BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi terdiri dari dua komponen yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya, yaitu komponen manusia dan alat/fasilitas. Manusia sebagai penggerak organisasi yang dibantu dengan fasilitas yang ada. Manusia merupakan faktor penentu yang menjadikan organisasi lebih baik atau mundur. Untuk menjadikan organisasi yang lebih baik, diperlukan seorang pemimpin organisasi sebagai pemberi arah dan kebijakan yang sesuai dengan situasi. Pada dasarnya semua manusia diciptakan Allah menjadi pemimpin. Sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-Baqarah 30 bahwa manusia sebagai pemimpin:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً (البقرة: ٣٠)

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." (Q.S. al-Baqarah: 30).[1]

Namun manusia di muka bumi mempunyai tingkatan kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda. Ada yang mampu memimpin banyak orang, memimpin dalam keluarga atau memimpin diri sendiri. Organisasi yang di dalamnya ada beberapa orang, memerlukan pemimpin yang mampu mempengaruhi dan mendorong orang lain (anggota organisasi) untuk mengikuti arah yang ditentukan.

---

[1] Departemen Agama RI., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Mahkota, 1989), h. 13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepemimpinan yang sukses dan efektif dapat diupayakan melalui saling menghargai, bekerjasama, dan memiliki pengetahuan tentang perilaku seorang bawahan.[2]

Pemimpin adakalanya dapat melaksanakan tugasnya sekaligus diterima anggota dan masyarakat luas baik mengenai keberadaannya dan pencapaian tujuan organisasi. Tetapi ada juga yang kurang bisa diterima semua pihak, walaupun secara formalitas disetujui dan disyahkan menurut aturan organisasi. Dalam memimpin anak buah atau anggota organisasi, mereka kurang mendapatkan respon, sehingga hasilnya pun tidak memuaskan beberapa pihak karena pencapaian tujuan jangka pendek lebih-lebih tujuan jangka panjang tidak tercapai yang akhirnya dapat merugikan organisasi itu sendiri. Dalam usaha menghindari itu semua bagi organisasi yang didirikan atas prakarsa orang banyak, yang mempunyai kemauan dan kepentingan bersama-sama, akan berusaha menampilkan sosok pimpinan yang mampu memberi kontribusi kepada organisasi semaksimal mungkin, untuk meraih sukses dan efektifitas kerja.

Kepemimpinan menyangkut tiga arti yaitu usaha atau kegiatan memimpin, kemampuan menjalankan usaha, dan wibawa yang menyebabkan orang dianggap mampu memimpin.[3]

Di zaman sekarang ini, dengan beberapa penemuan di bidang teknologi dan informasi yang semakin maju lebih menuntut pemimpin yang handal, kreatif,

---

[2] Suhardi Sigit, *Teori Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Yogyakarta: Armurrita, 1983), h. 4.
[3] J. Riberu, *Dasar-dasar Kepemimpinan*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1982), h. 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

inovatif dan selektif, karena tantangan dan permasalahan semakin berat bahkan persaingan yang sangat ketat untuk menuju kemajuan. Pemimpin organisasi harus mampu memposisikan diri secara strategis dalam membawa organisasinya.

Untuk meraih suatu keberhasilan seorang pemimpin tentunya tidak hanya diperlukan bekal kepercayaan saja, tetapi juga bagaimana kemampuan seorang pemimpin memunculkan beberapa strategi dalam menyelesaikan masalah organisasi. Semua ini tentunya harus dapat diterima dan dilaksanakan oleh semua bawahan (pelaksana) sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Pemimpin akan dijunjung tinggi tatkala prestasi kepemimpinan menunjukkan jalan keberhasilan mencapai tujuan, yaitu yang menunjukkan jalan pintu keluar demi tercapainya suatu arah yang positif guna meraih keberhasilan organisasi, yang berupa pemikiran, dan inovasi dalam memperoleh instrumen-insturmen pendukung yang mampu menggairahkan motivasi kerja yang tinggi.

Keberhasilan suatu tujuan organisasi tidak hanya ditentukan oleh seorang pemimpin, tetapi juga didukung oleh faktor-faktor pembantu, seperti penasehat, pelindung, staf pembantu, pelaksana dan lain sebagainya. Untuk itu diperlukan suatu kebersamaan arah antara pemimpin dan yang lainnya terutama staf pembantu dan pelaksana yang merupakan sumber daya manusia sebagai motor operasional kegiatan. Agar dapat mempunyai SDM yang mampu memberi kontribusi yang positif dan maksimal, diperlukan suatu terobosan berupa program pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, agar kemampuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

profesionalisme yang dimiliki oleh para bawahan akan meningkat dan berkembang.

Usaha pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan untuk menghadapi masa yang akan datang. Anggota organisasi dituntut untuk mampu membawa organisasi seiring dengan kemajuan dan pembaharuan di segala bidang, misalnya mengoperasionalkan komputer, penggunaan wewenang dan tanggung jawab.

Peneliti ingin meneliti lebih mendalam tentang strategi kepemimpinan di LSM WALSAMA Surabaya yang diterapkan terutama menyangkut usaha pengembangan Sumber Daya Manusia. Peneliti hanya membatasi kegiatan yang diadakan LSM WALSAMA Surabaya pada tahun 2002 saja. Karena peneliti memandang kegiatan yang ada sangat kompleks. Dalam rangka mengadakan kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimiliki, biasanya pemimpin dan semua SDM yang ada mengadakan program pelatihan berupa lokakarya.

B. Rumusan Masalah

Sejalan dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah strategi kepemimpinan yang diterapkan di LSM WALSAMA Surabaya?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bagaimanakah pengembangan SDM yang diterapkan di LSM WALSAMA Surabaya?
3. Bagaimanakah hubungan antara strategi kepemimpinan dan pengembangan SDM di LSM WALSAMA Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa strategi kepemimpinan yang diterapkan di LSM WALSAMA Surabaya.
2. Untuk menganalisa pengembangan SDM yang dimiliki di LSM WALSAMA Surabaya.
3. Untuk menganalisa hubungan antara strategi kepemimpinan dan pengembangan SDM di LSM WALSAMA Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi LSM WALSAMA Surabaya

Kegunaan praktisnya dapat membantu dan dipakai sebagai masukan-masukan penting bagi pimpinan LSM WALSAMA Surabaya dalam memecahkan dan mengantisipasi masalah yang menyangkut pengembangan SDM sebagai dasar pertimbangan pimpinan dalam pembuatan serta kebijaksanaan untuk masa yang akan datang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Kegunaan teoritis untuk mengadakan perbandingan antara teori-teori yang telah didapatkan selama dalam bangku perkuliahan kepada pengaplikasiannya dengan berusaha memecahkan permasalahan yang terjadi dalam rangka menyelami bentuk-bentuk langkah menghadapi masyarakat dan usaha pengembangan SDM demi organisasi khususnya.

E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Independent (Bebas)

Variabel independent merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent (terikat).[4]

Variabel bebas pada penelitian ini adalah strategi kepemimpinan (χ) dimana strategi kepemimpinan dilakukan dengan bermacam-macam cara sesuai dengan situasi dan kondisi.

b. Variabel Dependent (Terikat)

Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.[5] Variabel terikat pada penelitian ini adalah pengembangan SDM (y) karena produktivitas kerja melalui pengembangan sebagian tergantung dari strategi kepemimpinan.

---

[4] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi,* (Bandung: Alfabeta, 1997), h. 21.
[5] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi,* h. 21.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. **Definisi Operasional**

   a. **Strategi Kepemimpinan**

   Adalah visi yang diarahkan pada apa yang harus dicapai atau kerangka yang membimbing serta mengendalikan pilihan-pilihan untuk menetapkan sifat dan arah.[6]

   Adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.[7]

   b. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

   Adalah upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.[8]

3. **Definisi Operasional Variabel**

   a. **Strategi Kepemimpinan**

   Adalah proses usaha yang dilakukan pemimpin LSM WALSAMA Surabaya dalam bentuk terobosan-terobosan menemukan suatu arah yang ditempuh bagi kemajuan organisasi.

   b. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

   Adalah proses dari yang sudah dimiliki menuju yang lebih baik dari apa yang telah dimiliki, yaitu memiliki Sumber Daya Manusia yang bisa bekerja menuju kepada memiliki Sumber Daya Manusia yang professional

---

[6] Benjamin B. Tregoe, John W. Zimmerman, *Strategi Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1980), h. 115.

[7] Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), h. 859.

[8] T. Hans Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1989), h. 104.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam bekerja dalam rangka berusaha meningkatkan produktivitas bekerja. Pengembangan SDM berorientasi kepada menyiapkan SDM yang dimiliki untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

F. Indikator Variabel

Dalam penelitian ini indikator variabel yang muncul adalah:

1. Strategi Kepemimpinan

- Pemberian contoh kerja dan kinerja pemimpin.
- Pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- Pendidikan inovasi dan kreativitas kerja.
- Gaya kepemimpinan.
- Penilaian dan evaluasi kerja.
- Langkah prospektif dan menyusun pengurus.
- Penghargaan terhadap kemampuan dan profesionalisme kerja
- Kerjasama intern dan ekstern organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

- Program pengembangan SDM.
- Produktivitas dan profesionalisme kerja.
- Hubungan atasan dan bawahan.
- Pengambilan keputusan untuk langkah cepat dan tepat.
- Penyelesaian masalah dalam kekeluargaan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Motivasi kerja.
- Pencegahan rasa jenuh dalam kerja.
- Efektifitas dan efisiensi kerja.
- Kerjasama dalam organisasi.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, atau hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian sebelum jawaban empiris.[9]

Adapun jenis hipotesis skripsi ini merupakan hipotesis asosiatif, karena jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif yaitu yang menanyakan hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.[10]

Hipotesis penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol (Ho)

Tidak terdapat hubungan antara strategi kepemimpinan dengan pengembangan sumber daya manusia di LSM WALSAMA Surabaya.

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

Terdapat hubungan yang positif antara strategi kepemimpinan dengan pengembangan sumber daya manusia di LSM WALSAMA Surabaya.

---

[9] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h. 39.
[10] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h. 45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis statistik dalam skripsi ini sebagai berikut:

Ho : P = 0 berarti tidak ada hubungan

Ha : P ≠ Tidak sama dengan nol berarti lebih besar atau lebih kecil atau kurang (-) dari nol berarti ada hubungan. P = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

H. Landasan Teori atau Kerangka Berfikir

Pada tahun 1967 Fred Fiedler mengusulkan suatu model berdasarkan situasi untuk efektivitas kepemimpinan. Konsep ini dituangkan dalam bukunya *"A Theory of Leadership Effectiveness"* Fiedler mengukur dengan memberikan skor untuk menunjukkan dugaan kesamaan di antara berlawanan (ASO) dan teman kerja yang paling sedikit disukai (LPC). Akhirnya ternyata tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan sebagaimana skor ASO dan LPC-nya pemimpin, dengan pengembangan pelaksanaan kerja. Maka Fiedler menyimpulkan bahwa "harus diberikan perhatian besar terhadap variabel-variabel situasional" inilah teori Fiedler tentang teori kepemimpinan situasional. Setelah mengemukakan teorinya Fiedler melengkapi model kepemimpinan kontijensi. Kepemimpinan yang efektif yang berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan yang situasi yang menyenangkan. Hubungannya dengan dimensi empiris:

1. Hubungan pemimpin – anggota.
2. Derajat dan struktur tugas.
3. Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Fiedler mengemukakan: "Dalam situasi yang sangat menyenangkan dan sangat tidak menyenangkan, maka gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*hardnosed*) adalah sangat efektif, dan ketika situasinya di tengah-tengah atau moderat antara menyenangkan dan tidak menyenangkan, maka gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan kemanusiaan atau yang lunak sangat efektif."[11]

Peneliti menggunakan landasan teori kepemimpinan dari Fiedler karena pemimpin harus dapat menempati atau menduduki jabatan sekaligus menjalankan tugas kepemimpinan yang efektif tatkala pemimpin itu tepat dalam bertindak sesuai dengan situasi yang terjadi. Jadi dalam situasi bagaimanapun pemimpin harus adaptif, bisa menyesuaikan keperluan maupun kepentingan dengan situasi yang ada.

I. Pengukuran

Pengukuran pada penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis ukuran ordinal. Ukuran ordinal adalah angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan ukuran nominal digunakan untuk mengurutkan obyek dari yang terendah ke yang tertinggi atau sebaliknya.[12]

Pengukuran variabel strategi kepemimpinan dilakukan dengan pemberian skor sebagai berikut:

---

[11] Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), h. 36-38.

[12] Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), h. 158.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Sangat sesuai = 5
- Cukup sesuai = 4
- Sesuai = 3
- Kurang sesuai = 2
- Tidak sesuai = 1

Pengukuran variabel pengembangan Sumber Daya Manusia dengan pemberian skor sebagai berikut:

- Sangat berhasil = 5
- Cukup berhasil = 4
- Berhasil = 3
- Kurang berhasil = 2
- Tidak berhasil = 1

J. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ada 2 macam yaitu kuantitatif dan kualitatif. Adapun peneliti dalam skripsi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Karena dalam membahas permasalahan skripsi ini, peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan antara strategi kepemimpinan dengan pengembangan sumber daya manusia. Pengertian dari data kuantitatif adalah "data terukur biasanya dinyatakan dalam satu-satuan tertentu (kg, m, l, ha, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagainya), penting buat perhitungan statistik, dan penyusunan tabel."[13]

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah study kasus (*case study*) yaitu penelitian tentang status subyek penelitian yang berkenaan dengan suatu spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas (*max field, 1930*).[14] Pemilihan jenis penelitian ini, peneliti ingin mempelajari secara intensif latar belakang serta interaksi lingkungan dari unit-unit sosial yang menjadi subyek.

Sumber data penelitian ini ada 2 kelompok, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.[15]

Pengambilan data primer pada penelitian ini diperoleh dari anggota, segenap pengurus, maupun pemimpin LSM WALSAMA Surabaya dengan alat kuesioner, dan hasil wawancara maupun dokumentasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari obyek penelitiannya.[16]

Pengambilan data skunder pada penelitian ini diperoleh dengan cara mendapatkan informasi melalui masyarakat, relawan lingkungan sekitar,

---

[13] Taliziduhu Ndaraha, *Research Teori, Metodologi, Administrasi*, (Jakarta: Bina Aksara, 1981), hal. 60.

[14] Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, h. 65.

[15] Taliziduhu Ndraha, *Research Teori, Metodologi Administrasi*, h. 60.

[16] Taliziduhu Ndraha, *Research Teori, Metodologi Administrasi*, h. 60.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan buku pendukung baik dalam bentuk brosur maupun kepustakaan, dalam memperoleh data yang akurat.

Sumber-sumber data penelitian ini, secara ringkas dapat dilihat pada kolom berikut ini:

TABEL 1

OBYEK, SUMBER, JENIS DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

NO	OBYEK	SUMBER DATA	TEKNIK PENGUMPULAN DATA	JENIS DATA
1	Keadaan obyek penelitian: - Sejarah dan latar belakang LSM WALSAMA Surabaya - Struktur organisasi dan uraian tugas - Visi dan misi LSM WALSAMA - Program kegiatan LSM WALSAMA - Mitra kerja LSM WALSAMA	Dokumen Dan Informan	Dokumentasi Observasi Wawancara	Primer Dan Sekunder
2	Strategi Kepemimpinan - Pemberian contoh memimpin - Pendidikan inovatif, kreatif	Responden	Kuesioner	Primer

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	- Tanggung jawab kepada tugas - Evaluasi - Pengarahan kepada bawahan - Kritis terhadap masalah			
3	Pengembangan SDM - Perilaku dan sikap - Kemampuan kerja - Loyalitas bawahan - Performance bawahan - Respon terhadap tugas dan masalah - Tanggung jawab kerja - Kreatifitas/inovasi kerja	Respoden	Kuesioner	Primer

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[17]

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota organisasi dan pengurus LSM WALSAMA Surabaya di wilayah Surabaya Jl. Jetis Kulon 10/33 dengan pengklasifikasian sebagai berikut :

[17] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h. 57.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

TABEL 2

POPULASI PENELITIAN

NO	**JENIS BAGIAN**	JUMLAH
1	Anggota Biasa	5
2	Pengurus Pelaksana	30
Total		**35**

3. Teknik Sampling

Teknik *sampling* adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[18]

Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik dimana digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.[19]

4. Sampel

Dengan melihat jumlah populasi di atas maka seperti dilakukan Krejcie dalam melakukan perhitungan ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5 %. Jadi sampel yang diperoleh mempunyai kepercayaan 95 % terhadap populasi maka sampel jumlahnya sebagai berikut :

---

[18] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h. 59.
[19] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h. 59.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Jumlah pengurus pelaksana = 25 orang
- Jumlah anggota yang ditunjuk = 5 orang

Jadi jumlah sampel adalah = 30 orang

5. Instrumen Penelitian

a. Wawancara

Yaitu proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan pihak terkait secara tatap muka.[20]

Jenis wawancara penelitian ini adalah *interview guide*. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan wawancara dengan: pemimpin LSM WALSAMA, segenap pengurus, anggota, partisipan dan lingkungan sekitar.

b. Observasi

Yaitu cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.[21]

Dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung dan mendapatkan bukti-bukti yang berkaitan dengan obyek penelitian, baik di LSM dalam operasional kegiatan dan lingkungan sekitar yang merupakan tempat kegiatan.

---

[20] Nasir Moh., *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), h. 234.
[21] Nasir Moh., *Metode Penelitian*, h. 212.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Koesioner

Yaitu serangkaian pertanyaan dalam bentuk angket yang diserahkan langsung pada responden.[22]

Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis pertanyaan berstruktur, yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja atau satu jawaban.

1) Koesioner Strategi

TABEL 3

KOESIONER STRATEGI KEPEMIMPINAN

NO	ISI KOESIONER	SS	CS	S	KS	TS
1	Pemberian contoh kerja					
2	Pembertian tugas					
3	Pertimbangan tugas					
4	Wewenang dan tanggung jawab					
5	Pendidikan inovatif dan kreatifitas kerja					
6	Gaya kepemimpinan					
7	Evaluasi kerja dan penilaian kerja					
8	Prospek organisasi					
9	Pemilihan bawahan					
10	Kerjasama intern dan ekstern organisasi					

Koesioner strategi diberikan kepada anggota dan pengurus.

[22] Nasir Moh., *Metode Penelitian*, h. 245.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manusia di LSM WALSAMA Surabaya maka teknik analisis yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment*.[24]

Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$rxy = \frac{\sum xy}{\sqrt{\left(\sum x^2\right)\left(\sum y^2\right)}}$$

K. Sistematika Pembahasan

Bab pertama merupakan pendahuluan yang berisi tentang gambaran umum memuat pola dasar penulisan skripsi ini yang meliputi: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, variable penelitian dan definisi operasional, indicator variable, hipotesis, landasan teori, pengukuran dan metode penelitian.

Bab kedua merupakan tinjauan pustaka meliputi landasan teori yang terdiri pengertian kepemimpinan, macam gaya kepemimpinan, teori kepemimpinan, pengertian Sumber Daya Manusia, langkah pengembangan Sumber Daya Manusia, masalah sosial dan keagamaan.

Bab ketiga adalah Deskripsi Lokasi Penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, sejarah organisasi, kegiatan dan keadaan organisasi.

Bab keempat adalah Penyajian dan Analisis Data yang terdiri dari penyajian data, analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab kelima merupakan hasil penelitian atau penutup yang terdiri atas kesimpulan dan rekomendasi.

---

[24] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h. 147.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id