitas kinerja pengurusnya, mampu memecahkan masalah dengan musyawarah dan pengambilan keputusan yang selalu dilakukan bersama-sama. Maka dapat disimpulkan bahwa secara general gaya kepemimpinan *managerial grid* memiliki kondisi kesejahteraan yang sangat baik. Hal ini harus selalu dijaga dan ditingkatkan lagi agar terus dapat memberikan dampak positif selama melaksanakan tugas di partai.

b. Analisis Data Variabel Kinerja Pengurus

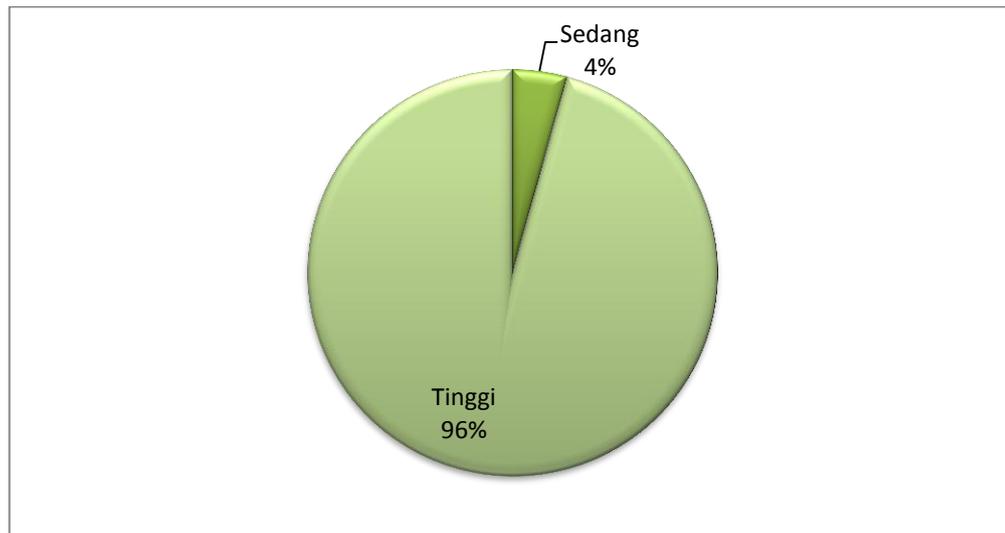
Berdasarkan tabel 4.6 variabel kinerja pengurus memiliki nilai rata-rata 39 dan standar deviasi 10,83. Berikut ini nilai-nilai yang diketahui mengenai tingkat kinerja pengurus terkait topik penelitian:

TABEL 4.8 KATEGORISASI KINERJA PENGURUS

Kategori	Rentang Nilai	F (Subjek)	%
Rendah	$X < 28$	0	0%
Sedang	$28 \leq X < 50$	3	4%
Tinggi	$X \geq 50$	67	96%

Sumber: Data Olahan

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa intensitas pengurus dengan kategori kinerja rendah sebesar 0% atau tidak ada subjek dalam kategori ini. Kategori sedang sebesar 4% atau sebanyak 3 subjek, dan kategori tinggi sebesar 96% atau 68 subjek.



Gambar 4.6 Diagram Kategorisasi Kinerja Pengurus

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi dapat diketahui bahwa mayoritas tingkat kinerja pengurus berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat menjelaskan bahwa pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan memiliki ketahanan kinerja yang sangat baik. Atau maksimal dalam menjaga hasil kerja agar selalu dapat meningkat dalam setiap harinya. Kinerja pengurus yang tinggi ini dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan partai, dan dapat menjadikan partai menjadi lebih maju lagi.

Adapun untuk tingkat sedang dalam kinerja pengurus ini sebanyak 3 orang. Tingkat sedang menandakan bahwa kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan berada dalam kategori baik. Hasil analisis ini membuktikan bahwa kondisi kesejahteraan pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan sangat baik dimana mereka mampu menerapkan hal-hal yang bersifat positif seperti selalu menetapkan tujuan yang ingin dicapai, memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri didalam berkarir, mengerjakan pekerjaan dengan teliti, dan memanfaatkan peluang yang ada agar

dapat meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kompetensi diri agar dapat membantu partai dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan bersama-sama.

3. Uji t-test

Salah satu pengujian yang digunakan untuk mengetahui perbedaan rata-rata antara dua kelompok berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden adalah *independent sample t-test*.¹³ Klasifikasi jenis kelamin responden adalah dasar untuk uji-t yang digunakan peneliti ini. Peneliti dalam hal ini ingin melihat bagaimana perbedaan rata-rata yang dihasilkan oleh responden laki-laki yaitu sebanyak = 45 dan 25 perempuan, berdasarkan temuan tersebut. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Rata-Rata Gaya Kepemimpinan *Managerial Grid* Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4.9 HASIL UJI RATA-RATA GAYA *KEPEMIMPINAN MANAGERIAL GRID* BERDASARKAN JENIS KELAMIN

	Jenis kelamin	N	Mean	Sig. Levene's Test for Equality of Variences	Sig. 2 Tailed
				<i>Equal Variances Assumed</i>	
Gaya Kepemimpinan <i>Managerial Grid</i>	Laki-Laki	45	49.78	0,461	0,951
	Perempuan	25	49.72		

¹³Albert Kurniawan, *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula* (Yogyakarta: Mediakom, 2010). 69.

Dapat diketahui bahwa jumlah sampel (N) pada pengurus laki-laki berjumlah 45 orang dengan rata-rata gaya kepemimpinan *managerial grid* sebesar 49, 78. Dan jumlah sampel (N) pada perempuan sebanyak 25 orang dengan nilai rata-rata gaya kepemimpinan *managerial grid* sebesar 49, 72. Adapun perbedaan nilai rata-rata antara subjek laki-laki dan perempuan sebesar 0, 06.

Pada tabel 4.9 menjelaskan bahwa perbedaan yang signifikansi dalam subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin. Yang dilihat pada bagian *Equal Variances Assumed* nilai sig. 2 tailed sebesar 0, 951 yang nilainya lebih besar dari nilai *probabilitas* yaitu 0, 05. Maka dapat disimpulkan $0, 951 > 0, 05$ sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *managerial grid* laki-laki dan perempuan.

b. Analisis Rata-Rata Kinerja Pengurus Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4.10 HASIL UJI RATA-RATA KINERJA PENGURUS BERDASARKAN JENIS KELAMIN

	Jenis kelamin	N	Mean	Sig. Levene's Test for Equality Of Variances	Sig. 2 tailed
				<i>Equal Variances Assumed</i>	
Kinerja Pengurus	Laki-Laki	45	35.96	1.462	0.208
	Perempuan	25	34.96		

Berdasarkan tabel 4.11 nilai rata-rata kinerja pengurus untuk pengurus laki-laki sebesar 35, 96 dan nilai rata-rata untuk perempuan sebesar 34, 96. Berdasarkan nilai tersebut, maka perbedaan rata-rata kinerja pengurus antara subjek laki-laki dan perempuan sebesar 1, 00.

Berikutnya pada tabel 4.10 berdasarkan *equal variances assumed* nilai sig. 2 tailed sebesar 0,208 dimana jika nilai tersebut lebih besar dari nilai probabilitas yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan $0,208 > 0,05$. Tidak terdapat perbedaan kinerja pengurus antara laki-laki dan perempuan.

4. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Salah satu uji asumsi yang digunakan dalam suatu penelitian adalah uji normalitas. Pengujian ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan terdistribusi secara normal sehingga proses dapat dilanjutkan.¹⁴ Uji normalitas melibatkan 2 variabel yaitu gaya kepemimpinan *managerial grid* dan kinerja pengurus.

Dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, peneliti menentukan bahwa data penelitian dapat dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$.¹⁵ *SPSS Statistics 22* digunakan untuk uji normalitas, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

¹⁴Maya Sari, *Pengukuran Kinerja Keuangan Berbasis Good Corporate Governance* (Medan: Umsu Press, 2021), 60.

¹⁵Joko Subando, *Teknik Analisis Data Kuantitatif, Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (Jawa Tengah: Lakeisha (Anggota IKAPI), 2021), 185.

TABEL 4.11 HASIL UJI NORMALITAS SKALA GAYA KEPEMIMPINAN MANAGERIAL GRID DAN KINERJA PENGURUS MENGGUNAKAN KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		70
Normal Parameters ^{a, b}	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.40075218
Most Extreme Differences	<i>Absolute</i>	.052
	<i>Positive</i>	.052
	<i>Negative</i>	-.047
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.11, korelasi antara kinerja pengurus dengan variabel gaya kepemimpinan *manajerial grid* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200. Data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 jika dilihat dari segi pengambilan keputusan.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi linier atau tidak. Tahap analisis data dapat dilanjutkan dengan data yang memiliki distribusi linier. Jika nilai deviasi dari linieritas lebih besar dari 0,05, maka data yang diperoleh berdistribusi linier, dan ini menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas. Sedangkan jika nilai *deviation from linearity* kurang dari 0,05 maka penelitian tersebut tidak berdistribusi normal.

¹⁶Adapun hasil pengujian linearitas pada penelitian ini sebagai berikut:

¹⁶Zulaika Matondang dan Hamni Fadillah Nasution, *Praktek Analisis Data Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews & SPSS* (Medan: CV Merdeka Kreasi group, 2021), 55.

TABEL 4.12 HASIL UJI LINEARITAS GAYA KEPEMIMPINAN MANAGERIAL GRID DAN KINERJA PENGURUS

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pengurus * Gaya Kepemimpinan managerial Grid	Between Groups	598.439	13	46.034	1.410	.184
	Linearity	43.938	1	43.938	1.346	.251
	Deviation from Linearity	554.501	12	46.208	1.415	.187
	Within Groups	1828.647	56	32.654		
Total		2427.086	69			

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 22

Pada kolom *deviation from linearity* menunjukkan nilai 0,187 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan pengambilan keputusan jika nilai *deviation from Linearity* > 0,05 ($0,187 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi *linear*.

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi linier Sederhana

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan validitas hipotesis mengenai pengaruh variabel dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.¹⁷ Gaya kepemimpinan *managerial grid* (X) dengan kinerja pengurus (Y). perhitungan statistik dalam analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *SPSS Statistics 22*. Hasil pengolahan *SPSS* selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

¹⁷Dewi Sri Susanti, Yuana Sukmawaty, dan Nur Salam, *Analisis Regresi dan Kolerasi* (Purwakerto: CV IRDH, 2019), 8.

TABEL 4.13 RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN *MANAGERIAL GRID* DENGAN KINERJA PENGURUS

Variabel	R	R Square	Sig.
Gaya kepemimpinan <i>managerial grid</i> dan kinerja pengurus	.845	.714	.000

Mengingat hasil pengujian spekulasi, diketahui bahwa nilai kepentingan selanjutnya adalah 0, 000. Menurut metode pengambilan keputusan Sugiyono, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0, 000, maka H₀ diterima, yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel X dan Y. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0, 05, maka H_a adalah diterima, menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel X dan Y. Karena nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian adalah $0,000 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara variabel gaya kepemimpinan *managerial grid* dengan kinerja pengurus.

Besarnya nilai kolerasi/hubungan (R) yaitu 0, 845. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0, 714, ini dapat menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan *managerial grid*) terhadap variabel terikat (kinerja pengurus) adalah sebesar 71, 4% adapun 28, 6 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Aspek Pembentuk Utama

a. Aspek Pembentuk Gaya Kepemimpinan *Managerial Grid*

Pada variabel gaya kepemimpinan *managerial grid* terdapat 6 indikator utama yang berpengaruh penting didalamnya yaitu, *inisiatif, inquiry, advocacy, conflict solving, decision making, critique*, cara menghitung presentase pengaruh

pada tiap indikator adalah dengan membagi skor total pada tiap indikator dengan skor keseluruhan variabel.

<i>Inisiatif</i>	: x 100%	= 15, %
<i>Inquiry</i>	: x 100%	= 16%
<i>Advocacy</i>	: x 100%	= 16%
<i>Conflict Solving</i>	: x 100%	= 15%
<i>Decision Making</i>	: x 100%	= 15%
<i>Critique</i>	: x 100%	= 23%

Berdasarkan perhitungan indikator *inisiatif* berpengaruh 15%, *inquiry* berpengaruh 16%, *advocacy* berpengaruh 16%, *conflict solving* berpengaruh 15%, *decision making* berpengaruh 15%, *critique* berpengaruh 23%. Dalam pengaruh gaya kepemimpinan *managerial grid* pada pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan, indikator *critique* merupakan indikator yang pengaruhannya sangat tinggi dan indikator *inisiatif*, *conflict solving*, *decision making* merupakan indikator yang sama-sama memiliki pengaruh paling rendah.

b. Indikator Pembentuk Kinerja Pengurus

Pada variabel kinerja pengurus, terdapat 5 indikator yang terdiri dari indikator tujuan, standar, kompetensi, motif, dan peluang. Hasil dari perhitungan indikator pada variabel kinerja pengurus sebagai berikut:

Kualitas kerja	: x 100%	= 15%
Kuantitas	: x 100%	= 8%
Ketepatan Waktu	: x 100%	= 15%
Efektivitas Biaya	: x 100%	= 31%
Kemandirian	: x 100%	= 31%

Berdasarkan hasil dari perhitungan diatas diketahui indikator yang paling berpengaruh dalam pembentukan kinerja pengurus adalah indikator efektivitas biaya dan kemandirian dengan presentase pengaruh sebesar 31%. Indikator kualitas kerja dan ketepatan waktu dengan presentase sebesar 15%, Sedangkan indikator paling rendah adalah indikator kuantitas dengan presentase pengaruh sebesar 8% dalam membentuk kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan.

D. Pembahasan

Berbicara mengenai kepemimpinan memang menarik karena pemimpin dan kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Kadang-kadang menjadi perhatian manusia, dan beberapa berpendapat bahwa masalah kepemimpinan sebanding dengan sejarah manusia. Manusia memiliki keterbatasan dan kelebihan yang membutuhkan kepemimpinan manusia. Manusia, di satu sisi, memiliki kapasitas kepemimpinan yang terbatas; di sisi lain, beberapa individu memiliki kapasitas kepemimpinan yang berlebihan. Persyaratan untuk

pemimpin dan kepemimpinan muncul dalam pengaturan ini.¹⁸ Oleh karena itu, jelas bahwa seorang pemimpin dengan gaya dan sikap kepemimpinan yang berbeda diperlukan di mana pun ada sekelompok orang agar kelompok ini secara teratur mencapai tujuan yang diinginkan bersama.¹⁹

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, peneliti mencoba mendeskripsikan sifat-sifat kepemimpinan *ideal* menurut George R. Terry, yaitu sebagai berikut: Motivasi pribadi, energi, stabilitas emosi, keterampilan komunikasi, keterampilan mengajar (*teaching skill*), dan partisipasi asosiasi (partisipasi sosial) adalah semua komponen penting dari kepemimpinan yang efektif. Selain itu, seorang pemimpin pasti akan menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan gaya pemimpin tersebut. Artinya setiap pemimpin akan membawa budaya dan kebiasaan masing-masing dalam rangka menjalankan kepemimpinannya.²⁰

Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi adalah *managerial grid*. Teori yang dikembangkan oleh Robert K. Blake dan Jane S. Mouton untuk pendekatan *manajerial grid* ini mengidentifikasi variasi dalam gaya dan hasil yang terkait dengan kombinasi "kepedulian terhadap orang" dan "kepedulian terhadap hasil" (kepedulian terhadap produksi). Lima gaya kepemimpinan berikut dihasilkan dari kombinasi ini: 1) gaya yang kurang efektif, dan ditandai dengan hubungan yang buruk dengan orang dan hasil; 2) gaya yang sedang (*middle-of-*

¹⁸Suwanto, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019). 9.

¹⁹Rira Nuradhawati, *Diskursus Kepemimpinan Situasional* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2021). 48.

²⁰Sriyana, *Kepemimpinan dalam Pemerintahan* (Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022). 7-8.

the-road), dan ditandai dengan menjaga keseimbangan yang memuaskan antara memperhatikan hubungan manusia dan bekerja dengan baik; (3) cara hidup (*country club*) yang mengutamakan pemenuhan atas penyelesaian penyelesaian. (4) metode yang mengutamakan prestasi kerja di atas hubungan interpersonal (tugas); (5) cara yang menekan hubungan manusia dan meningkatkan prestasi kerja (tim).²¹

Gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin berkaitan erat dalam meningkatkan kinerja penurusnya, semakin baik dan tepat gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin maka semakin dapat meningkat kinerja pengurusnya, namun jika seorang pemimpin salah dalam pemilihan gaya ketika menjalankan kepemimpinannya maka semakin rendah juga kinerja yang dihasilkan oleh pengurus.²²

Kinerja adalah gambaran seberapa baik suatu kegiatan, program, atau kebijakan dijalankan untuk mencapai tujuan, sasaran, dan visi rencana strategis organisasi. Gaya kepemimpinan *manajerial grid* memainkan pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pengurus.

Kinerja pengurus sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau partai politik. Partai PPP akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pengurusnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Partai politik yang berhasil dan efektif merupakan partai politik dengan individu yang didalamnya

²¹Samsul Nizar dan Zainal Efendi Hasibuan, *Kepemimpinan Pendidikan Dalam Prespektif Hadis Telaah Historis Filosofis*, edisi pertama (Jakarta Timur: Kencana, 2019). 6-7.

²²Heri Soesanto, *Pemimpin Menciptakan Budaya Unggul Grnerasi Milenial* (Yogyakarta: PT Kanisius, 2019). 221-222.

memiliki kinerja yang baik. Sebuah organisasi yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Indikator-indikator yang ada dalam gaya kepemimpinan *managerial grid* terdiri dari 6 indikator yaitu: *inisiatif*, *inquiry* (menyelidiki), *advocacy* (dukungan atau dorongan), *conflict solving* (memecahkan masalah), *decision making* (pengambilan keputusan), *critique* (kritik). Indikator ini dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pengurus dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan hasil yang memuaskan seperti yang ingin dicapai oleh partai persatuan pembangunan. Tingkat gaya kepemimpinan *managerial grid* dan kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan selama bertugas. Dapat dilihat berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan.

Menjawab rumusan masalah yang pertama mengenai tingkat gaya kepemimpinan *managerial grid* pada responden penelitian diketahui bahwa pengurus dengan tingkat gaya kepemimpinan *managerial grid* rendah sebanyak 0% atau tidak ada pengurus dengan kategori gaya kepemimpinan *managerial grid* yang rendah. Tingkat gaya kepemimpinan *managerial grid* sedang sebesar 3% atau 2 subjek dan kategori tinggi sebesar 97% atau 68 responden. Berdasarkan hal di atas maka tingkat gaya kepemimpinan *managerial grid* yang dimiliki pemimpin Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan paling banyak di dominasi dengan tingkatan tinggi.

Berdasarkan perhitungan indikator pembentuk utama, indikator *critique* memberikan sumbangsih tertinggi yang berpengaruh dalam membentuk gaya

kepemimpinan *managerial grid* pada responden yaitu sebesar 23%. Indikator ini tergambar dari keadilan pemimpin dalam memberikan kritik sehingga pengurus tidak merasa dibeda-bedakan, serta pemimpin disini selalu memberikan kritik dengan penyampaian bahasa yang lembut/tidak kasar sehingga pengurus dapat menerima kritikan dengan hati yang lapang.

Adapun indikator *advocacy dan inquiry* memberikan sumbangsih sebesar 16% dan *inisiatif, conflict solving, decision making*, yang sama-sama memberikan sumbangsih sebesar 15%. Indikator *Advocacy dan inquiry* memiliki besaran nilai yang tidak terlalu jauh dari indikator *critique*. Responden penelitian secara umum akan berusaha meningkatkan kinerjanya ketika pemimpin memberikan dukungan kepada pengurusnya misal dengan memberikan nasehat, motivasi, dan informasi yang berguna terkait tugas yang akan di kerjakan pengurusnya. Namun pada indikator *inisiatif, conflict solving, decision making*, memiliki besaran nilai yang sama-sama paling rendah yaitu sebesar 15%.

Selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah yang kedua diketahui tingkat kinerja pengurus pada responden penelitian menunjukkan nilai 0% atau tidak ada pengurus dengan kategori memiliki kinerja yang rendah, dengan nilai sedang sebesar 4% atau sebanyak 3 responden, dan kategori tinggi sebesar 96% atau 67 responden. Presentase terbanyak untuk kategori meningkatkan kinerja pengurus yaitu berada pada tingkatan tinggi.

Indikator pembentuk utama yang paling berpengaruh dalam pembentukan kinerja pengurus yaitu pada indikator efektivitas biaya dan kemandirian memberikan sumbangsih sebesar 31%. Dalam variabel kinerja pengurus, peneliti

memfokuskan untuk melihat indikator kemandirian dan kualitas. Indikator ini digambarkan dengan kondisi pengurus yang selalu berusaha mengerjakan pekerjaannya dengan baik, teliti, terstruktur dan pengurus disini mampu memahami tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pengurus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara selalu mengerjakan tugas dengan baik agar terwujudnya tujuan organisasi.

Indikator kuantitas yang berpengaruh sebesar 8% dan ketepatan waktu, juga tidak dapat dilupakan karena indikator ini juga memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Sumbangsih yang diberikan indikator ketepatan waktu sebesar 15%. Peneliti tidak memfokuskan penelitian pada kinerja pengurus dari kuantitas kinerjanya sehingga sumbangsih yang diterima lebih kecil dari indikator kemandirian dan efektivitas biaya, meskipun demikian, kualitas dan ketepatan waktu merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pengurus, karena dengan adanya kualitas dan ketepatan waktu pengurus akan lebih meningkatkan kinerjanya dengan menetapkan target dalam bekerja, selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas, mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai sig. 0,000 dimana nilai ini < nilai *probabilitas* yaitu 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *managerial grid* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil uji hipotesis ini menjawab rumusan masalah yang ketiga dimana terdapat pengaruh gaya kepemimpinan

managerial grid dalam meningkatkan kinerja pengurus Partai Persatuan Pemangunan Provinsi Kalimantan Selatan. Presentase pengaruh gaya kepemimpinan *managerial grid* terhadap kinerja sebesar 71,4%.

B. Keterbatasan Penelitian

- a. Peneliti melakukan penyebaran instrument penelitian dengan cara membagikan lembar kertas secara langsung kepada responden. Peneliti melakukan *try out* pada partai Gerindra dimana ada kendala terkait waktu pembagian, dikarenakan para pengurus banyak yang tidak berhadir ke kantor, terkecuali jika ada rapat bulanan. Sehingga peneliti harus menunggu beberapa waktu untuk mengumpulkan semua responden terlebih dahulu.
- b. Penyebaran kuesioner dilakukan dalam 7 hari namun sebelumnya peneliti harus menunggu terlebih dahulu, karena pengurus terkumpul lengkap jika ada rapat yang direncanakan, sehingga peneliti banyak kehilangan waktu karena harus menunggu responden terkumpul.
- c. Responden dalam penelitian ini dari berbagai usia mulai dari remaja-lansia, sehingga peneliti mendapat kendala karena tidak semua responden memahami cara pengisian identitas diri sehingga peneliti harus menjelaskan ulang agar responden dapat memahami cara pengisiannya.
- d. Keterbatasan melakukan observasi dikarenakan responden hanya bisa datang dan berkumpul di kantor satu bulan sekali ketika ada jadwal

rapat bulanan sehingga tidak memungkinkan melakukan observasi secara optimal.

- e. Kurangnya penelitian terdahulu terkait gaya kepemimpinan *managerial grid* sehingga peneliti kesulitan dalam mencari teori yang serupa.