

**PENGARUH KETERAMPILAN INTERPERSONAL
PIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA
IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH (IMM)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIKI
IBBRAHIMA MALANG**

SKRIPSI



oleh

**Kurnia Rohman
14410026**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH KETERAMPILAN INTERPERSONAL PIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA
IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH (IMM)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

**Kurnia Rohman
14410026**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH KETERAMPILAN INTERPERSONAL PIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA
IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH (IMM)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG**

SKRIPSI

oleh

Kurnia Rohman
14410026

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



Dr. Zainul Arifin, M. Ag.
NIP. 196506061994031003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi



Dr. Rifa Hidayah, M. Si.
NIP. 197611282002122001

SKRIPSI

PENGARUH KETERAMPILAN INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI
BERORGANISASI ANGGOTA IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH (IMM)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG

telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal, 23 Agustus 2021

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



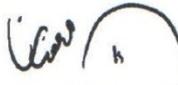
Drs. Zainul Arifin, M. Ag.
NIP. 196506061994031003

Anggota Penguji lain
Penguji Utama



Dr. Iin Tri Rahayu, S. Psi., M.Si. Psi.
NIP. 197207181999032001

Anggota



Dr. Mohammad Mahpur, M. Si.
NIP. 197605052005011003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 23 Agustus 2021

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Rifa Hidayah, M. Si.
NIP. 197611282002122001

Pernyataan Orisinalitas

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kurnia Rohman
NIM : 14410026
Fakultas : Psikologi UIN Malang

Menyatakan bahwa penelitian yang peneliti buat dengan berjudul "**Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pimpinan Terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**", adalah benar-benar hasil sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Malang, 23 Agustus 2021
Peneliti,



Kurnia Rahman
14410026

Motto

وَأَتَىٰكُمْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeruh kepada kebajikan, menyeruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan itulah orang-orang yang beruntung”

(QS Ali Imran 3:104)

“Walaupun organisasi punya sistem yang baik, jika solidaritas kader didalamnya memudar, maka lambat laun organisasi tersebut akan ikut memudar”

(Muhammad Reza Harapan)

Persembahan

Dengan rasa syukur dan tanpa mengurangi rasa hormat dengan kerendahan hati yang paling dalam, ku persembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tuaku (bapak Abdul Manaf dan ibu Sumirah), yang selama ini dengan tulus kasih dan kesabarannya membesarkanku dan membimbingku, serta senantiasa mendo'akan di setiap selepas sholatnya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan, tentu sebuah pengorbanan yang tak akan terbalaskan.

(Semoga aku bisa menjadi pribadi yang engkau harapkan, Wahai Bapak dan Ibu).

Serta kepada Guru dan dosenku yang tak bisa ku sebut satu persatu, mereka yang terus tiada henti membimbing dan mengingatkan ku disaat aku lalai akan tugasku.

(Semoga engkau semua diberikan panjang umur dan sehat wal 'afiat).

Terimakasih kepada calon teman hidupku (fatati) dan teman-temanku yang selalu memberikan dorongan dan mendo'akan untuk tetap berjuang, bersama dalam susah dan senang serta menemani perjalanan panjang mencapai puncak keberhasilan.

Kata Pengantar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puja dan pujisyukurpenelitipanjatkankehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Nikmat, serta Hidayah Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini dengan judul : “Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pimpinan terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) UIN Malang.”

Sholawat serta salam taklupa tcurahkan kepada Baginda Nabi Agung Muhammad saw. Yang telah menunjukkan umatnya kejalan yang lurus dan yang telah membimbing kita semua dari zaman jahiliyah menuju zaman kebenaran yakni ad'dinul Islam yang diRidloi oleh Nya, serta tiada henti kita mengharap syafa'atnya.

Dalam rangka menyelesaikan penulisan ini, penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang,
Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yakni,
Ibu Dr. Siti Mahmudah, M.Si.
3. Ketua Jurusan Fakultas Psikologi, Bapak M. Jamaluddin Ma'mun,
M. Si.

4. Dosen Pembimbing Bapak, Drs.Zainul Arifin, M.Ag. yang telah berkenan dengan penuh keikhlasan hati mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan ini.
5. Seluruh jajaran akademik dan para staf Fakultas Psikologi yang telah berkontribusi atas pengalaman yang berharga selama peneliti menempuh studi di kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Dan seluruh pihak yang telah turut serta membantu baik secara moril maupun materil dalam proses penyelesaian ini.

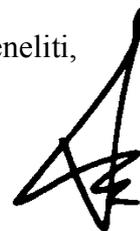
Tiada balasan yang dapat berikan selain do'a dan ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya. Semoga Allah SWT menerima segala amal baik dan memberi balasan yang setimpal atas segala jerih payahnya serta kita semua selalu dalam perlindungan Nya. Aamiin

Sepenuhnya peneliti menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari para pembaca sangatlah diharapkan demi perbaikan hasil penelitian selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT panjatkan rasa syukur yang mendalam dan semoga ini bermanfaat bagi khususnya, dan umumnya berguna untuk kemajuan pendidikan dan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang. Aamiin.

Malang, 23 Agustus 2021

Peneliti,



Kurnia Rohman

Daftar Isi

Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Pernyataan Orisionalitas	v
Motto	vi
Persembahan	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
Abstrak.....	xvii
Abstract.....	xviii
ملخص البحث	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
1. Teoritis	11
2. Praktis.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Motivasi Berorganisasi	12
1. Pengertian Motivasi Berorganisasi.....	12
2. Aspek-Aspek Motivasi Berorganisasi	16
3. Faktor-Faktor Motivasi Berorganisasi	18
4. Dimensi Motivasi Berorganisasi	21
5. Motivasi Berorganisasi dalam Persepektif Islam	22
B. Keterampilan Interpersonal Pimpinan	28
1. Pengertian Keterampilan Interpersonal	28
2. Karakteristik Keterampilan Interpersonal	32
3. Aspek-aspek Keterampilan Interpersonal	34
4. Faktor-faktor Keterampilan Interpersonal Pimpinan	37
5. Dimensi Keterampilan Interpersonal	39
6. Kajian Islam tentang ketrampilan Interpersonal	42

7. Telaah Teks Islam tentang Keterampilan Interpersonal Pemimpin	45
C. Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pimpinan terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota IMM UIN Malang	51
D. Hipotesis Penelitian.....	55
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	57
A. Pendekatan Penelitian	57
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	58
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	59
1. Motivasi Berorganisasi	59
2. Keterampilan Interpersonal Pimpinan	60
D. Strategi Penelitian	61
1. Penentuan Populasi	61
2. Penentuan Sampel	62
E. Teknik Pengumpulan Data	63
1. Observasi.....	63
2. Kuesioner / Skala Penelitian	63
3. Dokumentasi	75
F. Metode Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
1. Uji Validitas	76
2. Uji Reliabilitas	81
G. Analisis Data	83
1. Metode Uji Asumsi	84
2. Analisis Uji Tingkat/Kategorisasi	85
3. Analisis Uji Regresi/Uji Pengaruh	87
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	89
A. Pelaksanaan Penelitian	89
1. Gambaran Umum Subjek Penelitian	89
2. Jumlah Subjek Penelitian	91
3. Hambatan-Hambatan.....	92
B. Hasil Penelitian	92
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	92
2. Uji Asumsi.....	97
3. Analisis Uji Tingkat/Kategorisasi	99
4. Analisis Uji Regresi/Uji Pengaruh	104
C. Analisis Data/Pembahasan	105
1. Tingkat Motivasi Berorganisasi Anggota IMM UIN malang.	105
2. Tingkat Keterampilan Interpersonal Pimpinan IMM UIN malang. .	107
3. Pengaruh Signifikan Keterampilan Interpersonal Pimpinan terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota IMM UIN Malang	110

BAB V PENUTUP	113
A. Kesimpulan	113
B. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN.....	120

Daftar Tabel

Tabel II.1. Makna Kosa Kata Ayat Al-Qur'an Motivasi Berorganisasi	23
Tabel II.2. Analisis Komponen Ayat Al-Qur'an Motivasi Berorganisasi	24
Tabel II.3. Sampel Teks Psikologi Variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin	42
Tabel II.4. Makna Kosa Kata Ayat Al-Qur'an Keterampilan Interpersonal Pimpinan	46
Tabel II.5. Analisis Komponen Ayat Al-Quran Keterampilan Interpersonal Pemimpin	48
Tabel III.1. Populasi Penelitian	61
Tabel III.2. Keterangan Jumlah Data Penelitian	63
Tabel III.3. Tabel Penilaian Skala Likert	64
Tabel III.4. Blue Print Motivasi Berorganisasi Sebelum Dilakukan Uji Coba Instrument	66
Tabel III.5. Blue Print Motivasi Berorganisasi Sesudah Dilakukan Uji Coba Instrument	68
Tabel III.6. Blue Print Keterampilan Interpersonal Sebelum Dilakukan Uji Coba Instrument	70
Tabel III.7. Blue Print Keterampilan Interpersonal Sesudah Dilakukan Uji Coba Instrument	73
Tabel III.8. Validitas Skala Uji Coba Variabel Motivasi Berorganisasi	78
Tabel III.9. Validitas Skala Uji Coba Variabel Keterampilan Interpersonal Pimpinan	79
Tabel III.10. Hasil Uji Reabilitas	83
Tabel III.11. Tabel Rumus Kategorisasi	86
Tabel IV.1. Komisariat Ikatan Mahasiswa muhammadiya Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	90
Tabel IV.2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Berorganisasi	93
Tabel IV.3. Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Interpersonal Pimpinan	94
Tabel IV.4. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Berorganisasi dan Keterampilan Interpersonal	96
Tabel IV.5. Hasil Uji Reliabilitas	96
Tabel IV.6. Hasil Uji Normalitas	97
Tabel IV.7. Hasil Uji Linieritas	99

Tabel IV.8. Mean dan Standard deviasi Variabel Motivasi Berorganisasi ..	100
Tabel IV.9. Kategorisasi Tingkat Deviasi Variabel Motivasi Berorganisasi	101
Tabel IV.10. Hasil Prosentase dari Variabel Motivasi Berorganisasi.....	101
Tabel IV.11. Mean dan Standart deviasi variabel Keterampilan	
Interpersonal.....	102
Tabel IV.12. Kategorisasi Tingkat Deviasi Variabel Keterampilan	
Interpersonal.....	103
Tabel IV.13. Hasil Prosentase dari Variabel Keterampilan Interpersonal ..	103
Tabel IV.14. Hasil Uji Regresi Sederhana	104

Daftar Gambar

Gambar II.1. Pola Teks Islam Motivasi Berorganisasi	24
Gambar II.2. Peta Konsep Teks Islam Motivasi Berorganisasi	27
Gambar II.3. Peta Konsep Variabel Keterampilan Interpersonal.....	43
Gambar II.4. Pola teks Psikologi Keterampilan Interpersonal	44
Gambar II.5. Peta Konsep teks Islam Variabel Keterampilan Interpersonal Pimpinan	51
Gambar III.1. Kerangka Konseptual Penelitian	59
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas.....	98
Gambar IV.2. Diagram Kategorisasi Motivasi Berorganisasi anggota	101
Gambar IV.3. Diagram Kategorisasi Keterampilan Interpersonal Pimpinan	103
Gambar IV.4. Diagram Hasil Kategorisasi Motivasi Berorganisasi	106
Gambar IV.5. Gambar IV.3. Diagram Hasil Kategorisasi Keterampilan Interpersonal.....	108

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Lampiran Bukti Surat Izin Penelitian	121
Lampiran 2. Lampiran Skala Penelitian Offline	123
Lampiran 3. Lampiran Skala Penelitian Online	127
Lampiran 4. Lampiran Hasil Dokumentasi Total Populasi Penelitian.....	131
Lampiran 5. Lampiran Tabulasi Hasil Skoring Penelitian Variabel Motivasi Berorganisasi.	136
Lampiran 6. Lampiran Tabulasi Hasil Skoring Penelitian Variabel Keterampilan Interpersonal Pimpinan	138
Lampiran 7. Lampiran Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	140
Lampiran 8. Lampiran Uji Asumsi (Uji Normalitas)	146
Lampiran 9. Lampiran Uji Asumsi (Uji Linieritas)	147
Lampiran 10. Lampiran Hasil Uji Kategorisasi	148
Lampiran 11. Lampiran Hasil Uji Hipotesis/Uji Regresi.....	149
Lampiran 12. Ringkasan Skripsi	151

Abstrak

Rohman, Kurnia. 2021. *Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pimpinan Terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Universitas Islam Negeri Malang*. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Drs. Zainul Arifin, M. Ag.

Keterampilan Interpersonal merupakan keseluruhan kemampuan seseorang yang digunakan untuk berinteraksi atau berhubungan secara efektif dengan orang lain. seperti halnya pemimpin sedang memotivasi anggota, atau menyelesaikan konflik antar anggota, maka keterampilan interpersonal sedang diuji. keterampilan interpersonal yang dimiliki oleh pemimpin dapat memotivasi anggotanya. motivasi berorganisasi inilah yang menyebabkan individu itu berbuat sesuatu. Sehingga kaitannya dengan berorganisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi berorganisasi anggota IMM UIN malang., 2) Untuk mengetahui bagaimana tingkat keterampilan interpersonal pimpinan IMM UIN malang., 3) Untuk membuktikan apakah berpengaruh signifikan keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota IMM UIN malang.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, sampel yang digunakan adalah 40 sampel dari 108 populasi anggota aktif IMM UIN Malang. Pengambilan data yang menggunakan dua skala yaitu skala motivasi berorganisasi dan skala kesadaran interpersonal. instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang diinput kedalam google form dengan skala likert. Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat hasil sebagai berikut: tingkat motivasi berorganisasi anggota IMM UIN Malang berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 75% atau sebanyak 30 responden dan tingkat keterampilan pimpinan terhadap anggota IMM UIN Malang juga berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 75% atau sebanyak 30 responden. Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000 kurang dari 0.05, yang berarti ada pengaruh antara keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota IMM. Sumbangan keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota ditunjukkan dengan koefisien determinan $r^2 = 0.443$ atau 44,3%. Hasil tersebut menunjukkan keterampilan interpersonal pimpinan mempengaruhi motivasi berorganisasi sedangkan sisanya 55,7% ditentukan oleh faktor lain.

Kata kunci : *keterampilan interpersonal pimpinan, motivasi berorganisasi.*

Abstract

Rohman, Kurnia. 2021. The Influence of Interpersonal Skills of Leaders towards Members' Organizational Motivation in Muhammadiyah Student Association (IMM) State Islamic University of Malang. Thesis. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University (UIN) Malang.

Supervisor: Drs. Zainul Arifin, M. Ag.

Interpersonal skills are the overall abilities of a person used to interact or relate effectively with other people. Being a leader must be able to motivate members, or resolve conflicts between members. So that in that case, interpersonal skills of leaders are being tested. Interpersonal skills possessed by leaders can motivate members because organizational motivation causes the individual to do something. This part plays an important role to do with organization.

This study aims at: 1) finding out how the level of organizational motivation of IMM UIN Malang members., 2) finding out how the level of interpersonal skills of IMM UIN Malang leaders, 3) proving whether the leadership's interpersonal skills have a significant effect on organizational motivation of IMM UIN Malang members.

The research method used is a quantitative method, while the sample used is 40 samples from the population of 108 active members of IMM UIN Malang. Collecting data using two scales, namely the organizational motivation scale and the interpersonal awareness scale. The research instrument used is a questionnaire that is inputted into a google form with a Likert scale. The data analysis used by the researcher is simple linear regression.

Based on the results of the research, the results obtained are as follows: the level of organizational motivation of IMM UIN Malang members is in the medium category with a percentage of 75% or as many as 30 respondents and the level of leadership skills for members of IMM UIN Malang is also in the medium category with a percentage of 75% or as many as 30 respondents. The results of data analysis showed a significant value of 0.000 less than 0.05, which means that there is an influence between leadership interpersonal skills on organizational motivation of IMM members. The contribution of leadership interpersonal skills to organizational motivation of members is indicated by the determinant coefficient $r^2 = 0.443$ or 44.3%. These results indicate that leadership interpersonal skills affect organizational motivation while the remaining 55.7% is determined by other factors.

Keywords: *leadership interpersonal skills, organizational motivation.*

ملخص البحث

رومان ، كورنيا. 2021. تأثير مهارات القيادة الشخصية على الحافز التنظيمي لأعضاء جمعية طلاب المحمدية (IMM) جامعة مالانج الإسلامية. أطروحة. كلية علم النفس ، مولانا مالك إبراهيم جامعة الدولة الإسلامية (UIN) مالانج.

المشرف: د. زين العريفين، الماجستير

المهارات الشخصية هي القدرات العامة للشخص المستخدمة للتفاعل أو التواصل بشكل فعال مع الآخرين. مثلما يحفز القائد الأعضاء ، أو يحل النزاعات بين الأعضاء ، يتم اختبار مهارات التعامل مع الآخرين. المهارات الشخصية التي يمتلكها القادة يمكن أن تحفز الأعضاء. الدافع التنظيمي هو ما يدفع الفرد لفعل شيء ما. لذلك يتعلق الأمر بالتنظيم.

تهدف هذه الدراسة إلى: (1) لمعرفة مستوى التحفيز التنظيمي لأعضاء IMM UIN Malang ، (2) لمعرفة كيفية مستوى المهارات الشخصية لقادة IMM UIN Malang ، (3) لإثبات ما إذا كانت المهارات الشخصية للقيادة تتمتع بتأثير كبير على الدافع التنظيمي لأعضاء IMM UIN Malang طريقة البحث المستخدمة هي الطريقة الكمية ، العينة المستخدمة هي 40 عينة من 108 مجموعات أعضاء نشطة في IMM UIN Malang جمع البيانات بمقياسين هما مقياس التحفيز التنظيمي ومقياس الوعي الشخصي. أداة البحث المستخدمة هي استبيان يتم إدخاله في نموذج google بمقياس ليكرت. تحليل البيانات الذي استخدمه الباحث هو انحدار خطي بسيط.

استنادًا إلى نتائج البحث ، كانت النتائج التي تم الحصول عليها كما يلي: مستوى التحفيز التنظيمي لأعضاء IMM UIN Malang في الفئة المتوسطة بنسبة 75 ٪ أو ما يصل إلى 30 مشاركًا ومستوى المهارات القيادية لـ IMM أعضاء UIN Malang هم أيضًا في الفئة المتوسطة بنسبة 75 ٪ أو ما يصل إلى 30 مشاركًا. أظهرت نتائج تحليل البيانات قيمة معنوية قدرها 0.000 أقل من 0.05 ، مما يعني أن هناك تأثيرًا بين مهارات القيادة الشخصية على التحفيز التنظيمي لأعضاء IMM. يشار إلى مساهمة المهارات الشخصية القيادية في التحفيز التنظيمي للأعضاء من خلال المعامل المحدد $r^2 = 0.443$ أو 44.3 ٪. تشير هذه النتائج إلى أن مهارات القيادة الشخصية تؤثر على الدافع التنظيمي بينما يتم تحديد نسبة 55.7 ٪ المتبقية بعوامل أخرى.

الكلمات المفتاحية: المهارات الشخصية القيادية ، الدافع التنظيمي للأعضاء

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di setiap perguruan tinggi pasti tidak akan luput yang namanya sebuah organisasi pastinya, apalagi yang namanya mahasiswa tentunya tugasnya bukan hanya belajar di kelas, seperti halnya yang telah di kemukakan oleh Ray, 2016 dalam jurnal penelitiannya (Cahyorinartri, 2018:28) bahwa tugas yang dilakukan oleh seorang mahasiswa di perguruan tinggi tidak hanyasemata-mata untuk belajar, melainkan haruslah terdapat banyak keterampilan yang perlu diraihinya hingga mereka siap menghadapi tuntutan di dunia kerja.

Salah satu keterampilan yang diharapkan dimiliki mahasiswa adalah perilaku yang terorganisir. Perilaku yang terorganisir tidak hanya membantu mahasiswa untuk berada pada jalurnya, tetapi juga dapat membantu mahasiswa untuk menyiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja sesungguhnya. sehingga dalam (Cahyorinartri, 2018:28) juga dijelaskan Undang-undang nomor 20 tahun 2003 pun secara gamblang pada pasal 4 ayat 5 yang menyampaikan bahwa prinsip pendidikan indonesia diselenggarakan dengan memberikan teladan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran. Selain UU nomor 20 tahun 2003, Pemerintah pun mengeluarkan Undang-undang nomor 12 tahun 2012 mengenai Pendidikan Tinggi. Pada bagian

“menimbang” disampaikan bahwa “untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi disegala bidang, diperlukan pendidikan tinggi yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghasilkan intelektual, ilmuwan, dan/atau profesional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa.” Hal-hal tersebut sementara, berdasarkan Kepmendikbud 155-u-1998 dalam jurnal yang dikemukakan oleh (Cahyorinartri, 2018:29) didalam kampus telah disediakan wadah yang digunakan untuk mengembahkan potensi-potensi mahasiswanya yaitu yang dinamakan organisasi kemahasiswaan, dan salah satu fungsi Organisasi Kemahasiswaan adalah pengembangan pelatihan keterampilan organisasi, manajemen dan kepemimpinan mahasiswa.

Pemerintah secara tegas mengakui bahwa kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler melalui organisasi kemahasiswaan merupakan bagian dari proses pendidikan yang diharapkan dapat mengembangkan kemampuan mahasiswa khususnya softskills. Setiap organisasi tentunya memiliki yang mana memiliki visi dan misi organisasi yang berbeda-beda dari setiap perguruan tinggi, bahkan dalam satu perguruan tinggi pun terdapat visi-misi dan jenis tujuan organisasi yang berbeda-beda pula, walaupun visi dan misinya berbeda-beda tetapi kebutuhan yang diperlukan individu tetap sama saling mengembangkan skill masing-masing individu agar siap diri ketika berada dilapangan, atau dunia kerja sesungguhnya. Dan setiap tujuan dan visi-

misi organisasi itu tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia di organisasi tersebut.

Sumber daya manusia semakin besar peranannya bagi kesuksesan sebuah organisasi, sehingga banyak organisasi yang menyadari bahwa salah satu unsur yang mampu memberikan keunggulan daya saing adalah unsur manusia, pandangan tersebut yang di ungkapkan oleh Mathis & Jacks dalam jurnalnya (Sugijono, 2016:52). Sumber daya manusia dalam lingkup organisasi dapat dikatakan sebagai anggota organisasi. Anggota merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi, karena anggota merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Jika suatu organisasi yang memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi tidak didukung dengan anggotanya yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup organisasi tersebut akan berjalan lambat bahkan tidak dapat bertahan lama. Dengan adanya anggota dalam sebuah organisasi merupakan hal penting bagi organisasi itu sendiri. Biasanya anggota memiliki tugas masing-masing dalam tujuan meningkatkandaya tarik mahasiswa untuk berorganisasi itu sendiri.

Meningkatkan untuk bertujuan mengembangkan suatu organisasi itu membutuhkan kenyamanan serta dorongan motivasi pada setiap individu dalam berorganisasi. Dorongan motivasi ini dapat diperoleh dengan berbagai usaha pimpinan dalam meyakinkan anggota tersebut sehingga akan merasakan keyamanan. Seharusnya anggota dalam suatu organisasi memiliki kewajiban

dalam melaksanakan fungsi-fungsisebagaimana mestinya anggota dalam berorganisasi.

Dalam organisasi tersebut tentunya tidak dapat berjalan dengan cukup baik tanpa diseimbangi dengan adanya keterampilan interpersonal pimpinan yang menjalankannya. Karena tugas pimpinan tidak akan berjalan tanpa adanya bantuan dari anggota itu sendiri yang sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi. Dikarenakan setiap individu itu pastinya memiliki karakter dan perilaku yang berbeda-beda baik dari yang memiliki jabatan sebagai pimpinan ataupun jabatan sebagai anggota. Dua komponen tersebut sangatlah memiliki karakter yang berbeda dengan alasan ada yang ulet, cekatan, teliti dan rajin dalam berorganisasi. Ada juga yang melakukan tanggungjawab sebagai anggota dengan baik secara totalitas dan ada juga yang menjalankannya harus menunggu instruksi/perintah dari anggota yang lain maupun dari pimpinan. Semua itulah dinamakan dinamika dalam berorganisasi.

Pimpinan tidak mudah untuk menjadikan para anggotanya menjalankan tugasnya dengan maksimal untuk itu pimpinan harus memiliki sikap yang mampu menumbuhkan semangat pada anggota dalam organisasi seperti kepekaan pada setiap individu menunjukkan sikap yang tanggap, loyal, dan tentunya memiliki solidaritas yang baik karena di era moderen seperti sekarang ini banyak mahasiswa yang kurang peduli atas pertanggungjawaban yang di berikan oleh organisasi, sedangkan yang di butuhkan anggota adalah motivasi dari pemimpin yang mampu menumbuhkan semangat yang tinggi

pada setiap anggota/individu. Dalam menumbuhkan semangat pada setiap anggota untuk berorganisasi tentunya membutuhkan pimpinan yang memiliki solidaritas, komitmen ataupun memberikan motivasi pada anggotanya. Dalam membangun motivasi berorganisasi yang baik tentunya membutuhkan keterampilan dari seorang pimpinan. Karena ketika pemimpin mampu memberikan motivasi berorganisasi yang baik maka anggota akan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi pada organisasi.

Fenomena yang terjadi dalam mewujudkan motivasi berorganisasi IMM di kampus UIN Malang, para anggota tentunya tak luput dari faktor-faktor yang mempengaruhi baik dari faktor internal anggota itu sendiri maupun faktor eksternalnya. Sebagai contoh, yang mana dalam penelitian ini salah satu penyebab yang dapat memunculkan motivasi berorganisasi anggota menurun dari tiga komisariat IMM UIN Malang ada 6 anggota dan pemimpin yang mewakili berasumsi bahwa hampir semua berpendapat yang sama, bahwa keluhan yang dirasakan adalah karena merasa tidak nyaman, dan kurang keterbukaan diri antara pimpinan dan anggota sehingga keterampilan interpersonal para pimpinan yang mampu merubah anggota dapat merasakan motivasi berorganisasi dari pimpinan pada setiap ke-3 komisariat (wawancara dengan anggota IMM pada 18 november 2020).

Maka dari situlah motivasi berorganisasi pada anggota IMM UIN Malang sangatlah dibutuhkan karena peran pemimpin organisasi adalah salah satu tingkatan yang paling utama dalam penentuan keberhasilan ataupun kemunduran pada organisasi tersebut. Untuk mencapai suatu hasil atas proses

anggota dalam berorganisasi yang telah terlaksana. Sehingga dalam menjalankan tugas pemimpin termasuk salah satu bukti dalam bentuk mewujudkan tujuan organisasi. Yang mana motivasi berorganisasi itu sendiri ditunjukkan dari keterampilan interpersonal pemimpinnya yang nantinya dapat memicu motivasi anggotanya dalam berorganisasi sehingga dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi bersama-sama.

Didalam mewujudkan motivasi berorganisasi inilah para anggota tak luput dari faktor-faktor yang mempengaruhinya baik dari faktor internal anggota itu sendiri maupun faktor eksternalnya. Yang mana dalam penelitian ini salah satu penyebab yang dapat memunculkan motivasi berorganisasi anggota adalah keterampilan interpersonal para pemimpinnya.

Dalam membangun organisasi yang maju tentunya ada faktor internal dan eksternal. Faktor internal yakni faktor yang berasal dari diri individu atau anggota didalam berorganisasi salah satunya adalah motivasi untuk berorganisasi, karena setiap anggota itu tentunya memiliki kekurangan pastinya. Motivasi berorganisasi merupakan salah satu aspek yang ada didalam konteks yang terbangun dari dalam diri seorang anggota dan itu menunjukkan bahwa motivasi berorganisasi merupakan hal yang pokok dan harus di miliki oleh setiap anggota dalam melakukan aktivitas apapun.

Sedangkan faktor eksternalnya adalah kemampuan interpersonal seorang pimpinan atau para pimpinan itu sendiri karena sejatinya setiap individu tentunya memiliki interpersonal skill, terlebih didalam menduduki sebuah posisi tertentu dan salah satunya adalah posisi kepemimpinan. kepemimpinan

juga merupakan salah satu penyebab baik atau buruknya pola kerja anggota baru ataupun seorang pimpinan itu sendiri. Karena tanpa adanya kemampuan interpersonal dari seorang pimpinan maka organisasi atau anggota itu sendiri tidak dapatlah berkembang menuju arah yang lebih baik dari sebelumnya. Karena dorongan interpersonal dari seorang pimpinan merupakan sebuah faktor yang utama didalam membentuk motivasi pada anggota yang mana nantinya dapat mempengaruhi suatu kemajuan organisasi. Setiap manusia itu tentunya memiliki kemampuan diri yang berbeda-beda begitu pula dengan seorang pimpinan itu memiliki sikap yang berbeda-beda dalam cara memimpin dan memberlakukan anggota. Dan itu semua juga merupakan salah satu bentuk dari kemampuan interpersonal yang dimiliki oleh seorang pimpinan.

Sama halnya juga di katakana (Robbins & Judge, 2017:147) dalam bukunya, bahwasannya saat pimpinan memotivasi anggota, atau menyelesaikan konflik antar anggota, maka keterampilan interpersonal sedang diuji. karena sebagian universitas menurut robbins ini, sebagian universitas mulai mengikut sertakan kewirausahaan dan sosial dalam kurikulumnya untuk melatih pimpinan-pimpinan masa depan guna menjawab isu-isu sosial dalam organisasi mereka dengan keterampilan interpersonalnya.

Selain itu pandangan dari (Afandi, Mashudi, & Utomo, 2018:2) dalam penelitiannya mengungkapkan keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari jalinan koordinasi antara setiap bidang dengan pemimpin organisasi. Kegiatan pimpinan tidak hanya terbatas dalam pelaksanaan program kerja

semata, melainkan lebih kompleks yaitu bagaimana mengorganisir setiap elemen organisasi sehingga dapat bersinergi dan memberikan kontribusi positif terhadap usaha mencapai tujuan organisasi. Maka dari situlah dapat difahami bahwasannya pemimpin itu tidak hanya mengkoordinir program kerjanya saja melainkan juga mengkoordinir segala elemen yang ada di organisasi termasuk motivasi berorganisasi para anggotanya, salah satunya termasuk dalam motivasi berorganisasi para anggota organisasi IMM di kampus UIN Malang ini, juga sangatlah dibutuhkan, karena motivasi berorganisasinya para anggota dan juga keterampilan interpersonal yang dimiliki para pimpinan adalah salah satu tingkatan yang dibutuhkan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Terkait motivasi berorganisasi dan juga keterampilan interpersonal pimpinan merupakan dua variabel yang saling berkaitan, yang mana hal tersebut pernah dijelaskan oleh penelitian-penelitian sebelumnya, salah satunya dilakukan oleh (Perdana, 2017:1) yang mana tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan efektivitas komunikasi terhadap motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil perhitungan yang didapatkan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, pengaruh efektivitas komunikasi terhadap motivasi ialah positif dan signifikan, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan juga ditemukan positif dan signifikan. Ditemukan pula bahwa motivasi memediasi pengaruh

gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sekaligus, motivasi juga memediasi efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan secara simultan memberikan pengaruh terhadap motivasi sebesar 49,8% sementara 50,2% dipengaruhi variabel lain. sehingga dari salah satu penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi seseorang. Perbedaan yang ada antara penelitian terdahulu dan yang sekarang ini adalah terkait kepemimpinan penelitian jika penelitian terdahulu terkait gaya dan efektivitas kepemimpinan penelitian yang sekarang membahas terkait keterampilan interpersonal pimpinannya, jadi lebih dari 1 orang pimpinan melainkan sama halnya ingin mengetahui tentang pengaruhnya dengan motivasi anggotanya.

Penelitian terdahulu adalah bentuk yang diinginkan peneliti untuk mendapatkan perbandingan agar peneliti selanjutnya mempunyai gambaran dan inovasi dalam melakukan penelitian yang dilakukan di samping itu peneliti terdahulu memberikan kemudahan penelitian dalam menempatkan penelitian untuk berorientasi serta memperluas wawasan dan memperbanyak teori dalam penelitian yang dilakukan.

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Ryan Perdana (2017:1) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Ghrasia Yogyakarta”. Didapatkan uji normalitas menunjukkan nilai signifikan yaitu Gaya kepemimpinan dan efektivitas kepemimpinan secara

simultan memberikan pengaruh terhadap Motivasi sebesar 49,8% sementara 50,2% dipengaruhi variabel lain.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Nita Yuanita (2017:44), dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Kampus terhadap Motivasi Berorganisasi Mahasiswa dalam Mewujudkan Partisipasi Mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan”. Didapatkan uji normalitas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,3856 untuk Iklim Organisasi dan 0,6144 untuk Motivasi Berorganisasi.

Maka dari penelitian terdahulu, penelitian saat ini memiliki bentuk persamaan dalam bidang interpersonal pimpinan dan motivasi berorganisasi pada mahasiswa yang masih menjadi anggota aktif di organisasi ikatan mahasiswa muhammadiyah (IMM) uin malang dari komisariat yang berbeda dan berbeda fakultas itulah yang menjadi indikator baru dalam penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Tingkat Motivasi Berorganisasi Anggota IMM UIN Malang?
2. Bagaimana Tingkat Keterampilan Interpersonal Pimpinan IMM UIN Malang?
3. Apakah ada Pengaruh Signifikan Keterampilan Interpersonal Pimpinan terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota IMM UIN Malang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi berorganisasi anggota IMM UIN malang.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat keterampilan interpersonal pimpinan IMM UIN malang.
3. Untuk membuktikan apakah berpengaruh signifikan keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota IMM UIN malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan khazanah keilmuan para anggota IMM UIN Malang dalam membangun organisasi IMM UIN Malang ini menjadi lebih terorganisir dan semakin majumotivasi berorganisasinya. Selain itu diharapkan dapat menjadi refrensi penelitian-penelitian selanjutnya agar lebih baik lagi dan mudah dalam mencari refrensi penelitian.

2. Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran bagi para pimpinan organisasi-organisasi khususnya dalam memajukan kegiatan-kegiatan organisasinya, serta agar para pimpinan dapat lebih mengembangkan keterampilan interpersonalnya saat mengkoordinir para anggotanya sehingga motivasi yang tumbuh dari para anggota bisa lebih positif.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Motivasi Berorganisasi

1. Pengertian Motivasi Berorganisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2017:127-178) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Dan motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2001) yang ditulis dalam jurnalnya (Sutejo, 2004:38) menyatakan bahwa motivasi merupakan istilah perasaan didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang seringkali melakukan suatu tindakan karena untuk mencapai suatu tujuan tertentu. motivasi sendiri dapat dikatakan sebagai langkah awal dalam proses seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik maupun psikis dan dengan kata lain bisa diartikan sebagai suatu dorongan yang ditunjukkan agar mampu memenuhi tujuan dari motif.

Dalam Buku (Moorhead & Griffin, 2013:86) menyebutkan motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Dalam organisasi, motivasi anggota dapat diciptakan dengan memberikan peran atau posisi yang disukai atau yang diminati, pemberian reward berupa materi atau pujian kepada anggota atas kemampuan dan prestasi yang diberikan pada organisasi adalah salah satu faktor yang

mempengaruhi motivasi anggota dalam berorganisasi. Begitu juga dalam lingkup organisasi.

Kemudian dari sudut pandang Steers (1985:20) dalam jurnal yang ditulis (Ahadi, 2018:4-5) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri seseorang (internal) yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah lakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi ini memusatkan perhatian pada aspek didalam diri individu (intern) yaitu kebutuhan. Kebutuhan menjadi sebab individu melakukan tindakan dan aktivitas tertentu.

Sehingga motivasi ini yang juga telah dikemukakan dibukunya (Munandar, 2012:323) Merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, dan apabila tujuan yang itu berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Dari pemahaman terkait motivasi di atas maka (Sopiah, 2008:92) dalam bukunya memaparkan bahwa pada dasarnya terdapat tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu ;

a. Usaha

Karakteristik pertama dari motivasi adalah usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam tugasnya. Tegasnya, hal ini melihatkan berbagai macam kegiatan atau upaya yang nyata maupun yang kasat mata.

b. Kemauan yang keras

Karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjuk pada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugasnya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan. Sekalipun kegagalan bukan untuk dijadikan alasan menyerah.

c. Arah dan tujuan

Karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang ditujuh oleh usaha dan kemuan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah kondisi dimana seseorang mendapatkan dorongan berusaha dan memantapkan kemauannya untuk mencapai tujuan dari motif yang ingin dicapai. Dalam lingkup industri organisasi, hasil dari motivasi berupa produktivitas, kehadiran, perilaku kerja, komitmen, dan lain sebagainya. Motivasi dalam penelitian ini dikhususkan mengenai motivasi dalam berorganisasi. Organisasi disini dapat dipandang sebagai suatu sistem yang terbuka. Kast & Rosenzweig dalam (Munandar, 2012:325) mengartikan organisasi sebagai sistem yang mana sistem menurutnya adalah *“suatu kesatuan keseluruhan yang terorganisasi, yang terdiri dari dua atau lebih bagian, komponen atau subsistem, yang saling berkaitan satu sama lain dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yang memiliki pola tersendiri.”* Sedangkan dalam (Robbins & Judge, 2017:2) pada bukunya menjelaskan organisasi adalah suatu unit sosial

yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang, yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinue untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Sehingga pada kesimpulannya organisasi merupakan kumpulan dari orang-orang yang memiliki perbedaan dari karakteristiknya namun memiliki tujuan yang sama kemudian hal tersebut disepakati menjadi tujuan bersama untuk mewujudkannya bersama-sama pula.

Dalam konteks perguruan tinggi, berorganisasi dapat dikatakan sebagai kegiatan yang dilakukan secara sadar oleh mahasiswa yang tercatat sebagai anggota dalam mengikuti suatu organisasi. Sepertihalnya yang telah di tulis di UU RI dalam buku (Rindjin, 2013:22) Mahasiswa sendiri dalam UU RI 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada BAB 1 pasal 1 ayat 15 adalah peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi. Kemudian pada pasal 13 ayat 1 mengatakan bahwa mahasiswa sebagai anggota Civitas Akademik, dengan diposisikan sebagai insan dewasa yang memiliki kesadaran sendiri dalam mengembangkan potensi diri di Perguruan Tinggi untuk menjadi intelektual, ilmuwan, praktisi, dan atau profesional. Disambung dengan pasal 14 ayat 1 dan 2 yang mana pada isi pasal tersebut dikatakan bahwa mahasiswa mengembangkan bakat, minat dan kemampuan dirinya melalui kegiatan intrakulikuler dan ekstrakulikuler sebagai bagian dari proses pendidikan, yang mana dapat dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan.

Sehingga dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa motivasi berorganisasi merupakan suatu dorongan dalam diri individu yang

mengarahkan individu tersebut untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku secara sadar dalam melaksanakan setiap kegiatan atau aktivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi atau tujuan bersama.

2. Aspek-Aspek Motivasi Berorganisasi

Terkait teori-teori yang berhubungan dengan penelitian motivasi ada banyak, melainkan dalam penelitian ini hanya di ambil dua teori, yang mana yang pertama adalah terkait teori hierarki dari Abraham maslow tentang tata tingkat kebutuhan yang di jelaskan (Robbins & Judge, 2017:128) menurut maslow, individu di motivasi oleh kebutuhan yang mana kebutuhan tersebut dibagi menjadi lima yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis atau yang di sebut dengan kebutuhan faali, kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan individu, seperti kebutuhan makan dan minum, kebutuhan udara segar, kebutuhan tempat perlindungan dan keutuhan fisik lainnya. kebutuhan ini adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. karena jika tidak dipenuhi maka individu akan berhenti eksistensinya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk dilindungi dari hal-hal yang berbahaya mengancam fisik dan emosional individu, seperti harus beradaptasi di tempat-tempat yang baru.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan. Karena setiap orang ingin menjadi anggota kelompok sosial, ingin mempunyai teman.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan atau kebutuhan harga diri ini meliputi 2 jenis, yaitu:

- 1) Mencakup faktor-faktor internal, seperti; kebutuhan rasa harga diri, kepercayaan diri, kemandirian, kompetensi dan pencapaian diri.
- 2) Mencakup faktor-faktor eksternal, seperti; kebutuhan yang menyangkut reputasi, kebutuhan untuk dikenali, pengakuan, perhatian dan status.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan. Kebutuhan ini berupa dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi kreatif, mencapai potensi dirinya dan pemenuhan pertumbuhan kompetensinya, yang mana kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugasnya.

Teori yang ada di atas merupakan teori kebutuhan yang telah dijelaskan oleh Abraham Maslow, sedangkan teori yang selanjutnya adalah teori dua faktor yang dikemukakan oleh psikologi bernama Frederick Herzberg dalam (Robbins & Judge, 2017:130-131) yang mana teori dua faktor memiliki

prinsip bahwa hubungan seorang individu pada kerjanya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja sangat menentukan berhasil tidaknya tugas tersebut. Pada penelitiannya, Menurut Herzberg faktor-faktor yang menimbulkan bentuk kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan.

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut:

- a. Hal-hal yang mendorong anggota adalah tugas yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan, dapat menikmati tugas itu sendiri, dan adanya pengakuan.
- b. Hal-hal yang mengecewakan anggota adalah terutama faktor yang bersifat pada tugas, peraturan tugas, penerangan, istirahat, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
- c. Anggota akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas.
- d. Anggota akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

3. Faktor-Faktor Motivasi Berorganisasi

Sesuai yang ditulis oleh (Mangkunegara, 2005:13-14), pada hakekatnya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yakni faktor eksternal dan faktor internal :

a. Eksternal

Faktor eksternal meliputi lingkungan organisasi, seperti lingkungan kerja, gaji atau kompensasi, kondisi kerja baik fisik maupun psikis, kebijakan organisasi, reward, tanggung jawab, promosi, dll.

b. Internal

Faktor internal merupakan faktor pribadi atau yang biasa disebut muncul dari diri individu itu sendiri yang meliputi kepribadian, keinginan dan harapan yang ada dalam pribadi individu.

Sedangkan pada buku yang di tulis (Munandar, 2012:331) menjelaskan Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang disebut sebagai faktor motivator, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari tugas, yang merupakan faktor intrinsik dari tugas, yaitu;

a. Tanggungjawab (*responsibility*)

Besar kecilnya tanggungjawab yang dirasakan diberikan kepada seorang anggota.

b. Kemajuan (*advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan anggota dapat maju dalam tugasnya.

c. Tugasit SENDIRI

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan anggota dari tugasnya.

d. Capaian (*achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan anggota mencapai prestasi yang tinggi.

e. Pengakuan (*recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada anggota atas unjuk-kerjanya.

Jika faktor-faktor tersebut tidak (dirasakan) ada, anggota merasa tidak lagi puas (*notsatisfied*), yang berbeda dari tidak puas (*dissatisfied*). Faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan, yang di namakan kelompok hygiene, berkaitan dengan konteks dari tugas, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari tugas, dan meliputi faktor-faktor:

a. Administrasi dan kebijakan organisasi,

Tingkat kesesuaian yang dirasakan anggota dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

b. Penyeliaan,

Tingkat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh anggota.

c. Gaji,

Tingkat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk-kerjanya.

d. Hubungan antar pribadi,

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan anggota kerja lainnya.

e. Kondisi kerja,

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas-tugasnya.

Jika faktor-faktor tersebut dirasa kurang atau tidak diberikan, maka anggota akan merasa tidak puas (*dissatisfied*). Anggota akan menjadi banyak

mengeluh. Jika faktor-faktor hygiene dirasakan ada atau diberikan, maka yang timbul bukanlah kepuasan kerja, melainkan menurut Herzberg, merasa not *satisfied* (tidak lagi puas), yang berbeda dari *dissatisfied* (tidak puas) yang artinya dari pernyataan tersebut tidak lagi tidak puas.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan bentuk faktor-faktor yang menimbulkan motivasi berorganisasi yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi berorganisasi yang lebih reaktif.

4. Dimensi Motivasi Berorganisasi

Dimensi motivasi berorganisasi yang dikemukakan oleh Mc Clelland, sebagaimana yang dikutip dari jurnal (Yuanita, 2017:47) meliputi dimensi/ bentuk yang diantaranya:

a. **Kebutuhan Pencapaian,**

Yakni Keinginan memperoleh rewards/ hasil yang diharapkan serta menetapkan tujuan pencapaian dalam setiap menghadapi resiko yang terjadi.

b. **Kebutuhan Kekuasaan,**

Yakni mengatur dan mempengaruhi individu yang lain untuk memenangkan argumentasi dalam setiap keinginan untuk mencapai kedudukan.

c. **Kebutuhan Afiliasi,**

Yakni hubungan interpersonal pimpinan dengan mendahulukan kepentingan sosial organisasi dibanding penyelesaian tugas yang lainnya.

5. Motivasi Berorganisasi dalam Persepektif Islam

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana pentingnya mencari rezeki yang halal. Motivasi berorganisasi dalam Islam bukan hanya memenuhi kebutuhan material maupun moral semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup. Timbulnya motivasi berorganisasi dalam diri anggota karena adanya kebutuhan atau motif yang dimiliki. Selain kebutuhan akan material dan moral, manusia juga dihadapkan dengan kebutuhan spiritual. Kaitannya berorganisasi, Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu di nyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa berorganisasi atau bekerja adalah ibadah.

Demikian juga dalam motivasi berorganisasi. Kita dianjurkan untuk memilih dan mengikuti suatu organisasi yang sesuai dengan bakat dan minat dan tentunya dengan bantuan orang lain sehingga apa yang kita kerjakan dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan jalan-Nya. Keterlibatan

kita dalam organisasi tercantum dalam kutipan firman Allah SWT didalam Al-Qur'an (Hatta, 2009:106) surat Al-Maidahayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

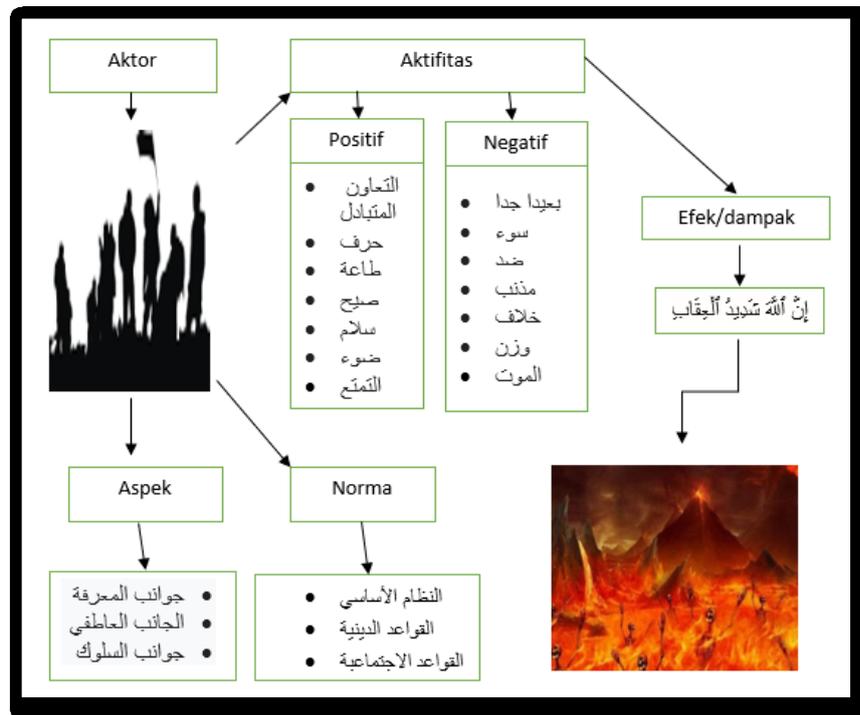
Artinya: “Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. bertaqwalah kepada Allah sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya ” (Hatta, 2009:106).

a. Makna kosa kata ayat al-qur'an Motivasi Berorganisasi

Tabel II.1. Makna Kosa Kata Ayat Al-Qur'an Motivasi Berorganisasi

No.	Terjemahan	Teks	Sinonim	Antonim	Makna psikologi
1	Dan tolong menolonglah kamu	وَتَعَاوَنُوا	Gotong royong	Berjauhan	Sosial
2	Dalam kebajikan	ا عَلَى الْبِرِّ	Budi pekerti	Keburukan	
3	Dan taq'wa	والتَّقْوَىٰ	Ketaatan	Penentang	Kontrol diri
4	Dan janglah tolong menolong	وَلَا تَعَاوَنُوا	Gotong royong	Berjauhan	
5	Dalam berbuat dosa	عَلَى الْإِثْمِ	Bersalah	Benar	Kontrol diri
6	Dan permusuhan	وَالْعُدْوَانَ	perselisihan	Perdamaian	
7	Dan bertaq'walah kepada Allah	وَاتَّقُوا	Ketaatan	Penentang	Kontrol diri
8	Sesungguhnya Allah	إِنَّ اللَّهَ	Betul	Salah	
9	Sangat berat	شَدِيدٌ	Berat	Ringan	Kontrol diri
10	Siksanya	الْعِقَابِ	Azab	Nikmat	

b. Pola teks Islam Al-Maidah:2 Motivasi Berorganisasi



Gambar II.1. Pola Teks Islam Motivasi Berorganisasi

c. Analisis Komponen Teks islam.

Tabel II.2. Analisis Komponen Ayat Al-Qur'an Motivasi Berorganisasi.

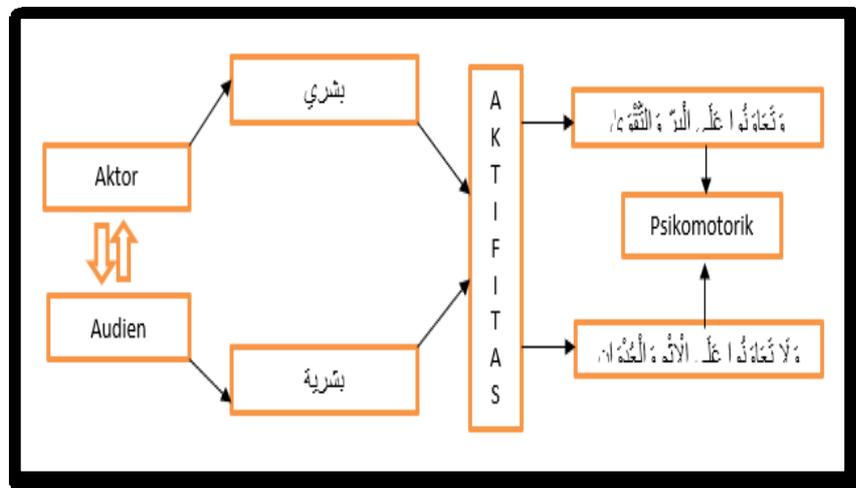
No	Komponen	Kategori	Diskripsi	Sampel
1	Aktor	Idividu	Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dengan kebutuhan tersebut maka tolong menolong antar sesama manusia sudah menjadi keharusan yang harus dilakukan semua manusia yaitu saling tolong menolong dalam kebaikan.	وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالْتَّقْوَى
		Komunitas	Dalam kelompok dibutuhkan saling tolong menolong dalam kebaikan dengan tolong menolong tersebut akan menjadikan kelompok tersebut menjadi lebih baik.	وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالْتَّقْوَى

2	Aktifitas	Verbal	Dalam bergotong royong atau bekerja sama maka dalam diri manusia harus bisa mengkondisikan diri dengan sebaik mungkin sehingga tidak ada kesalah pahaman antara individu dengan individu lain maupun individu dengan kelompok melalui komunikasi yang baik.	وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
		Non Verbal	Dalam bergotong royong atau bekerja sama maka dalam diri manusia harus bisa mengkondisikan diri dengan sebaik mungkin sehingga tidak ada kesalah pahaman antara individu dengan individu lain maupun individu dengan kelompok sebab perselisihan dan dan ermusuhan menjadikan sifat tolong menolong menjadi sulit untuk di lakukan	
3.	Bentuk	Fisik	Dengan ketakwaan individu kepada Allah maka akan menjadikan individu tersebut semkin menjaga diri untuk senantiasa beribadah kepada Allah	وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالنَّفَقَى
		Psikis	Dengan kerjasama yang dilakukan kumpulan individu akan menjadikan kehidupan yang baik dan dengan kebaikan itu semakain menjadikan kita bertakwa kepada Allah	
5	Aspek	Kognitif	Kita diperintahkan untuk saling tolong menolong dalam kebaikan. dan kita dilarang untuk saling tolong menolong dalam keburukan	وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالنَّفَقَى
		Afektif	K Dan kita dilarang untuk saling tolong menolong dalam keburukan.	

		Psikomotorik	Menjadikan kita manusia yang bertakwa.	
6	Faktor	Internal	Dalam individu memiliki pemikiran yang berbeda-beda dan tidak semua individu mau atau mampu bersosial dengan orang lain sehingga mereka akan jauh dari sifat untuk saling tolong menolong tersebut.	وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالنَّفَقَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدُونِ
		External	Lingkungan yang memengaruhi sifat untuk saling membantu satusama lain baik itu dari pendidikan, ekonomi, maupun keluarga.	
7	Audien	Individu	Setiap individu yang harus mampu mengondisikan dirinya terhadap kelompok sehingga bisa tercipta kehidupan berkelompok dengan baik	وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالنَّفَقَىٰ
		Partner	Apabila individu mampu mengondisikan dirinya maka ia akan diterima dalam kelompok dengan baik sehingga muncul rasa nyaman dan aman dalam individu tersebut	وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدُونِ
8	Efek	Positif	Dengan gotong royong atau kerjasama dalam hal kebaikan akan menimbulkan kebaikan pula	وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالنَّفَقَىٰ
		Negatif	Apa bila gotong royong atau kerja sama dalam hal yang tidak baik maka akan menimbulkan perselisihan dan permusuhan didalamnya sehingga akan menghasilkan sesuatu yang tidak baik pula.	وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدُونِ
		Agama	Dalam agama diwajibkan untuk saling tolong menolong antara manusia dan bekerja sama untuk hal kebaikan. Dan dilarang untuk saling tolong menolong dalam	إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

9	Norma		keburukan.	
		Sosial	Dalam sosial juga diharuskan untuk setiap individu mampu bekerjasama karena kita adalah makhluk sosial yang dituntut untuk bekerja secara kelompok. Dan jika melakukan kerjasama dalam keburukan maka akan mendapat hukuman	إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

d. Peta konsep teks Islam



Gambar II.2. Peta Konsep Teks Islam Motivasi Berorganisasi

Apabila kita melibatkan diri kita dengan organisasi islam ini kita dapat saling kenal mengenali antara satu sama lain secara lebih akrab, dengan itu jalinan persaudaraan yang terjalin akan menjadi lebih utuh dan secara tidak langsung permasalahan ini membantu menguatkan Agama Islam itu sendiri. Seperti semboyan “Bersatu kita teguh, bercerai kita berantakan”. Dengan melibatkan diri kita dengan organisasi, kita dapat membantu manyumbangkan

sebuah fikiran dalam sebuah perilaku untuk membangun sebuah organisasi yang berlandaskan Al-quran dan As-sunnah.

Pada dasarnya sebelum seseorang mengikuti organisasi, ia harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam berorganisasi, niat inilah yang akan menentukan arah bagaimana ia menjadi bagian dari organisasi. Jika niat berorganisasi hanya untuk mendapatkan status atau pengakuan, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat berorganisasi sekaligus untuk menambah dan menjalin silaturahmi antar saudara, simpanan akhirat, mendapat ilmu yang halal, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.

B. Keterampilan Interpersonal Pimpinan

1. Pengertian Keterampilan Interpersonal

Sebelum membahas lebih jauh tentang apa yang dimaksud dengan keterampilan interpersonal maka kita juga perlulah mengetahui apa yang dimaksud dengan pimpinan atau pemimpin itu maka dari itu akan di jelaskan tentang definisi dari kepemimpinan itu apa, kemudian baru membahas apa itu kemampuan interpersonal dan sebagainya.

a. Kepemimpinan/Pimpinan

Menurut (Robbins & Judge, 2017:168) yang mana mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2017:169) terkait memimpin sendiri itu adalah

suatu fungsi yang mencakup memotivasi pekerjaan, mengarahkan aktivitasnya, memilih saluran komunikasi yang paling efektif dan menyelesaikan konflik. yang mana fungsi dari kepemimpinan yang dimaksud disini yaitu setiap organisasi terdiri atas orang-orang, serta menjadi tugas manajemen untuk mengarahkan dan mengoordinir orang-orang/ anggota-anggota tersebut.

Dari pengertian tersebut bahwasannya pemimpin dan para anggota itu memiliki hubungan yang saling terikat dan saling mempengaruhi satu sama lainnya. yang mana dari hubungan tersebut menginginkan akan perubahan menuju arah tujuan bersama yakni tujuan untuk memajukan organisasi sesuai dengan visi dan misi bersama. Karena pemimpin tanpa adanya anggota tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang di visi-misikan begitu pula anggota tanpa adanya pimpinan tidak dapatlah membangun apa yang di tujukan tetapi walau pun adanya pemimpin tetapi pemimpin tersebut tidak memiliki interpersonal skill yang baik maka kepemimpinan tersebut dapat terbilang gagal.

Maka dari itu didalam bukunya (Safaria, 2004:3) menjelaskan bahwasannya aada 7 alasan pokok dalam kegagalan seorang pemimpin, antara lain:

- 1) Tidak sensitif, tidak peduli dengan orang lain, suka melakukan imidasi dan hanya banyak omong atau omong besar,
- 2) Dingin, terlalu menjaga jarak, dan arogan,
- 3) Mengkhianati kepercayaan diri sendiri,
- 4) Terlalu ambisius, egoistik, bermain politik, mementingkan diri sendiri,

- 5) Mempunyai masalah kinerja dengan lingkungan organisasinya,
- 6) Tidak mampu mendelegasikan dan membangun tim kerjanya,
- 7) Tidak mampu memilih bawahan yang sesuai dengan kedudukan kerjanya.

Kemudian menurut tokoh lain di dalam buku (Wibowo, 2013:301) perilaku dalam organisasi, McShane dan Von Glinow menyatakan kepemimpinan yaitu tentang mempengaruhi, memotivasi, memungkinkan untuk memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Jadi dari kedua pengertian diatas dapat diartikan bahwasannya kepemimpinan merupakan suatu kedudukan atau hubungan yang mana hubungan tersebut untuk saling mempengaruhi dan juga memberikan dorongan antara atasan dan juga bawahan/anggotanya karena adanya tujuan bersama didalam perusahaan/organisasi.

b. Keterampilan Interpersonal

Pengertian Interpersonal Skill (keterampilan interpersonal) menurut Pusklatwas, 2007 dalam jurnal yang dikutip oleh (Al Illiyyin, 2018:38) di definisikan sebagai keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak, baik secara sikap dan perilaku, serta motivasi keinginan orang lain. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain merupakan bagian dari keterampilan interpersonal.

Mengutip dari jurnal skripsi yang ditulis oleh (Rejeki, 2014:4) yakni Interpersonal Skills dapat dipahami sebagai kemampuan komunikasi yang

harmonis, bekerja secara tim yang berperan untuk hasil dan hubungan kerja yang produktif. Keterampilan ini komponen utamanya terdiri Communication skills dan Team work skills. Yang mana dari dalam hal tersebut mengartikan bahwasannya keterampilan itu diaplikasikan oleh dua komponen utama yaitu keterampilan untuk berkomunikasi dan juga keterampilan untuk bekerja didalam suatu kelompok.

Tetapi sebelum membangun hubungan dengan orang lain tentunya individu itu terlebih dahulu harus dapat mengetahui dan menguasai kemampuan atau keterampilan didalam mengenal dirinya sendiri. Kemudian, baru menguasai kemampuan dalam mengenal orang lain. Yaitu dengan ditunjukkannya suatu keterampilan dalam mengekspresikan diri secara jelas, bagaimana cara ia merespon, bagaimana cara ia menyampaikan pesan dan maksud dari pesan yang disampaikan, bagaimana cara ia bernegosiasi dan juga menyelesaikan suatu konflik, serta bagaimana ia berperan di dalam timnya atau pun yang lainnya. Menurut Buhrmester, dkk, 1988 dalam jurnal skripsi yang ditulis (Al Illiyyin, 2018:39) dikutip dari jurnalnya (Idrus, 2009:173) mengartikan bahwasannya keterampilan interpersonal adalah suatu kemampuan-kemampuan yang dimiliki seseorang dalam membina hubungan interpersonal.

Sedangkan menurut Johnson 1993 dalam jurnalnya (Tikawati, 2014:10) yang juga dikutip (Al Illiyyin, 2018:40) mengartikan bahwa keterampilan interpersonal merupakan keseluruhan kemampuan seseorang yang digunakan untuk berinteraksi atau berhubungan secara efektif dengan orang lain. Baik berinteraksi dengan rekan kerja, keluarga, teman atau pun siapa saja. Pendapat

tersebut didukung oleh (Safaria, 2005:23) dalam buku kepeimpinannya bahwa kecerdasan interpersonal juga disebut sebagai kecerdasan sosial dengan ditunjukkan oleh perilakunya, dimana seseorang mampu menciptakan relasi, mempertahankan hubungan serta membangun suatu hubungan yang baru. Selain itu menurut Hoerr (2007:15) dalam jurnal yang ditulis (Monawati, 2015:23) berpendapat bahwa kecerdasan interpersonal merupakan kemampuan untuk memahami orang dan membina hubungan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dijelaskan diatas bahwasannya keterampilan interpersonal adalah kemampuan didalam membangun suatu hubungan yang mana hubungan tersebut bersifat formal maupun informal dan juga dibedakan berdasarkan posisi individu tersebut di dalam lingkungan atau berdasarkan konteksnya masing-masing.

2. Karakteristik Keterampilan Interersonal

Menurut Lwin, dkk (2008) dalam jurnal skripsi yang ditulis (Rohmiani, 2018:29-30) menyebutkan bahwa cirri-ciri yang menunjukkan individu yang memiliki kecerdasan interpersonal, yaitu:

- a. Menyadari tingkat perasaan atau emosinya.
- b. Termotivasi sendiri dalam mengejar cita-citanya.
- c. Dapat menertawakan kesalahannya sendiri belajar dari kesalahannya.
- d. Mampu duduk sendiri dan belajar secara mandiri
- e. Memanfaatkan waktu berfikir dan merefleksikan apa yang dilakukan dan senang bekerja sendiri.
- f. Memiliki harga diri yang tinggi dan keyakinan yang tinggi.

- g. Memiliki kendali diri yang baik (misalnya: menghindarkan diri dari kemarahan tak terkendali).
- h. Duduk sendirian beberapa saat untuk berkhayal dan merefleksikan diri.

Sedangkan, karakteristik menurut Gunawan (2005:118) dalam jurnalnya (Monawati, 2015:24) menyatakan bahwa dalam kecerdasan interpersonal terdapat karakteristik sebagai berikut :

- a. Membentuk dan mempertahankan suatu hubungan sosial,
- b. Mampu berinteraksi dengan orang lain,
- c. Mengenali dan menggunakan berbagai cara untuk berhubungan,
- d. Mampu mempengaruhi pendapat dan tindakan orang lain,
- e. Turut serta dalam upaya bersama dan mengambil berbagai peran yang sesuai, mulai dari menjadi pengikut hingga menjadi pemimpin,
- f. Mengamati perasaan, pikiran, motivasi, perilaku dan gaya hidup orang lain,
- g. Mengerti dan berkomunikasi dengan efektif baik dalam bentuk verbal maupun non verbal,
- h. Mengembangkan keahlian untuk menjadi penengah dalam suatu konflik,
- i. mampu bekerja sama dengan orang yang mempunyai latar belakang yang beragam,
- j. Tertarik menekuni bidang yang berorientasi interpersonal, manajemen, atau politik,
- k. Peka terhadap perasaan, motivasi, dan keadaan mental seseorang.

Sehingga Lwin dkk (2008:197) dalam jurnal (Monawati, 2015:24) mengatakan bahwa “Orang dengan kecerdasan interpersonal adalah orang yang memiliki kemampuan untuk memahami dan memperkirakan perasaan, tempramen, suasana hati, maksud dan keinginan orang lain dan menanggapi secara layak”.

Dari beberapa karakteristik kecerdasan interpersonal yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya setiap individu yang memiliki kecerdasan interpersonal dengan baik dapat terlihat dari kemampuannya dalam menjalin komunikasi secara baik dengan individu lainnya, dapat mengontrol emosi dirinya, dapat mempertahankan hubungan dengan orang lain, serta mampu dalam menghadapi maupun memahami orang lain dengan berbagai karakter dengan baik.

3. Aspek-aspek Keterampilan Interpersonal

Menurut Johnson, (1993:82) dari jurnal skripsinya (Tikawati, 2014:13-15) yang juga dikutip (Al Illiyyin, 2018:42-45) menjelaskan bahwasannya aspek-aspek didalam keterampilan interpersonal yaitu:

a. Self disclosure (keterbukaandiri)

ketebukaan diri yang dimaksud disini adalah kemampuan untuk membuka ataupun mengungkapkan kepribadian diri seseorang dengan tujuan agar orang lain mengetahuinya melalui komunikasi dalam hubungan yang baik.

b. *Empathy* (empati)

Empati yaitu kemampuan untuk mempengaruhi reaksi emosional orang lain secara internal untuk ikut memahami perspektif orang lain.

c. *Leadership and teamwork* (kepemimpinan dan kerjasama)

Kepemimpinan dan kerjasama merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dengan tujuan untuk berkomunikasi, bekerjasama dan memimpin tim, minimal memimpin dirinya sendiri. Maka dari itu seorang pemimpin didalam organisasi khususnya harus dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan kerja-sama timnya dengan sebaik mungkin untuk beradaptasi dengan lingkungan.

d. *Relationship and networking* (membina dan menjaga hubungan)

Kemampuan seseorang untuk membina hubungan baik dengan orang lain, menjaga hubungan baik dan komitmen dalam pertemanan. Kemampuan ini sangat penting dalam kehidupan, di mana semua orang harus menjalin hubungan baik dengan siapa saja terlebih didalam membangun organisasi.

e. *Comunication and Negotiation* (berkomunikasi dan bernegosiasi)

Keterampilan untuk berkomunikasi, yakni berbicara dan melakukan negosiasi. Kemampuan ini sangat penting dalam diri masing-masing untuk melakukan kesepakatan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan ini perlu diasah, dan juga dikembangkan agar seseorang sangat mudah beradaptasi dan meleburkan diri dalam berbagai kelompok

terlebih didalam kelompok masyarakat. Dan aspek ini terbilang sangat penting bagi semua orang dalam kehidupannya.

f. Listening (mendengarkan)

Mendengarkan adalah salah satu aspek yang penting yang bertujuan untuk memahami apa yang orang lain katakan. Berikutnya adalah berpikir, apa yang di dengar dari ucapan seseorang, sehingga satu-satunya hal yang diperlukan untuk memahaminya adalah mendengarkan dengan baik dan berfikir tentang apa yang mereka ucapkan.

g. Solve conflict (menyelesaikan konflik)

Dalam kehidupan tak akan jauh dengan hal yang bernama konflik dan dari suatu konflik tentunya membutuhkan yang namanya jalan keluar. Maka dari itu seorang individu tentunya harus dapat menyelesaikan konflik terlebih dalam konflik kehidupannya dan apa yang ada didalam pekerjaannya. Kemampuan mengatasi konflik meliputi sikap-sikap untuk menyusun strategi penyelesaian masalah, mempertimbangkan kembali penilaian atau suatu masalah dan mengembangkan konsep harga diri yang baru. Menyusun strategi penyelesaian masalah adalah bagaimana individu yang bersangkutan merumuskan cara untuk menyelesaikan konflik dengan sebaik-baiknya.

Selain kutipan dari jurnal diatas ada pula jurnal lain yang membahas terkait aspek-aspek keterampilan interpersonal yang dikemukakan oleh David W. Johnson dalam jurnalnya (Suryanata & Laksemana, 2016:69) yang mana didalamnya mengatakan bahwa ada beberapa keterampilan dasar yang perlu

dimiliki oleh seorang individu agar ia mampu berinteraksi secara baik. dan aspek-aspek dalam keterampilan tersebut sama halnya dengan yang sudah disebutkan diatas melainkan lebih diringkas secara umum melainkan tujuan dan tokohnya sama, yakni antara lain adalah:

- a. Pengungkapan diri
- b. Kepercayaan
- c. Keterampilan komunikasi
- d. Memecahkan konflik

Hal-hal yang ada diatas merupakan aspek-aspek yang harusnya dimiliki oleh setiap individu dalam membangun sebuah hubungan disuatu organisasi terutama para pemimpinnya.

4. Faktor-faktor Keterampilan Interpersonal Pimpinan

Dilihat dari jurnal (Mangunsong, 2009:21) yang dikutip dalam jurnal skripsinya (Al Illiyin, 2018:41) bahwasannya didalam kepemimpinan memiliki beberapa faktor interpersonal antara lain:

- a. Asertivitas Gaya:

Yaitu sikap atau keterampilan penting yang harus di miliki seorang pemimpin dalam cara pemimpin berkomunikasi dengan maksud tertentu atau tujuan tertentu, seperti menyampaikan opininya dll.

- b. Kepemimpinan:

Yaitu bentuk karakter atau watak kepemimpinan didalam membawahi organisasinya.

c. Perilaku Kepemimpinan:

Yaitu perilaku-perilaku yang dilakukan seorang pemimpin atau pimpinan di dalam menjalankan atau membangun organisasinya.

Selain itu ada faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan interpersonal individu itu sendiri yang mana menurut Boeree (2006:168) dalam jurnalnya (Monawati, 2015:26) mengemukakan Faktor yang mempengaruhi kecerdasan interpersonal adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan keluarga,

Dimana anak memerlukan perawatan serta perhatian orangtua.

b. Nutrisi,

Dimana pengaruh kekurangan nutrisi tidak terjadi secara langsung. Anak yang mengalami kekurangan gizi biasanya kurang responsif pada saat dewasa, kurang termotivasi untuk belajar, dan kurang aktif dalam mengeksplorasi dari pada anak-anak yang cukup mendapatkan nutrisi.

c. Pengalaman hidup individu.

Anak tumbuh dan berkembang di lingkungan keluarga, hubungan sosial pertama kali diperoleh individu melalui orang tua. Faktor yang mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan anak adalah pola asuh. Ada berbagai macam bentuk pola asuh, sehingga pola asuh orang tua yang permisif, otoriter, demokratis sangat mempengaruhi tumbuh kembang anak.

5. Dimensi Keterampilan Interpersonal

Sebelum kita membahas terkait dimensi keterampilan interpersonal alangkah baiknya kita dapat mengetahui dimensi terkait pemimpin, yang mana pemimpin itu sendiri memiliki pengaruh yang kuat dalam suatu organisasi, sebagai mana menurut Fiedler mengidentifikasikan dalam buku (Robbins & Judge, 2017:253-254) bahwa dalam kepemimpinan ada 3 dimensi kontingensi atau situasional:

a. Hubungan Pemimpin-Anggota

Adalah derajat kepercayaan diri, kepercayaan dan pengormatan yang dimiliki oleh para anggota juga ada dalam diri pimpinan mereka.

b. Struktur Tugas

Adalah keadaan yang mana penugasan pekerjaan dibuatkan secara prosedur (secara terstruktur atau tidak terstruktur) yang mana dalam penelitian ini yang dimaksud terstruktur adalah tugas dalam struktur pimpinan, atau tugas anggota dalam struktur kegiatan-kegiatan besar sedangkan yang tidak terstruktur adalah kegiatan kajian mingguan.

c. Kekuatan Posisi

Adalah derajat dari pengaruh seorang pemimpin yang memiliki variabel kekuatan yang lebih seperti merekrut/mencari anggota baru di organisasi, meningkatkan kemampuan diri didalam berorganisasi atau dalam jabatan struktur organisasi, atau mendapatkan hadiah dari keaktifan dalam berorganisasi.

Keterampilan Interpersonal Pemimpin yang dikemukakan oleh Walter L. McKenzie (1999) dalam jurnal skripsi yang di tulis (Rohmiani, 2018:31-32) dengan mengadopsi teori Howard Gardner mengenai interpersonal, McKenzie menentukan dimensi/ bentuk interpersonal sebagai berikut:

a. Kesadaran efeksi (*Affective Awareness*)

Affective Awareness adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya mengenai perasaan, sikap, dan persepsi diri.

b. Kesadaran etis /moral (*Ethical Awareness*)

Ethical awareness adalah kemampuan seseorang dalam menetapkan dirinya untuk memprioritaskan moralnya sebelum mendahulukan prinsipnya.

c. Regulasi diri (*Self-Regulation*)

Self-Regulation merupakan kemampuan memonitoring setiap individu dalam rana berfikirnya, melakukan tindakannya, maupun dalam cara berfikirnya.

d. Metacognition

Metacognition adalah Kesadaran individu dalam proses berfikir. Metakognisi yang mempunyai arti “bagaimana berfikir itu” dapat difasilitasi dengan menggunakan inner speech, yakni kemampuan dalam self-talk yang dapat mengarahkan individu pada kognitif mereka, agar setiap individu mendapatkan pengetahuan yang lebih dalam dan apresiasi diri proses berpikir individu.

Kemudian menurut pandangan lain Safaria (2005:24) dalam jurnalnya (Monawati, 2015:25) membagi dimensi kecerdasan interpersonal menjadi tiga, yang mana ketiga dimensi tersebut ialah satu kesatuan yang utuh dan ketiganya saling mengisi satu sama lainnya, yaitu:

a. *Social Sensivity* atau *Sensivitas Sosial*,

Yaitu kemampuan anak untuk mampu merasakan dan mengamati reaksi-reaksi atau perubahan sosial orang lain yang ditunjukkannya baik secara verbal maupun non-verbal. Anak yang memiliki sensitivitas sosial yang tinggi akan mudah memahami dan menyadari adanya reaksi-reaksi tertentu dari orang lain, entah reaksi tersebut positif ataupun negatif.

b. *Social Insight*,

Yaitu kemampuan seorang anak untuk memahami dan mencari pemecahan masalah yang efektif dalam suatu interaksi sosial, sehingga masalah-masalah tersebut tidak menghambat apalagi menghancurkan relasi sosial yang telah dibangun anak. Di dalamnya juga berkembangnya kesadaran diri anak secara baik. Kesadaran diri yang berkembang ini akan membuat anak mampu memahami keadaan dirinya baik keadaan dalam diri maupun luar diri seorang anak.

c. *Social Communication*

Social Communication atau penguasaan keterampilan komunikasi sosial merupakan kemampuan individu untuk menggunakan proses komunikasi dalam menjalin dan membangun hubungan interpersonal yang sehat. Dimana komunikasi merupakan hal yang paling penting dalam

kehidupan manusia dan untuk membantu seseorang dalam mengatasi permasalahan yang ada.

6. Kajian Islam tentang ketrampilan Interpersonal

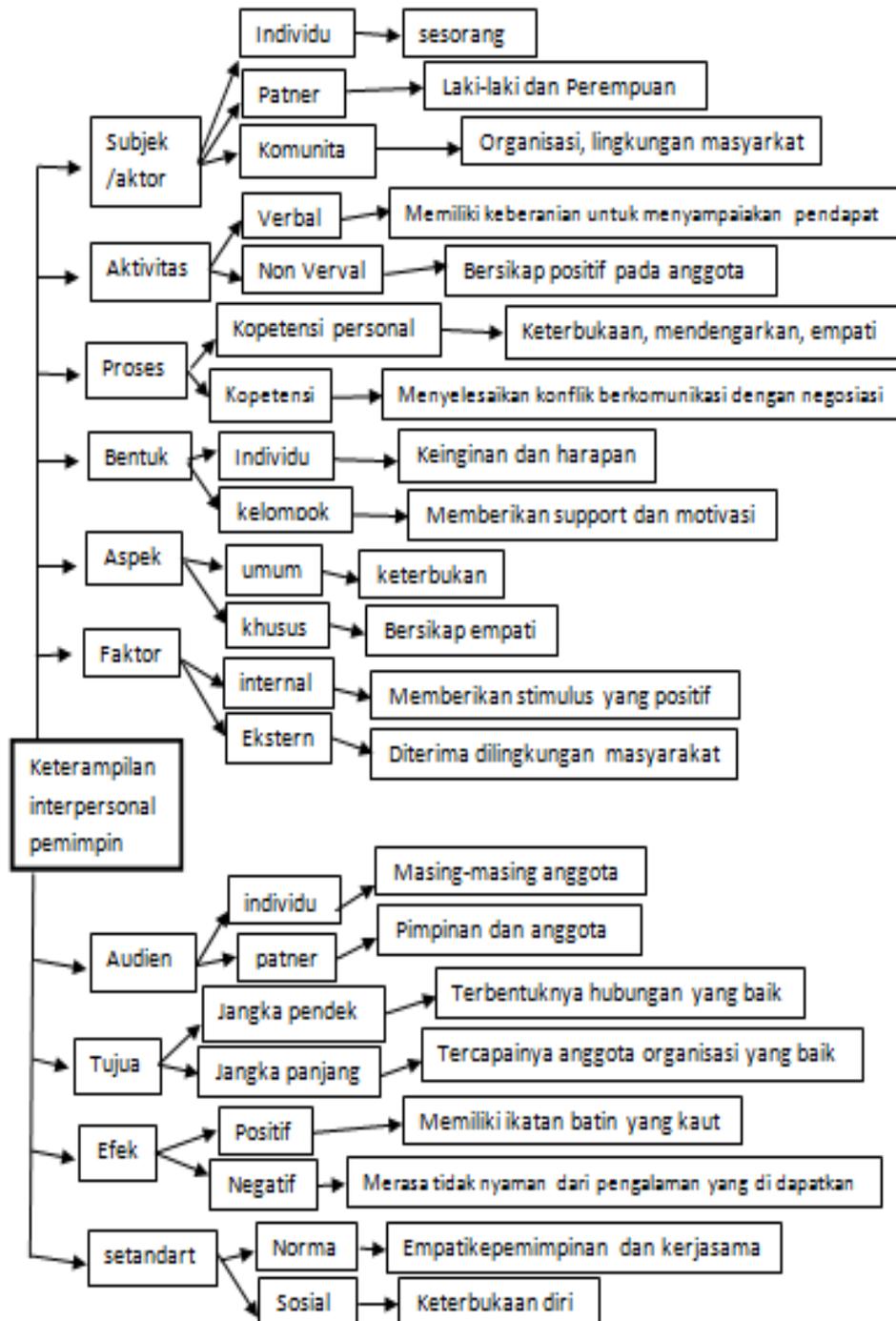
a. Telaah teks Psikologi tentang ketrampilan Interpersonal Pemimpin

1) Sampel Teks Psikologi

Tabel II.3. Sampel Teks Psikologi Variabel Ketrampilan Interpersonal Pemimpin

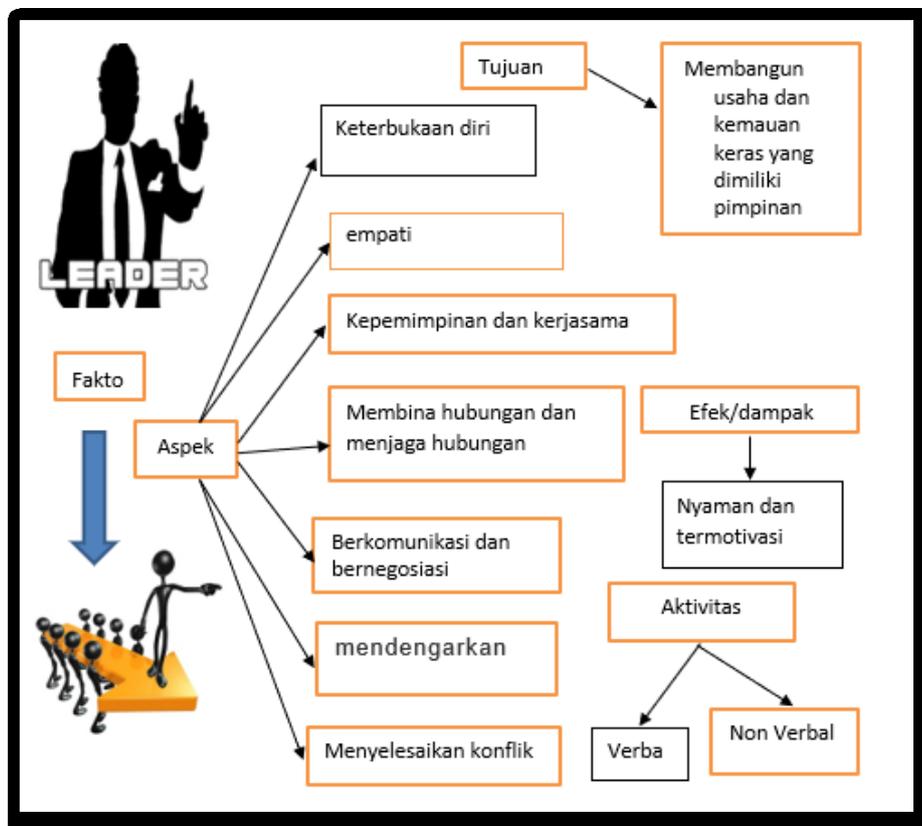
No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Subjek/aktor	Individu	Seseorang
		Partner	Laki-laki dan perempuan
		Komunitas	Organisasi, lingkungan masyarakat
2	Aktivitas	Verbal	Memiliki keberanian untuk menyampaikan pendapat
		Non Verbal	Bersikap positif terhadap anggota yang lain
3	Proses	Kopetensi personal	Keterbukaan, mendengarkan, empati
		Kopetensi sosial	Menyelesaikan konflik berkomunikasi dan negosiasi
4	Bentuk	Individu	Keigian dan harapan
		Kelompok	Memberikan support dan motivasi
5	Aspek	Umum	Keterbukaan
		Khusus	Bersikap empati
6	Faktor	Internal	Memberikan stimulus yang positif
		Eksternal	Diterima dilingkungan masyarakat
7	Audien	Individu	Masing-masing anggota
		Partner	Pimpinan dan anggota
8	Tujuan	Jangka pendek	Terbentuknya hubungan yang baik
		Jangka panjang	Tercapainya anggota organisasi yang baik
9	Norma	Sosial	Keterampilan dan kepekaan pada lingkungan sekitar
		Susila	Kepatuhan dan kepatuhan pada organisasi
10	Efek	Positif	Memiliki ikatan batin yang kuat
		Negatif	Merasa tidak nyaman dengan pengalaman yang di rasakan

2) Peta Konsep Variabel Keterampilan Interpersonal.



Gambar II.3. Peta Konsep Variabel Keterampilan Interpersonal.

3) Pola teks Psikologi



Gambar II.4. Pola teks Psikologi Keterampilan Interpersonal

Penjelasan tabel di atas adalah:

Bahwa keterampilan interpersonal pemimpin memiliki komponen-komponen yang terdiri dari aktor yang berkategori individu, partner, dan komunitas, keterampilan interpersonal memiliki aktivitas verbal serta non verbal yang berproses secara berkompetensi personal dan kompetensi pemimpin sosial yang bertujuan membentuk individu dan anggota serta keterampilan interpersonal pemimpin memiliki aspek umum dan khusus karena adanya faktor internal dan eksternal, audien keterampilan interpersonal pemimpin terdiri dari individu dan anggota /kelompok lain yang bertujuan

langsung maupun tidak langsung dengan standart norma dan sosial yang berefek positif dan negatif.

b. Rumusan Konseptual Tentang Interpersonal Pemimpin sebagai Simpulan.

1) General Keterampilan interpersonal pemimpin merupakan aktivitas yang dilakukan oleh individu dalam bentuk kompetensi personal dan non kompetensi sosial karena adanya faktor internal dan eksternal yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang akan menimbulkan efek secara psikologis dan fisiologis.

2) Partikular Keterampilan interpersonal pemimpin merupakan aktivitas individu yang berbentuk kompetensi personal seperti empati, keterbukaan diri, kepemimpinan dan kerja sama. Dan juga kompetensi sosial seperti menyelesaikan konflik, berkomunikasi dan bernegosiasi.

7. Telaah Teks Islam tentang Keterampilan Interpersonal Pemimpin

a. Sampel ayat tentang keterampilan interpersonal pemimpin)

Menurut Sutrisno:2009 dalam jurnal skripsi yang ditulis (Al Illiyin, 2018:48) kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan, memimpin, membimbing, mempengaruhi orang-orang disekitarnya, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Apa yang diartikan diatas merupakan arti dari sebuah kepemimpinan dan kepemimpinan merupakan bentuk yang penting dalam membangun sebuah organisasi dan juga perusahaan. Selain dari pengertian diatas bentuk-bentuk

sebuah kepemimpinan tentunya juga sudah dicatatkan oleh Allah SWT didalam Al-qur'an (Hatta, 2009:87) yang mana surat An-Nisa' ayat 58 berbunyi:


 إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
 النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
 بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyeruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyeruh kamu) apa bila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat.*” (Hatta, 2009:87).

b. Makna Kosa kata Ayat Al-Qur'an Keterampilan Interpersonal Pimpinan

Tabel II.4. Makna Kosa Kata Ayat Al-Qur'an Keterampilan Interpersonal Pimpinan

No	Terjemahan	Teks	Sinonim	Antonim	Makana psikologi
1	Sesungguhnya allah menyeruh kamu	إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ	Mengajak	Meninggalkan	Kontrol diri
2	Untuk menyampai kan	أَنْ تُؤَدُّوا	Memberikan	mengambil	

3	Amanat	تَوَدُّوا الْأَمَانَاتِ	Titipan	Khianat	Kontrol diri
4	Kepada yang berhak (kepada ahlinya)	إِلَى أَهْلِهَا	Berkuasa	Biasa	
5	Dan apabila menetapkan hukum	وَإِذَا حَكَمْتُمْ	Memastikan	Meragukan	Kontrol diri
6	Diantara manusia	بَيْنَ النَّاسِ	Tengah	Tepi	
7	Kamu menetapkan	تَحْكُمُوا	Lurus	Belok	Kontrol diri
8	Dengan adil	بِالْعَدْلِ	Merataserta	Pilikasih Timpang	
9	Sesungguhnya allah mengerjakan	إِنَّ اللَّهَ نَعِمًا	Mengusahakan	membiarkan	Kontrol diri
10	Yang sebaik-baik dengannya	يَعِظُكُمْ بِهِ	Bagus	Jelek	
11	Sesungguhnya allah adalah maha mendengar	إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا	mendengarkan	Mengabaikan	Bellief sistem
12	Mendengarkan	بَصِيرًا	memerhatikan	Mengabaikan	

c. Analisis Komponen Ayat Al-Quran Keterampilan Interpersonal Pemimpin.

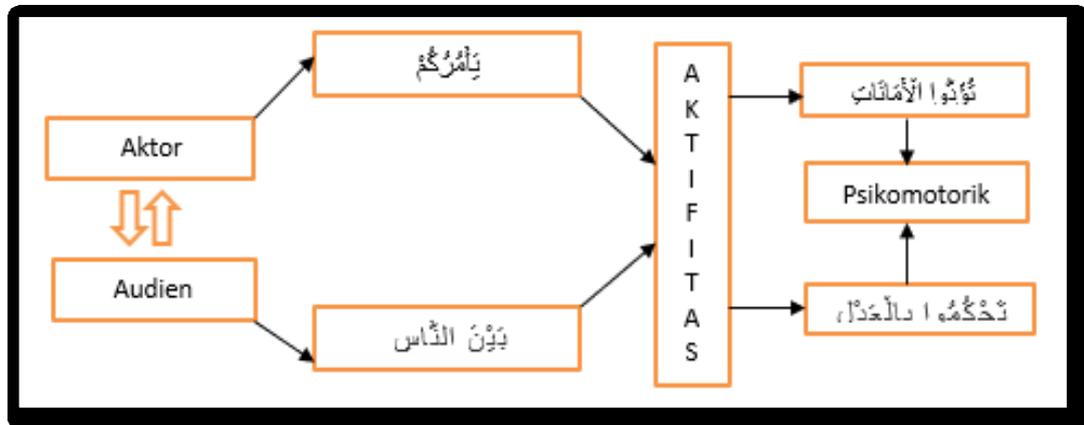
Tabel II.5. Analisis Komponen Ayat Al-Quran Keterampilan Interpersonal Pemimpin.

No	Komponen	Kategori	Diskripsi	Sampel
1	Aktor	Idividu	Allah memerintahkan setiap individu untuk menyampaikan amanah dan berlaku adil bagi dirinya sendiri maupun orang lain	<p>إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ</p>
		Partner	Setiap individu diharuskan untuk Menyampaikan Amanah yang telah diamanahkan pada dirinya kepada yang berhak dan mampu untuk berlaku adil kepada dirinya maupun orang lain.	
		Komunitas	Dalam kelompok dibutuhkan dibutuhkan rasa percaya pada setiap individu khususnya kepada pemimpin begitu juga sebaliknya pemimpin harus bisa menyampaikan amanah dan berlaku adil kepada anggotanya maupun diri sendiri.	
2	Aktifitas	Verbal	Menyampaikan amanah dan berlaku adil adalah keharusan bagi seorang pemimpin oleh sebab itu pemimpin harus bisa mengondisikan dirinya dengan sangat baik.	<p>تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ</p>
		Non Verbal	Dalam kepemimpinan amanah dan berlaku adil adalah jalan menuju kepada kesejahteraan sehingga diharuskan bagi seorang pemimpin untuk tegas dalam hal itu.	

3.	Bentuk	Individu	Menerapkan kedisiplinan bagi diri sendiri untuk menunjang dalam penyampaian amanah dan berlaku adil badi dirinya sendiri menjadi dasar penguat untuk melangkah kearah yang lebih maju.	تَوَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ
		Kelompok	Tidak tebang pilih dalam mengambil keputusan untuk terciptanya kesetaraan dan kesejahteraan bersama	
5	Aspek	Umum	Semua manusia terutama yang memiliki jabatan dalam kepemimpinan kelompok atau kumpulan individu-individu diharuskan untuk berlaku adil dan mennyampaikan amanah	أَنْ تَوَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ
		Khusus	Umat muslim diharuskan memiliki sifat amanah dan berlaku adil dalam kehidupan terutama untuk pemimpin.	
6	Faktor	Internal	Dalam individu memiliki pemikiran yang berbeda-beda dan tidak semua individu menjaga amanah dan berlaku adil baik pada dirinya sendiri maupun orang lain dikarenakan kurangnya pemahaman tentang bersosial atau agama.	إِنَّ اللَّهَ نَعِمًا يَعْظُمُ بِهِ
		External	Lingkungan yang mempegaruhi sifat untuk mampu menyampaikan amanah dan berlaku adil begitu juga sebaliknya sehingga untuk kepemimpinan diperlukan pengetahuan yang luas untuk mampu melakukan itu semua baik dari pngetahuan sosial maupun agama.	

7	Audien	Individu	Setiap individu pemimpin harus mampu mengondisikan dirinya terhadap untuk dapat menyampaikan amanah dan bersikap adil baik pada dirinya sendiri maupun orang lain.	تَوَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ
		Partner	Apabila individu pemimpin mampu mengondisikan dirinya maka ia akan diterima dalam kelompok dengan baik sehingga muncul rasa nyaman dan aman dalam individu dirinya sendiri maupun orang lain.	تَوَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ
8	Efek	Positif	Dengan menyampaikan amanah dan berlaku adil dalam kepemimpinan maka akan menjadikan kesejahteraan dari anggotanya dan dirinya sendiri.	تَوَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ
		Negatif	Apa bila amanah tidak tersampaikan dan tidak ada keadilan dari kepemimpinan maka akan menimbulkan perselisihan dan permusuhan didalamnya sehingga akan menghasilkan sesuatu yang tidak baik dalam kelompok maupun individu .	تَوَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ
9	Norma	Agama	Dalam agama pemimpin diwajibkan untuk menyampaikan amanah dan berlaku adil bagi dirinya sendiri maupun orang lain.	إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا
		Sosial	Dalam sosial juga diharuskan untuk menyampaikan amanah dan berlaku adil jika tidak dilaksanakan maka akan mendapat hukuman	وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

d. Peta Konsep Teks Islam



Gambar II.5. Peta Konsep teks Islam Variabel Keterampilan Interpersonal Pimpinan

e. Simpulan teks Islam

Ayat al-qur'an diatas menjelaskan bahwasannya seorang pemimpin haruslah menjadi pemimpin yang adil, amanah dan juga dapat dipercaya oleh para anggotanya. Maka dari itu merupakan beberapa bentuk dari keterampilan interpersonal yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan yakni tentunya haruslah pandai dalam berinteraksi dengan orang di sekitarnya dan juga dapat menyampaikan Visi dan Misi organisasi yang dipimpin kepada para anggotanya dan haruslah dapat bersikap adil antara satu sama lain.

C. Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pimpinan terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota IMM UIN Malang

Setiap organisasi tentunya terdapat sumberdaya manusia semakin besar peranannya bagi kesuksesan sebuah organisasi, sehingga banyak organisasi yang menyadari bahwa salah satu unsur yang memberikan keunggulan daya

saing adalah unsur manusia, pandangan tersebut yang di ungkapkan oleh Mathis & Jacks dalam (sugijono, 2016:52). Sumberdaya manusia dalam lingkup organisasi dapat dikatakan sebagai anggota organisasi. Anggota merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi, karena anggota merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor lainnya.

Jika suatu organisasi yang memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi tidak didukung dengan anggotanya yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup organisasi tersebut akan berjalan lambat bahkan tidak dapat bertahan lama. Untuk berpartisipasi dalam memajukan organisasi tentunya para anggota harus memiliki motivasi dan komitmen tujuan yang pasti.

Selain itu, dalam organisasi terdapat susunan atau struktur organisasi terlebih didalam organisasi atau komunitas kampus tentunya terdapat jenjang-jenjang atau tahapan dalam berorganisasi, seperti yang ada dalam organisasi IMM UIN Malang ini terdapat jenjang organisasi yang mana ada saatnya menjadi anggota dan juga menjadi seorang pengurus atau pimpinan organisasi

Dan pada penelitian ini ingin mengetahui tentang pengaruh kemampuan interpersonal pimpinan suatu organisasi yang berada dikampus UIN malang tepatnya organisasi IMM terhadap motivasi berorganisasi para anggotanya, yang mana secara teori Menurut Buhrmester, dkk 1988 dalam (Idrus, 2009:174) mengartikan bahwasannya kompetensi interpersonal yaitu suatu kemampuan-kemampuan yang dimiliki seseorang dalam membina hubungan

interpersonal, Sedangkan menurut Johnson 1993 dalam (Tikawati, 2014:10) Keterampilan Interpersonal merupakan keseluruhan kemampuan seseorang yang digunakan untuk berinteraksi atau berhubungan secara efektif dengan orang lain. Baik berinteraksi dengan rekan kerja, keluarga, teman ataupun siapa saja.

Sama halnya juga di katakan (Robbins & Judge, 2017:166) dalam bukunya, bahwasannya saat pemimpin memotivasi anggota, atau menyelesaikan konflik antar anggota, maka keterampilan interpersonal sedang diuji. karena sebagian universitas menurut robbins ini, sebagian universitas mulai mengikut sertakan kewirausahaan sosial dan sosial dalam kurikulumnya untuk melatih pemimpin-pemimpin masa depan guna menjawab isu-isu sosial dalam organisasi mereka dengan keterampilan interpersonalnya.

Dari pengertian tersebut dapat difahami bahwasannya keterampilan interpersonal yang dimiliki oleh pemimpin dapat memotivasi anggotanya. motivasi berorganisasi inilah yang menyebabkan individu itu berbuat sesuatu. Sehingga kaitannya dengan berorganisasi, motivasi ini akan mendorong seseorang untuk andil secara aktif dalam setiap kegiatan organisasi yang dipilih atau diikutinya. (Putri, 2020:223) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendukung bagaimana anggota berperilaku dalam organisasi. Perilaku yang dimaksud adalah anggota cenderung bekerja dengan tekun dan berpegang teguh pada tujuan yang ingin dicapai apabila memiliki motivasi yang tinggi. Dengan memperhatikan, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi anggota maka akan berdampak

pada kemauan anggota untuk terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan organisasi. Sama halnya dengan motivasi kerja, yang juga dijelaskan dalam buku (Munandar, 2012:322) motivasi berorganisasi juga memiliki dua corak, corak proaktif atau reaktif.

Pada motivasi berorganisasi yang proaktif, anggota akan berusaha untuk meningkatkan kapasitas yang dimiliki sesuai yang dituntut oleh organisasinya dan/atau akan berusaha untuk mencari, menemukan dan/atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kapasitasnya untuk dapat berunjuk-kerja yang tinggi. Sebaliknya, motivasi berorganisasi yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Anggota akan baru mau bekerja jika didorong atau dipaksa bekerja.

Setiap anggota tentunya memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Akan tetapi, upaya pemberian motivasi merupakan salah satu cara yang wajib dilakukan oleh setiap pimpinan demi semakin berkomitmennya anggota guna membangun organisasi dan tujuan bersama.

Sebagaimana dijelaskan Wardhani, dkk, (2015) yang dikutip dalam jurnal penelitiannya (Purwati, 2018:14). Apabila terdapat anggota yang tidak senang dan kurang nyaman kemungkinan besar akan meninggalkan organisasi dan organisasi akan mengalami kerugian. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Perdana, 2017:1) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka ketika gaya kepemimpinan itu berbentuk positif

maka motivasi berorganisasi anggota semakin positif, begitu pun sebaliknya. Hal tersebut tidak jauh berbeda dengan keterampilan interpersonal pemimpin, jadi semakin positif kemampuan interpersonal pemimpinnya maka motivasi yang dibangun juga bisa juga semakin tinggi dan positif. Sehingga kedua variabel tersebut harus sama-sama ditingkatkan agar apa yang diharapkan dalam organisasi bisa terlaksanakan dengan lebih baik.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut (Azwar, 2011:54-55) terkait H_a dan H_o yang telah ditulis didalam bukunya. Simbol H_a berarti hipotesis alternatif, penerjemahan hipotesis penelitian secara oprasional. Hipotesis disebut juga hipotesis kerja. Hal ini dikaitkan dengan setatistik sendiri tidak untuk digunakan sebagai alternatif hipotesis melainkan digunakan untuk menerima atau pun sebaliknya hipotesis nihil dengan simbol H_o .

Penerimaan atau penolakan sebagai hipotesis alternatif merupakan konsekuensi hipotesis nihil diterima atau pun ditolak. Simbol H_o adalah hipotesis nihil atau yang disebut meniadakan(nullify) perbedaan kelompok atau dalam meniadakan hubungan dengan variabel yang lain apabila alternatif hipotesis bersangkutan dan berbeda dengan kelompok, maka hipotesis nihil memiliki pernyataan untuk meniadakan sesuatu yang jelas dan ringkas mengenai sesuatu hal. Bila alternatif hipotesis mempunyai hubungan dengan variabel, maka hipotesis nihil merupakan pernyataan yang meniadakan hubugan antar variabel.

Sebagaimana didalam penelitian ini hipotesis dituliskan seperti berikut:

- Ha : Ada Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pimpinan Terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota IMM UIN Malang.
- Ho : Tidak Ada Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pimpinan Terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota IMM UIN Malang

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah disusun. Yang mana menurut (Azwar, 2011:50-51) bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini lebih menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. dan didalam penelitian kuantitatif ini sendiri lebih sering menggunakan angka mulai dari awal pengambilan data, penafsirannya dan juga sampek penyajian hasilnya maka dari itu peranan statistika sangatlah dibutuhkan dalam pendekatan ini. Dan Sesuai dengan fenomena di atas jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dengan cara melaksanakan penelitian dengan cara sistematis, terkontrol, empirik, dan kritis mengenai hipotesis hubungan yang diasumsikan di antara fenomena alam dalam (Alsa, 2014:13).

Menurut buku (Prasetyo & Jannah, 2012:166) bahwa pendekatan kuantitatif ini menggunakan rancangan survey, yang mana merupakan prosedur dalam penelitian ini dengan menggunakan pertanyaan yang

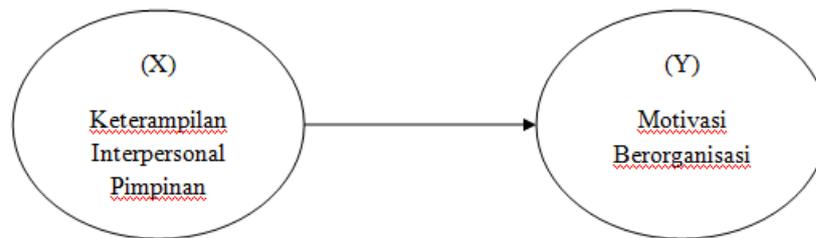
terstruktur dan juga sistematis yang sama dan diberikan kepada banyak orang, yang kemudian seluruh jawaban yang telah diperoleh oleh peneliti dicatat, diolah dan juga dianalisis. Dan penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah keterampilan interpersonal pimpinan organisasi IMM berpengaruh terhadap motivasi para anggota IMM UIN malang dalam mengikuti kegiatan organisasi tersebut. penelitian bersifat korelasional dan menurut penelitian korelasional yaitu bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi satu variabel berkaitan dengan variasi pada suatu atau lebih variabel yang lain, berdasarkan koefisien korelasi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut (Anshori & Iswati, 2009:17) yang mana variabel merupakan sesuatu nilai yang diukur dan bersifat dapat berubah-ubah didalam suatu penelitian, dan maka dari itu didalam suatu penelitian diperlukan variabel.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yaitu variabel Keterampilan Interpersonal Pimpinan dan variabel Motivasi Berorganisasi Anggota. yang mana variabel terikat atau yang di sebut variabel (Y) adalah Motivasi Berorganisasi sedangkan variabel bebas atau variabel (X) adalah Keterampilan Interpersonal Pimpinan.

Berikut Ilustrasi Kerangka Konseptual Penelitian:



Gambar III.1. Kerangka Konseptual Penelitian

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motivasi Berorganisasi

Motivasi berorganisasi adalah suatu dorongan didalam diri seseorang individu yang mengarahkan individu tersebut untuk melakukan suatu tindakan atau yang juga disebut perilaku secara sadar dalam melaksanakan setiap kegiatan atau aktivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi dan juga tujuan dalam memenuhi kebutuhan dirinya, yang berhubungan dengan organisasinya. Dengan tolak ukur dari beberapa aspek di dalam organisasi itu sendiri seperti aspek kebutuhan pencapaian (meliputi: keinginan mendapat reward atau goal dari tujuan yg dilakukan dengan siap menghadapi resiko), kemudian aspek kekuasaan (meliputi: ingin memiliki kedudukn didalam organisasi, dapat mengatur dan mengontrol orang lain agar sesuai tujuan organisasi) dan juga aspek afiliasi (yang meliputi: hubungan dan komunikasi

interpersonalnya, dan juga sikap dalam mengerjakan tugas yang dilihat dari antara kepentingan sosial dan kepentingan pribadi individu tersebut).

2. Keterampilan Interpersonal Pimpinan

Keterampilan interpersonal merupakan seluruh kemampuan individu yang digunakan dalam bentuk interaksi atau hubungan dengan orang lain. Baik berinteraksi dengan rekan kerja, keluarga, teman ataupun siapa saja. Pengertian tersebut mengartikan bahwasannya keterampilan interpersonal adalah kemampuan membangun suatu hubungan yang mana hubungan tersebut bersifat formal tetapi dibedakan berdasarkan posisi individu tersebut di dalam lingkungan atau berdasarkan konteksnya masing-masing. Seperti halnya dunia organisasi di lingkungan kampus adalah bagaimana cara seorang pimpinan organisasi membutuhkan kemampuan atau ketrampilan diri yang baik untuk berinteraksi atau menjadikan pemikiran para anggotanya bisa menjadi sejalan dengan pimpinannya, sehingga tidak menimbulkan keretakan didalam membangun ataupun memajukan organisasi tersebut. Termasuk terkait proses berinteraksi dengan bagaimana cara ia dapat membangun hubungan tersebut secara baik dan positif. Hal tersebut dapat dilihat dengan tolak ukur dari beberapa aspek didalam teori psikologis antara lain seperti: keterbukaan diri, empati, kepemimpinan, kerjasama, membina dan menjaga hubungan, berkomunikasi maupun bernegosiasi, menjadi pendengar yang baik, dan juga dalam menyelesaikan suatu konflik di dalam suatu organisasi tersebut.

D. Strategi Penelitian

1. Penentuan Populasi

Populasi merupakan sekumpulan dari beberapa individu dan memiliki karakteristik dan sifat yang berbeda-beda (Ansori & Iswati, 2009:30). Sedangkan menurut (Winarsunu, 2012:11) populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan disimpulkan berdasarkan jumlah yang diperoleh dari kelompok yang diteliti.

Berdasarkan pengertian di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota IMM di UIN Malang. Adapun populasi pada penelitian ini adalah pada Anggota IMM yang masih aktif didalam organisasi dibuktikan dengan rekap persensi yang ada di dalam organisasi dengan total jumlah 108 orang. Dijabarkandalam table berikut:

Tabel III.1. Populasi Penelitian

Jumlah	Laki-laki	perempuan
108	43	65

Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah anggota IMM UIN Malang yang masih aktif di organisasi sehingga dibatasi dengan identitas sebagai berikut:

- a. Masih bersetatus sebagai pimpinan dan anggota
- b. Semester 3-7
- c. Masih belum terdaftar sebagai peserta wisuda

2. Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi karena bagian dari populasi maka sampel itu harus memiliki ciri-ciri yang ada pada populasi. Dan hal ini dapat berupa individu, kelompok, organisasi dan lainnya (Azwar, 2011:35). Sedangkan menurut (Arikunto, 2010:117) mendefinisikan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Pengambilan sample untuk penelitian menurut (Arikunto, 2010:117) Jika subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%.

Di IMM UIN Malik Ibrahim Malang ada 108 Mahasiswa yang masih aktif mengikuti kegiatan IMM. Komisariat IMM yang ada di UIN Malang terdiri dari 3 Komisariat dan yang aktif 108 mahasiswa baik anggota maupun pimpinan. jumlah populasi 108 mahasiswa tidak termasuk besar dan tidak termasuk kecil, tetapi termasuk sedang maka dalam penelitian ini di ambil antara 30% sampai 40% yakni sebanyak 37% dari jumlah populasi, karena populasi sebanyak 108 mahasiswa kemudian di ambil 37% dari populasi sampelnya adalah $108 \times 37\% = 40$ mahasiswa. Alasan peneliti mengambil 37% ialah:

- a. Jumlah 108 mahasiswa yang aktif tidak mungkin semua diambil sampel.
- b. Agar semua mahasiswa yang aktif dalam organisasi IMM UIN Malang terwakili menjadi sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yakni cara yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang empiris dari objek yang diteliti. Dan didalam penelitian ini metode yang digunakan antara lain:

1. Observasi

Menurut (Azwar, 2011:19) suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif dan rasional mengenai berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Data yang dihasilkan dari observasi untuk pengumpulan data yaitu:

Tabel III.2. Keterangan Jumlah Data Penelitian

Data Keseluruhan Anggota Aktif	108
IMM UIN Malang	

2. Kuesioner / Skala Penelitian

Menurut (Azwar, 2011:97) kuesioner (questionnaire) merupakan suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan. Data yang diperoleh lewat penggunaan kuesioner adalah data yang kita kategorikan sebagai data faktual. Selain itu menurut (Iskandar, 2008: 77) Angket atau Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden.

Dan metode kuesioner (angket) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert, skala yang berisikan pernyataan sikap dengan model likert ini disusun untuk mengungkap sikap antara pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Pada skala Likert, subjek akan dihadapkan pada pernyataan positif dan negatif, lalu mereka akan diminta untuk menyatakan apakah mereka sangat setuju(SS), setuju (S), Abstain (A), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju(STS). Pilihan jawaban responden akan diberikan nilai tertentu oleh peneliti, misalnya: untuk pernyataan positif dengan jawaban sangat setuju (SS) akan diberikan nilai 4, setuju (S) dengan nilai 3, abstain (A) diberi nilai 2, tidak setuju (TS) diberi nilai 1, sangat Tidak setuju (STS) diberi nilai 0. Untuk pernyataan negatif bisa diberi nilai sebaliknya (Sujarwo & Basrowi, 2009:158).

Jawaban abstain ditiadakan karena untuk mendapatkan kepastian jawaban dari responden antara setuju dan tidak setuju sehingga diharapkan ada penguatan dan tidak ada yang kurang meyakinkan. Adapun penilaian berdasarkan pernyataan yang bersifat favourable (pernyataan yang mendukung ataupun memihak sikap obyek) dan juga pernyataan yang bersifat unfavourable (pernyataan yang kurang mendukung sikap obyek), dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel III.3. Tabel Penilaian Skala Likert

No	Jawaban	Skor	Skor
		Favorable	Unfavorable
1	SS (Sangat Setuju)	4	1
2	S (Setuju)	3	2
3	TS (Tidak Setuju)	2	3
4	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Pada penelitian ini akan menggunakan instrumen skala. Skala yang digunakan ada dua, yang pertama adalah skala Motivasi Berorganisasi mengadopsi teori dimensi/Aspek Mc Clelland bersumber dari buku Robbins yang dikutip dari jurnal (Yuanita, 2017:47) dan yang kedua adalah Keterampilan Interpersonal Pimpinan mengadopsi teori aspek-aspek dari Johnson, dalam jurnal skripsi (illiyin, 2018:42-45). Penggalan datanya pun di peroleh dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan langsung kepada subyek yang ingin diteliti didalam penelitian tersebut. Akan tetapi, berhubung karena masa pandemi maka skala kuesioner ini disusun dalam bentuk google form agar dapat menjangkau para anggota IMM yang sedang tidak berada di kota malang.

Blue Print Motivasi Berorganisasi

1. Blue Print Motivasi Berorganisasi Sebelum Dilakukan Uji Coba Instrument

Tabel III.4. Blue Print Motivasi Berorganisasi Sebelum Dilakukan Uji Coba Instrument

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Nomer	Σ
			Favourable	Unfavourable	Aitem	
Motivasi Berorganisasi Mengadopsi teori dimensi Mc Clelland bersumber dari buku Robbins (2015) yang dikutip dari jurnal Yuanita (2017:47)	Kebutuhan Pencapaian	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan memperoleh rewards atau hasil yang diharapkan 	<ul style="list-style-type: none"> Saya merasa bersemangat menjadi panitia bila banyak mahasiswa yang berpartisipasi dalam kegiatan IMM. (17) Saya ingin berpartisipasi dalam setiap kegiatan IMM karena dapat banyak teman. (1) Saya menanti kegiatan berikutnya yang diadakan IMM. (32) 	<ul style="list-style-type: none"> Saya enggan untuk aktif dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan IMM. (33) Kegiatan yang membosankan membuat saya absen dalam kegiatan. (16) 	1., 16, 17, 32, 33.	5
		<ul style="list-style-type: none"> Menetapkan Tujuan Pencapaian 	<ul style="list-style-type: none"> Saya ingin mencapai posisi penting di IMM. (31) Saya ingin berproses di IMM sampai lulus kuliah. (18) Aktif di IMM menjadikan saya menjadi ketua.(2) 	<ul style="list-style-type: none"> Saya mengabaikan tawaran untuk menjadi pengurus di organisasi selain IMM. (15) Tidak ingin aktif di IMM, karena hanya diajak teman. (34) 	2., 15, 18, 31, 34.	5
		<ul style="list-style-type: none"> Menghadapi Resiko 	<ul style="list-style-type: none"> Saya berusaha untuk sebisa mungkin bertahan dengan keadaan di IMM. (30) Saya berusaha menghadapi persoalan yang ada ketika berada di IMM.(3) 	<ul style="list-style-type: none"> Saya ragu dengan diri saya ketika berada di IMM. (35) Saya merasa kurang percaya diri dengan keadaan yang berlangsung di IMM. (19) Setiap ada problem di IMM saya menghilang. (14) 	3., 14, 19, 30, 35.	5
	Kebutuhan Kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur dan Mempengaruhi Orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> Saya memiliki pengaruh besar didalam IMM. (29) Saya mampu mengondisikan orang lain ketika berada di IMM. (20) Saya mampu mengajak anggota lain mengikuti acara-acara di IMM.(13) 	<ul style="list-style-type: none"> Saya kurang memiliki peran ketika berada di IMM. (4) Saya kurang percaya diri dalam mengondisikan orang lain ketika di IMM. (36) 	4, 13, 20, 29, 36.	5

		<ul style="list-style-type: none"> • Memenangkan Argumentasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya sangat bersemangat untuk mempertahankan keputusan yang telah saya buat di IMM. (12) • Saya berusaha untuk bisa meyakinkan pendapat saya ketika berada di IMM. (28) 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa lemah dalam keilmuan ketika sedang berdebat dengan anggota lain di IMM. (37) • Saya kurang percaya diri dengan pendapat yang telah saya sampaikan di IMM. (5) • Ketika menyampaikan sanggahan dimusyawarah IMM tiba-tiba perut jadi sakit. (21) 	5, 12, 21, 28, 37.	5
		<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk memiliki kedudukan 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya berusaha mencapai puncak tertinggi di IMM. (27) • Ditawarkan menjadi pimpinan korkom adalah impian saya di IMM. (6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mengabaikan saran untuk menjadi pimpinan di IMM. (22) • Ketika dijadikan pimpinan di IMM saya menjadi tidak aktif. (11) 	6, 11, 22, 27.	4
Kebutuhan Afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan Interpersonal dengan pimpinan dan sesama anggota 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya berusaha dengan baik untuk bisa menjalankan tugas-tugas sesuai kesepakatan yang ada di IMM. (38) • Saya memiliki kedekatan emosi dengan anggota IMM. (23) • Saya merasa nyaman ketika berada di IMM. (7) • Saya menjalankan sesuatu dengan kemauan sendiri ketika di IMM. (26) 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa kurang dekat dengan teman-teman di IMM. (10) • Saya merasa gelisah dan tidak nyaman ketika berkumpul di IMM. (40) 	7, 10, 23, 26, 38, 40.	6	
	<ul style="list-style-type: none"> • Mendahulukan kepentingan sosial di bandingkan kepentingan tugas pribadi lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya lebih mendahulukan kepentingan bersama ketika di IMM. (24) • Saya meninggalkan kepentingan pribadi ketika di IMM. (39) • Lebih memilih ikut meramaikan kajian dari pada tidur di kos/kontrakkan. (9) 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya kurang memperhatikan kepentingan bersama ketika berada di IMM. (25) • Saya lebih memilih urusan pribadi saya ketika berada di IMM. (8) 	8, 9, 24, 25, 39.	5	
Total						40

2. Blue Print Motivasi Berorganisasi Sesudah Dilakukan Uji Coba Instrument

Tabel III.5. Blue Print Motivasi Berorganisasi Sesudah Dilakukan Uji Coba Instrument

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Nomer Aitem	Σ
			Favourable	Unfavourable		
Motivasi Berorganisasi Mengadopsi teori dimensi Mc Clelland bersumber dari buku Robbins (2015) yang dikutip dari jurnal Yuanita (2017:47)	Kebutuhan Pencapaian	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan memperoleh rewards atau hasil yang diharapkan 	<ul style="list-style-type: none"> Saya menanti kegiatan berikutnya yang diadakan IMM. (4) 	<ul style="list-style-type: none"> Saya enggan untuk aktif dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan IMM. (9) Kegiatan yang membosankan membuat saya absen dalam kegiatan. (17) 	4, 9, 17.	3
		<ul style="list-style-type: none"> Menetapkan Tujuan Pencapaian 	<ul style="list-style-type: none"> Saya ingin berproses di IMM sampai lulus kuliah. (10) Selama di IMM saya harus bias mengupgrade skill diri. (1) 	<ul style="list-style-type: none"> Saya menjadi anggota yang menghilang, setelah membuat komitmen awal di IMM. (18) 	1,10, 18.	3
		<ul style="list-style-type: none"> Menghadapi Resiko 	<ul style="list-style-type: none"> Saya berusaha untuk sebisa mungkin bertahan dengan keadaan di IMM. (19) Saya berusaha menghadapi persoalan yang ada ketika berada di IMM.(2) 	<ul style="list-style-type: none"> Saya ragu dengan diri saya ketika diberi tugas dan wewenang di IMM. (11) Saya merasa kurang percaya diri dengan keadaan yang berlangsung di IMM. (26) Setiap ada problem di IMM saya menghilang. (30) 	2, 11, 19, 26, 30.	5
	Kebutuhan Kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur dan Mempengaruhi Orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> Saya mampu mengajak anggota lain mengikuti acara-acara di IMM. (12) Saya memberikan efek positif dalam kajian di IMM (3) 	<ul style="list-style-type: none"> Saya kurang memiliki peran ketika berada di IMM. (20) Saya kurang percaya diri dalam mengondisikan orang lain ketika di IMM. (31) 	3, 12, 20,31.	4
		<ul style="list-style-type: none"> Memenangkan Argumentasi 	<ul style="list-style-type: none"> Saya berusaha untuk bisa menguatkan pendapat saya selama itu benar. (21) Pendapat yang saya sampaikan bisa difahami dengan baik. (5) 	<ul style="list-style-type: none"> Ketika menyampaikan sanggahan dimusyawarah IMM tiba-tiba perut jadi sakit. (27) Kurangnya dukungan teman, membuat saya kalah dalam berdebat. (13) 	5, 13, 21, 27.	4
		<ul style="list-style-type: none"> Keinginan untuk memiliki kedudukan 	<ul style="list-style-type: none"> Saya aktif menjadi pimpinan untuk mencapai puncak tertinggi di IMM. (22) 	<ul style="list-style-type: none"> Ketika dijadikan pimpinan di IMM saya menjadi tidak aktif. (14) 	6, 14, 22.	3

			<ul style="list-style-type: none"> • Saya senang jika direkomendasikan menjadi pimpinan korkom. (6) 			
	Kebutuhan Afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan Interpersonal dengan pimpinan dan sesama anggota 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya berusaha dengan baik untuk bisa menjalankan tugas-tugas sesuai kesepakatan yang ada di IMM. (32) • Saya memiliki kedekatan emosi dengan anggota IMM. (24) • Saya merasa nyaman ketika berada di IMM. (7) 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa gelisah dan tidak nyaman ketika berkumpul di IMM. (23) • Saya tidak percaya diri untuk berkomunikasi dengan para pimpinan dan anggota lain di IMM. (28) • Saya merasa kurang dekat dengan teman-teman di IMM. (15) 	7, 15, 23, 24, 28, 32.	6
		<ul style="list-style-type: none"> • Mendahulukan kepentingan sosial di bandingkan kepentingan tugas pribadi lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya lebih mendahulukan kepentingan bersama ketika di IMM. (16) • Saya meninggalkan kepentingan pribadi ketika di IMM. (29) 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya kurang memperhatikan kepentingan bersama ketika berada di IMM. (25) • Saya lebih memilih urusan pribadi saya ketika berada di IMM. (8) 	8, 16, 25, 29.	4
Total						32

Blue Print Keterampilan Interpersonal Pimpinan

1. Blue Print Keterampilan Interpersonal Sebelum Dilakukan Uji Coba

Instrument

Tabel III.6. Blue Print Keterampilan Interpersonal Sebelum Dilakukan Uji Coba Instrument.

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Nomer Item	Σ
			Favourable	Unfavourable		
Keterampilan Interpersonal Pimpinan mengadopsi teori aspek-aspek dari Johnson, (1993:82)	Keterbukaan diri	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk membuka diri • Kemampuan bersikap dan berkata jujur • Kemampuan untuk menghargai orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan mampu menempatkan diri ketika berada di IMM. (3) • Pimpinan mudah dalam beradaptasi dengan orang lain ketika di IMM. (47) • Para Pimpinan bersikap apa adanya ketika berada di IMM. (17) • pimpinan dapat menyampaikan sesuatu sesuai dengan data yang ada ketika di IMM. (39) • pimpinan menghargai setiap pendapat dari saya dan setiap orang di IMM. (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan sulit untuk berbaur ketika berada di IMM. (54) • Pimpinan kurang percaya diri dalam bertindak ketika di IMM. (16) • Dalam beberapa hal terkadang pimpinan tidak berkata jujur ketika di IMM. (23) • Pimpinan sulit menerima pendapat orang lain/ para anggotanya ketika di IMM. (32) • Pimpinan tidak memberikan penghargaan kepada anggotanya yang telah berjuang mengharumkan nama IMM. (40) 	3, 4, 16, 17, 23, 32, 39, 40, 47, 54.	10
	Empati	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain • Kemampuan membantu menyelesaikan masalah orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan sangat peduli dengan perasaan dan keaktifan anggota lain ketika di IMM. (1) • Pimpinan pandai dalam memahami perilaku dan karakter para anggotanya di IMM. (2) • Pimpinan berusaha peduli dengan orang lain ketika di IMM. (48) • Pimpinan mencoba untuk menyelesaikan permasalahan anggota dan orang lain di IMM. (33) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan tidak peduli dengan perasaan dan keaktifan anggotanya di IMM. (41) • Pimpinan lebih mementingkan dirinya sendiri dari pada anggotanya di IMM. (18) • Pimpinan tidak peduli dengan permasalahan anggotanya dan orang lain di IMM. (24) 	1, 2, 18, 24, 33, 41, 48.	

	Kepemimpinan dan kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menunjukkan sikap kepemimpinan • Kemampuan menyelesaikan masalah • Kemampuan menerima pendapat dari orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan mampu mempengaruhi orang lain untuk bisa bergabung menjadi anggotanya di IMM. (5) • Pimpinan mampu membimbing para anggotanya untuk menuju kearah yang lebih baik di IMM. (49) • Pimpinan memiliki pengalaman untuk menyelesaikan permasalahan di IMM. (42) • Pimpinan mampu bersikap tenang ketika menghadapi permasalahan di IMM. (14) • Pimpinan mampu menerima pendapat orang lain, jika itu baik. (34) 	<ul style="list-style-type: none"> • pimpinan lebih mudah dipengaruhi anggotanya di IMM. (22) • Pimpinan lebih banyak di bimbing anggotanya di IMM. (30) • Pimpinan kurang mampu dalam hal pengalaman untuk menyelesaikan masalah di IMM. (31) • Pimpinan terlihat gelisah ketika menghadapi permasalahan di IMM. (6) • Pimpinan tidak mudah menerima pendapat orang lain Ketika di IMM. (15) 	5, 6, 14, 15, 22, 30,31,34, 42, 49.	10
	Membina hubungan dan menjaga hubungan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menghargai perbedaan (agama, suku, etnis, pendapat dan tindakan orang lain) • Kemampuan memaafkan orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan tidak membedakan pendapat antar anggotanya dan juga orang lain di IMM. (50) • Pimpinan menerima dengan baik setiap pendapat yang diajukan teman dan anggotanya di IMM. (7) • Pimpinan saya orang yang mudah memaafkan kesalahan rekannya, aggotanya dan orang lain di IMM. (26) • Pimpinan bersikap bijaksana dalam menghadapi orang lain di IMM. (35) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan lebih mengutamakan pendapat orang terdekat di IMM. (21) • Pimpinan mengabaikan pendapat orang lain yang bertentangan dengan pendapatnya di IMM. (43) • Pimpinan tidak bisa memaafkan kesalahan rekannya, aggotanya dan orang lain di IMM. (8) • Pimpinan bersikap keras pada setiap kesalahan yang dilakukan anggota lain di IMM. (13) 	7, 8, 13, 21, 26, 35, 43, 50.	8
	Berkomunikasi dan bernegoisasi	Kemampuan berbicara dengan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik di IMM. (9) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan sulit berkomunikasi dengan anggotanya dan orang lain di IMM. (51) 	9, 19, 25, 36, 44, 51.	6

		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menjadi penengah dalam suatu masalah 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan mampu memberikan motivasi dalam keadaan yang dibutuhkan di IMM. (44) • Pimpinan bersikap adil dalam setiap permasalahan yang terjadi di IMM. (36) • Pimpinan bersikap tenang dalam mencari solusi ketika ada permasalahan di IMM. (19) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan lebih mengutamakan teman terdekat dibandingkan suara anggotanya dalam mengambil keputusan di IMM. (25) 		
	Mendengarkan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mendengarkan keluhan orang lain • Kemampuan mendengarkan kritik dan saran dari orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan menjadi pendengar yang baik untuk para anggotanya di IMM. (29) • Pimpinan memberikan ketenangan pada anggotanya dalam menghadapi permasalahan di IMM. (10) • Pimpinan menerima dengan baik kritik dari anggotanya dan orang-orang di IMM. (52) • Pimpinan menerima dan mencoba untuk menjalankan saran yang baik dari para anggotanya di IMM. (20) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan tidak peduli dengan keluhan para anggota dan orang lain di IMM. (37) • pimpinan mengabaikan permasalahan anggotanya di IMM. (45) • Pimpinan mengabaikan kritik dan saran dari anggotanya dan orang lain di IMM. (12) 	10, 12, 20, 29, 37, 45, 52.	7
	Menyelesaikan konflik	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mencari jalan keluar suatu masalah • Kemampuan meredam emosi 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan berusaha mencari solusi untuk permasalahan yang terjadi di IMM. (38) • Pimpinan menghadapi permasalahan dengan tenang di IMM. (11) • Pimpinan mampu mengendalikan diri di IMM. (46) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan mengabaikan masalah yang terjadi di IMM. (27) • Pimpinan menghadapi permasalahan dengan gelisah. (53) • Pimpinan tidak mampu mengendalikan diri di IMM. (28) 	11, 27, 28, 38, 46, 53.	6
Total						54

2. Blue Print Keterampilan Interpersonal Sesudah Dilakukan Uji Coba

Instrument

Tabel III.7. Blue Print Keterampilan Interpersonal Sesudah Dilakukan Uji Coba Instrument

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Nomer Item	Σ
			Favourable	Unfavourable		
Keterampilan Interpersonal Pimpinan mengadopsi teori aspek-aspek dari Johnson, (1993:82)	Keterbukaan diri	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk membuka diri • Kemampuan bersikap dan berkata jujur • Kemampuan untuk menghargai orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan mampu menempatkan diri dengan baik ketika berada di IMM. (3) • Pimpinan mudah dalam beradaptasi dengan orang lain ketika di IMM. (12) • Para Pimpinan bersikap apa adanya ketika berada di IMM. (17) • Pimpinan dapat menyampaikan sesuatu sesuai dengan data yang ada di IMM. (39) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan sulit untuk berbaur ketika berada di IMM. (23) • Pimpinan kurang percaya diri dalam bertindak ketika di IMM. (16) • Pimpinan sulit menerima pendapat orang lain/ para anggotanya ketika di IMM. (32) • Pimpinan tidak memberikan penghargaan kepada anggotanya yang telah berjuang mengharumkan nama IMM. (40) 	3, 12, 16, 17, 23, 32, 39, 40.	8
	Empati	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain • Kemampuan membantu menyelesaikan masalah orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan sangat peduli dengan perasaan dan keaktifan anggota lainnya di IMM. (1) • Pimpinan berusaha peduli dengan orang lain atau para anggotanya di IMM. (5) • Pimpinan mencoba untuk menyelesaikan permasalahan anggota dan hal lain terkait IMM. (33) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan tidak peduli dengan perasaan dan keaktifan anggotanya di IMM. (41) • Pimpinan lebih mementingkan dirinya sendiri dari pada kepentingan di IMM. (18) • Pimpinan tidak peduli dengan permasalahan anggotanya dan hal lain terkait IMM. (24) 	1, 5, 18, 24, 33, 41.	6

	Kepemimpinan dan kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menunjukkan sikap kepemimpinan • Kemampuan menyelesaikan masalah • Kemampuan menerima pendapat dari orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan mampu membimbing para anggotanya untuk menuju kearah yang lebih baik di IMM. (6) • Pimpinan memiliki pengalaman dalam hal menyelesaikan permasalahan di IMM. (42) • Pimpinan mampu bersikap tenang ketika menghadapi permasalahan di IMM. (14) • Pimpinan mampu menerima pendapat orang lain, jika itu baik. (34) 	<ul style="list-style-type: none"> • pimpinan lebih mudah dipengaruhi anggotanya di IMM. (22) • Pimpinan lebih banyak di bimbing daripada membimbing anggotanya di IMM. (30) • Pimpinan kurang mampu dalam hal menyelesaikan masalah di IMM. (31) • Pimpinan tidak mudah menerima pendapat orang lain ketika ada diskusi di IMM. (15) 	6, 14, 15, 22, 30,31,34, 42.	8
	Membina hubungan dan menjaga hubungan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menghargai perbedaan (agama, suku, etnis, pendapat dan tindakan orang lain) • Kemampuan memaafkan orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan tidak membedakan perlakuannya antar anggotanya dan juga orang lain di IMM. (13) • Pimpinan menerima dengan baik setiap pendapat yang diajukan teman dan anggotanya di IMM. (7) • Pimpinan saya, tipe orang yang mudah memaafkan kesalahan rekannya, aggotanya dan orang lain di IMM. (26) • Pimpinan bersikap bijaksana dalam menghadapi anggotanya dan orang lain di IMM. (35) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan lebih mengutamakan pendapat orang terdekatnya saja di IMM. (21) • Pimpinan mengabaikan pendapat orang lain yang bertentangan dengan pendapatnya di IMM. (43) • Pimpinan tipe orang yang tidak mudah memaafkan orang lain. (8) 	7, 8, 13, 21, 26, 35, 43.	7
	Berkomunikasi dan bernegosiasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berbicara dengan orang lain • Kemampuan menjadi penengah dalam suatu masalah 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik di IMM. (9) • Pimpinan mampu memberikan motivasi dalam keadaan yang dibutuhkan di IMM. (44) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan sulit berkomunikasi dengan anggotanya dan orang lain di IMM. (29) • Pimpinan mengabaikan pendapat forum dalam mengambil keputusan di IMM. (25) 	9, 19, 25, 36, 44, 29.	6

			<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan bersikap adil dalam setiap permasalahan yang terjadi di IMM. (36) • Pimpinan bersikap tenang dalam mencari solusi ketika ada permasalahan di IMM. (19) 			
	Mendengarkan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mendengarkan keluhan orang lain • Kemampuan mendengarkan kritik dan saran dari orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan memberikan ketenangan pada anggotanya dalam menghadapi permasalahan di IMM. (10) • Pimpinan menerima dengan baik kritik dari anggotanya dan orang-orang di IMM. (2) • Pimpinan menerima dan mencoba untuk menjalankan saran yang baik dari orang-orang di IMM. (20) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan tidak peduli dengan keluhan para anggotanya dan orang lain di IMM. (37) • pimpinan mengabaikan permasalahan anggotanya di IMM. (45) 	2, 10, 20, 37, 45.	5
	Menyelesaikan konflik	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mencari jalan keluar suatu masalah • Kemampuan meredam emosi 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan berusaha mencari solusi untuk permasalahan yang terjadi di IMM. (38) • Pimpinan menghadapi permasalahan dengan tenang di IMM. (11) • Pimpinan mampu mengendalikan emosi ketika berada di organisasi IMM. (46) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan mengabaikan masalah yang terjadi di IMM. (27) • Pimpinan menghadapi permasalahan dengan sikap gelisah. (4) • Pimpinan tidak mampu mengendalikan emosi ketika ada di IMM. (28) 	4, 11, 27, 28, 38, 46.	6
Total						46

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya. Dalam bukunya (Arikunto, 2010:230) berpendapat bahwa metode dokumentasi adalah mencari

data mengenai hal-hal atau variabel yang berupacatatan, transkrip, notulen rapat, absensi kegiatan dsb.

F. Metode Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid dapat mengartikan bahwasannya alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dan valid itu mengartikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama maka akan menghasilkan daya yang sama (Azwar, 2012:104-105).

Validitas ini menggunakan Analisis Korelasi Produk Momen Pearson ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau $r \text{ hitung}$

negatif, maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Sehingga dalam penelitian ini peneliti menguji validitas instrumen dengan menggunakan rumus pearson, yang rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Responden

X = Skor Variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel

Perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 16.0 For Windows. Kemudian untuk kriteria pengujian seperti yang telah dijelaskan diatas, yakni:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ Tidak Valid

Dalam standart pengukuran dalam menentukan validitas aitem menurut (Azwar, 2011:107) bahwasannya suatu aitem itu dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, jadi r_{tabel} dapat diketahui dari jumlah responden yang diteliti yakni n:40 maka, r_{tabel} nya adalah 0,312 atau $r_{hitung} \geq 0,31$. Jadi uji pengukura validitas dalam penelitian ini menggunakan kriteria skor $r \geq 0,31$.

Sebelum dilakukan uji validitas akhir peneliti melakukan uji coba instrument kepada 40 responden yang beda, berikut ini adalah daftar hasil uji validitas yang diolah dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows:

Tabel III.8. Validitas Skala Uji Coba Variabel Motivasi Berorganisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem Valid		Aitem Tidak Valid		Aitem Tersisa
			F	UF	F	UF	
Motivasi Berorganisasi Mengadopsi teori dimensi Mc Clelland bersumber dari	Kebutuhan Pencapaian	• Keinginan memperoleh rewards atau hasil yang diharapkan	(17) (1) (32)	(33) (16)	(17) (1)	0	3
		• Menetapkan Tujuan Pencapaian	(31) (18) (2)	(15) (34)	(31) (2)	(15) (34)	1
		• Menghadapi Resiko	(30) (3)	(35) (19) (14)	0	0	5
buku Robbins (2015) yang dikutip dari jurnal Yuanita (2017)	Kebutuhan Kekuasaan	• Mengatur dan Mempengaruhi Orang lain	(29) (20) (13)	(4) (36)	(29) (20)	0	3
		• Memenangkan Argumentasi	(12) (28)	(37) (5) (21)	(12)	(37) (5)	2
		• Keinginan untuk memiliki kedudukan	(27) (6)	(22) (11)	(27) (6)	(22)	1
	Kebutuhan Afiliasi	• Hubungan Interpersonal dengan pimpinan dan sesama anggota	(38) (23) (7) (26)	(10) (40)	(26)	0	5
		• Mendahulukan kepentingan sosial di bandingkan kepentingan tugas pribadi lain	(24) (39) (9)	(25) (8)	(9)	0	4
Σ (Jumlah)			40		16		24

Hasil analisis terhadap 40 item skala motivasi berorganisasi menunjukkan bahwa koefisiensi validitas bergerak antara -0,016 sampai 0,663 sedangkan pengukuran valid 0,31. Maka jumlah item yang valid sebanyak 24 item dan yang gugur sebanyak 16 item.

Tabel III.9. Validitas Skala Uji Coba Variabel Keterampilan Interpersonal Pimpinan

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem Valid		Aitem Tidak Valid		Aitem Tersisa
			F	UF	F	UF	
Keterampilan Interpersonal Pimpinan mengadopsi teori aspek-aspek dari Johnson, (1993:82)	Keterbukaan diri	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk membuka diri • Kemampuan bersikap dan berkata jujur • Kemampuan untuk menghargai orang lain 	(3) (47) (17) (39) (4)	(54) (16) (23) (32) (40)	(4)	(23)	8
	Empati	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain • Kemampuan membantu menyelesaikan masalah orang lain 	(1) (2) (48) (33)	(41) (18) (24)	(2)	0	6
	Kepemimpinan dan kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menunjukkan sikap kepemimpinan • Kemampuan menyelesaikan masalah • Kemampuan menerima pendapat dari orang lain 	(5) (49) (42) (14) (34)	(22) (30) (31) (6) (15)	(5)	(6)	8

	Membina hubungan dan menjaga hubungan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menghargai perbedaan (agama, suku, etnis, pendapat dan tindakan orang lain) • Kemampuan memaafkan orang lain 	(50) (7) (26) (35)	(21) (43) (8) (13)	0	(13)	7
	Berkomunikasi dan bernegosiasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berbicara dengan orang lain • Kemampuan menjadi penengah dalam suatu masalah 	(9) (44) (36) (19)	(51) (25)	0	0	6
	Mendengarkan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mendengarkan keluhan orang lain • Kemampuan mendengarkan ankritik dan saran dari orang lain 	(29) (10) (52) (20)	(37) (45) (12)	(29)	(12)	5
	Menyelesaikan konflik	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mencari jalan keluar suatu masalah • Kemampuan meredam emosi 	(38) (11) (46)	(27) (53) (28)	0	0	6
Σ (Jumlah)			54		8		46

Hasil analisis terhadap 54 item skala keterampilan interpersonal pimpinan menunjukkan bahwa koefisiensi validitas bergerak antara 0,083 sampai 0,686 sedangkan pengukuran valid 0,31. Maka jumlah item yang valid sebanyak 46 item dan yang gugur sebanyak 8 item.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Azwar, 2012:7) Reliabilitas merupakan terjemahan kata dari reliability yang berasal dari kata rely dan ability. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliable. Walaupun reliabilitas memiliki berbagai nama lain yaitu, kejelasan, keterpercayaan, kestabilan, keterandalan, konsistensi dan lain sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Suatu pengukuran dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang sama. Hasil yang ditunjukkan relative sama walaupun terdapat perbedaan yang kecil. Namun jika perbedaannya cukup besar maka pengukuran tersebut dikatakan tidak reliable.

Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat atau, ada pula yang memaknakan sebagai berikut:

- a) Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- b) Jika α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
- c) Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
- d) Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS ver. 16.0 for Windows. Akan dilihat nilai

Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS, juga akan dilihat kolom Corrected Item Total Correlation. Adapun rumusnyasebagaiberikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
- k = Jumlah butir pernyataan yang diuji
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = varians total

Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel, segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analysis adalah kelanjutan dari tes Aplha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Lewat Item Analysis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliabel dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya.

Nilai tiap-tiap item sebaiknya ≥ 0.31 , sehingga membuktikan bahwa item tersebut dapat dikatakan punya reliabilitas Konsistensi Internal. Item-item yang punya koefisien korelasi < 0.31 akan dibuang kemudian Uji Reliabilitas item diulang dengan tidak menyertakan item yang tidak reliabel tersebut. Demikian terus dilakukan hingga Koefisien Reliabilitas masing-masing item adalah ≥ 0.31 . Akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk

reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Dengan ketentuan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Nilai Cronbach's Alpha $>0,60$.

Sebelum dilakukan uji validitas akhir peneliti melakukan uji coba instrument kepada 40 responden yang beda, berikut ini adalah daftar hasil uji validitas yang diolah dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows:

Tabel III.10. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Chronbach	Koef. Validitas	Keterangan
Motivasi Berorganisasi Anggota	0,926	0,60	Reliabel
Keterampilan Interpersonal Pimpinan	0,978	0,60	Reliabel

Hasil uji reabilitas dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel di atas memiliki Alpha Cronbach $\geq 0,60$ yaitu motivasi berorganisasi anggota dengan skor 0,926 dan keterampilan interpersonal pimpinan dengan skor 0,978. Maka kedua skala penelitaian ini dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

G. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti setelah mendapatkan dan mengumpulkan data dari seluruh responden. Analisis data didalam penelitian yaitu merupakan bagian dari

proses pengujian data setelah melewati beberapa tahap baik tahap pemilihan dan pengambilan data (Ansori & Iswati, 2009:110).

Analisis data dilakukan setelah seluruh data terkumpul. Analisis data adalah cara yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil sebuah penelitian.

1. Metode Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data yang di dapat memiliki distributor normal sehingga dapat dipakai dalam static parametik. Uji ini menggunakan teknik one-sample Kolmogorov-Smirnov Test (KS-test). Pengujian normalitas ini menggunakan bantuan software SPSS 16.0 for Windows. Jika uji normalitas menggunakan nilai Signifikan > 0.05 , maka dikatakan bahwa nilai residual pada subjek terdistribusi normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-smirnov dengan bantuan SPSS 16.0 for windows. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov adalah apabila signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik anareg yang digunakan. Pada uji linieritas yang diharapkan

adalah harga F empirik yang lebih kecil dari F teoritik, yang berarti dalam distribusi data yang diteliti memiliki bentuk linier, bila F empirik lebih besar dari F teoritik maka distribusi data yang diteliti tidak linier (winarsunu, 2012:112). Atau dilihat dari nilai Sig. deviation from linearity >0,05 maka dapat dikatakan linier distribusi data penelitian tersebut.

2. Analisis Uji Tingkat/Kategorisasi

Analisis untuk uji tingkat atau kategorisasi merupakan metode yang digunakan untuk menjelaskan data hasil penelitian secara umum, dan selain itu digunakan untuk tingkatan dari masing-masing variabel didalam penelitian. Yang mana hasilnya dilihat dari perhitungan, skor minimal atau pun maksimal dan juga skor mean atau pun standart deviasi yang nantinya kemudian di persentasekan sesuai tingkatan masing-masing. Yang mana didalam penelitian ini menggunakan perhitungan hipotetik dengan rumus-rumus sebagai berikut:

a. Mean

Untuk mencari mean dengan menggunakan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2} (iMax + iMin) \times \sum Aitem$$

Keterangan:

$$\mu = \text{Mean}$$

$iMax$ = nilai skor tertinggi dalam penilaian

$iMin$ = nilai skor terendah dalam penilaian

$\sum Aitem$ = total aitem yang valid

b. Standar Deviasi

$$\sigma = \frac{1}{6} (\sum Max - \sum Min)$$

Keterangan:

σ = Standar Deviasi

ΣMax = total perkalian hipotetik maksimal

ΣMin = total perkalian hipotetik minimal

c. Kategorisasi

Tabel III.11. Tabel Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X \leq (\mu + 1\sigma)$
Rendah	$X \leq (\mu - 1\sigma)$

Keterangan:

μ = Mean

σ = Stanar Deviasi

X = Nilai Responden

d. Prosentase

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Prosentase

f = Frekuensi

n = Jumlah Responden

3. Analisis Uji Regresi/Uji Pengaruh

Didalam uji regresi linier ada dua macam yaitu, uji regresi linier sederhana dan regresi linier ganda. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan dasar ramalan suatu distribusi data yang terdiri dari variabel kriterium (Y) dan suatu variabel predictor (X) yang memiliki bentuk hubungan linier. Harga-harga pada variabel X dan Y selalu terikat dalam bentuk pasangan, yaitu X_1 berpasangan dengan Y_1 begitupun seterusnya sampai dengan pasangan data X_n dan Y_n .

Dari data yang didapat maka analisis data yang dipakai adalah teknik analisis regresi linier sederhana, yang mana menurut (Azwar, 2012:131) teknik regresi atau yang sering disebut dengan anareg adalah suatu teknik statistik parametrik yang dapat digunakan untuk mengadakan peramalan atau prediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel Y berdasarkan variabel X salah satunya. Seperti pada penelitian ini yang ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Karena variabel X yang sebagai variabel bebas dalam penelitian ini hanya ada 1 maka tekniknya yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana, yaitu memiliki 1 Variabel (X) dan (Y) yang mana dalam penelitian ini X (keterampilan interpersonal pimpinan) sedang dalam Y (motivasi berorganisasi) karena Y adalah variabel terikat maka terdapat 1 macam saja.

Dengan Dirumuskan Sebagai Berikut:

$$Y = a + b_1x_1$$

Keterangan:

Y =Variabel terikat

x_1 =Variabel bebas pertama

a =Nilai konstanta

b =Koefisienregresi

Untuk perhitungan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS ver. 16.0 for Windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) adalah sebuah organisasi mahasiswa islam indonesia, yang mana merupakan organisasi otonom muhammadiyah. IMM berdiri di Yogyakarta, tanggal 14 maret 1964 M / 29 Syawal 1384 H. pada kelahiran IMM pun dilandasi dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Yang mana faktor internal adalah yang berasal dari muhammadiyah sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar muhammadiyah, umat islam maupaun kondisi kehidupan masyarakat dan kebangsaan pada masa itu. Tujuan IMM adalah “mengusahakan terbentuknya Akademisi Islam yang Berakhlak Mulia dalam rangka mencapai Tujuan Muhammadiyah.

Muhammadiyah bermaksud untuk menghidupi dan membina kader atau anggota di kalangan mahasiswa dengan cara mendirikan perguruan tinggi muhammadiyah, dan gagasan ini pertama kali di sampaikan saat muktamar muhammadiyah yang ke 25 pada tahun 1936 yang pada saat itu pimpinan pusat muhammadiyah di ketuai oleh KH. Hisyam (priode 1934-1937).

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang resmi menjadi komisariat pertama setelah penantian

panjang sejak tahun 2009. Dengan berdirinya IMM sebanyak tiga komisariat yang pertama di Fakultas Syariah dan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan di komisariat Pelopor UIN Malang tersebut menambah deretan komisariat-komisariat. Komisariat Revavalis yang meliputi Fakultas Ekonomi dan Fakultas Sain dan Teknologi. Komisariat Reformer yang meliputi Fakultas Humaniora dan Fakultas psikologi.

Tabel IV.1. Komisariat Ikatan Mahasiswa muhammadiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

No	Komisariat	Fakultas	Jurusan
1	Pelopor	Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	Pendidikan Agama Islam Pendidikan Bahasa Arab Pendidikan Agama Islam Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Pendidikan Guru Ibtidaiyah Pendidikan Guru Raudhatul Atfal
		Syariah	Al Akhwal Al Syakhshiyah Hukum Bisnis Syariah Hukum Tata Negara
2	Revivalis		Akutansi Perbankan Syariah (D3) Manajemen Perbankan Syariah
			Biologi Farmasi Kimia Matematika Teknik Arsitektur Teknik Informatika
3	Reformer		Bahasa dan Sastra Arab Bahasa dan Sastra Inggris
			Psikologi

a. Visi :

Muhamadiyah adalah sebagai gerakan Islam yang berlandaskan al-Qur'an dan as-Sunah dengan watak tajdid yang dimilikinya senantiasa istiqomah dan aktif dalam melaksanakan dakwah Islam amar ma'ruf nahi mungkar di segala bidang, sehingga menjadi rahmatan lil-alamain bagi umat, bangsa dan dununia kemanusiaan menuju terciptanya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya yang diridhai Allah swt dalam kehidupan di dunia ini.

b. Misi :

- 1) Menegakkan keyakinan tauhid yang murni sesuai dengan ajaran Allah swt yang dibawah oleh Rasulallah yang disyariatkan sejak Nabi Nuh hingga Nabi Muhammad saw.
- 2) Memahami agama dengan akal pikiran sesuai jiwa dengan ajaran Islam untuk menjawab dan menyelesaikan persoalan-persoalan kehidupan yang bersifat duniawi.
- 3) Menyebarluaskan ajaran Islam yang bersumber pada al-Quran sebagai kitab Allah yang terakhir untuk umat manusia sebagai penjelasannya.
- 4) Mewujudkan amalan-amalan Islam dalam kehidupan pribadi, keluarga dan masyarakat.

2. Jumlah Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian kali ini di lakukan pada organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) UIN Malang, dengan jumlah populasi penelitian 108 mahasiswa. Sampel penelitian 37 % dari jumlah populasi. Maka jumlah sampelnya yang di teliti sebanyak 40 orang atau responden.

3. Hambatan-Hambatan

Hambatan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah karena jumlah responden yang berada di area kota Malang sangat terbatas dikarenakan efek pandemi covid dan membuat peneliti harus melakukan pengambilan data kepada para responden secara online yakni via google form dan disebarluaskan via whatsapp dan hal tersebut terbilang susah karena secara via grup whatsapp minim respon akhirnya dilakukan via *one by one send message* walaupun ada beberapa responden ada yang susah dihubungi dan slow respon, dan karena faktor jarak maka itu tidak dapat di pantau secara langsung oleh peneliti dalam pengambilan data penelitian.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan melalui SPSS ver.16 for Windows dengan menggunakan uji korelasi pearson product moment. Yang mana uji validitas ini digunakan untuk dua variabel yaitu variabel motivasi berorganisasi dan juga keterampilan interpersonal pimpinan.

Adapun hasil uji validitas aitem dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel IV.2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Berorganisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem Valid		Aitem Tidak Valid		Aitem Tersisa
			F	UF	F	UF	
Motivasi Berorganisasi Mengadopsi teori dimensi Mc Clelland bersumber dari buku Robbins (2015) yang dikutip dari jurnal Yuanita (2017)	Kebutuhan Pencapaian	• Keinginan memperoleh rewards atau hasil yang diharapkan	(4)	(9) (17)	0	(17)	2
		• Menetapkan Tujuan Pencapaian	(10) (11)	(18)	0	0	3
		• Menghadapi Resiko	(19) (2)	(11) (26) (30)	0	0	5
	Kebutuhan Kekuasaan	• Mengatur dan Mempengaruhi Orang lain	(12) (3)	(20) (31)	0	0	3
		• Memenangkan Argumentasi	(21) (5)	(27) (13)	0	(13)	3
		• Keinginan untuk memiliki kedudukan	(22) (6)	(14)	0	0	3
	Kebutuhan Afiliasi	• Hubungan Interpersonal dengan pimpinan dan sesamaanggota	(32) (24) (7)	(15) (23) (28)	0	(15)	5
		• Mendahulukan kepentingan sosial di bandingkan kepentingan tugas pribadi lain	(16) (29)	(25) (8)	0	0	4
	Σ (Jumlah)			32		3	

Hasil analisis terhadap 32 item skala motivasi berorganisasi menunjukkan bahwa koefisiensi validitas bergerak antara -0,107 sampai 0,797 sedangkan pengukuran valid 0,31. Maka jumlah item yang valid sebanyak 29 item dan yang gugur sebanyak 3 item. Sedangkan untuk hasil uji validitas variabel keterampilan interpersonal sebagai berikut:

Tabel IV.3. Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Interpersonal Pimpinan

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem Valid		Aitem Tidak Valid		Aitem Tersisa
			F	UF	F	UF	
Keterampilan Interpersonal Pimpinan mengadopsi teori aspek-aspek dari Johnson, (1993:82)	Keterbukaan diri	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk membuka diri • Kemampuan bersikap dan berkata jujur • Kemampuan untuk menghargai orang lain 	(3) (47) (17) (39)	(54) (16) (32) (40)	0	0	8
	Empati	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain • Kemampuan membantu menyelesaikan masalah orang lain 	(1) (48) (33)	(41) (18) (24)	(33)	(18)	4
	Kepemimpinan dan kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menunjukkan sikap kepemimpinan • Kemampuan menyelesaikan masalah • Kemampuan menerima pendapat dari orang lain 	(49) (42) (14) (34)	(22) (30) (31) (15)	(34)	(15) (22)	5
	Membina hubungan dan menjaga hubungan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menghargai perbedaan (agama, suku, etnis, pendapat dan tindakan orang lain) • Kemampuan memaafkan orang lain 	(50) (7) (26) (35)	(21) (43) (8)	0	(43)	6

	Berkomunikasi dan bernegosiasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berbicara dengan orang lain • Kemampuan menjadi penengah dalam suatu masalah 	(9) (44) (36) (19)	(51) (25)	0	(25)	5
	Mendengarkan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mendengarkan keluhan orang lain • Kemampuan mendengarkan kritik dan saran dari orang lain 	(10) (52) (20)	(37) (45)	0	0	5
	Menyelesaikan konflik	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mencari jalan keluar suatu masalah • Kemampuan meredam emosi 	(38) (11) (46)	(27) (53) (28)	0	0	6
Σ (Jumlah)			46		7		39

Hasil analisis terhadap 46 item skala keterampilan interpersonal pimpinan menunjukkan bahwa koefisien validitas bergerak antara -0,101 sampai 0,755 sedangkan pengukuran valid 0,31. Maka jumlah item yang valid sebanyak 39 item dan yang gugur sebanyak 7 item.

Ringkasan Hasil Uji validitas Variabel motivasi berorganisasi anggota dan keterampilan interpersonal pimpinan, sebagai berikut:

Tabel IV.4. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Berorganisasi dan Keterampilan Interpersonal

No.	Variabel	Jumlah item		
		Total item	Item valid	Item gugur
1.	Motivasi Berorganisasi	32	29	3
2.	Keterampilan Interpersonal	46	39	7

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan uji pengukuran Alpha Cronbach melalui SPSS. Reliabilitas aitem bisa dilihat pada koefisien alpha atau disebut *Alpha Cronbach* dengan cara melakukan reliability analysis yang menggunakan acuan nilai (α) $>0,6$ sampai 1,0 atau 0,0 sampai 1,0. dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows, maka mendapat hasil sebagai berikut:

Tabel IV.5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Chronbach	Keterangan
Motivasi Berorganisasi	0,736	Reliabel
Keterampilan Interpersonal	0,763	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel di atas memiliki Alpha Cronbach $\geq 0,6$ yaitu motivasi berorganisasi dengan skor 0,736 dan keterampilan interpersonal dengan skor 0,763. Maka kedua skala penelitaian ini dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalaitas digunakan untuk mengukur apakah data yang di dapat memiliki distributor normal sehingga dapat dipakai dalam static parametik. Kemudian uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-smirnov dengan bantuan SPSS 16.0 for windows. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov adalah apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

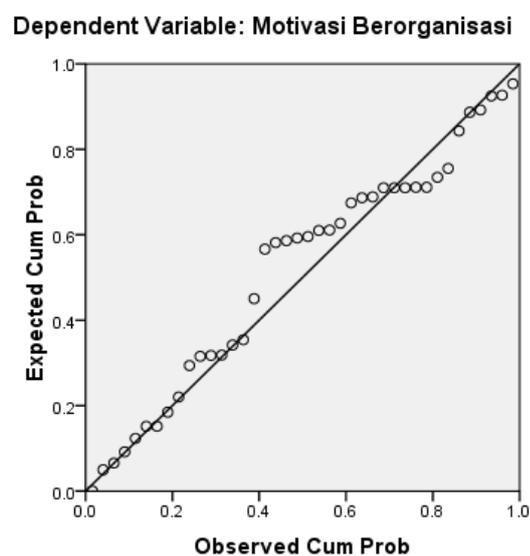
Tabel IV.6. Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Sig.	Status
1.	Motivasi Berorganisasi	0,686	Normal
2.	Keterampilan Interpersonal	0,013	Tidak Normal
3.	Keterampilan Interpersonal terhadap Motivasi Berorganisai	0,214	Normal

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil normalitas diperoleh nilai signifikan (p) pada variabel motivasi berorganisasi sebesar 0,686 $> 0,05$ dan nilai signifikan

(p) pada variabel keterampilan interpersonal $0,013 > 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini salah satu variabelnya berdistribusi secara kurang/tidak normal tetapi tetap dikatakan bahwa penelitian variabel keterampilan interpersonal terhadap variabel motivasi berorganisasi secara terdistribusi normal yang ditunjukkan dari hasil nilai signifikan kedua variabel yang diuji menggunakan nilai standart residual dengan nilai signifikan $0,214 > 0,05$ jadi kesimpulannya dalam penelitian ini tidak ada gangguan asumsi normalitas dan dapat dikatakan bahwa kedua variabel terdistribusi normal, dengan ditunjukkan dari P-Plot pengujian uji normalistas sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar P-plot diatas dapat dilihat bahwasannya tanda titik tersebut penyebarannya dekat dari garis diagonal tersebut maka distribusi dalam suatu penelitian dapat dikatakan normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel yang satu dengan yang lain memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian linieritas juga menggunakan teknik Anova yang dapat dilihat dari nilai Sig. deviation from linearity $>0,05$ maka dapat dikatakan linier distribusi data penelitian tersebut. Dilihat pada SPSS 16.0 for Windows. Hasil linieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.7. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. deviation from linearity	Status
X terhadap Y	0,138	Linier

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berorganisasi anggota memiliki hubungan yang linier dengan keterampilan interpersonal pimpinan. Hal tersebut terbukti dengan nilai signifikan deviation from linearity 0,138. $>0,05$, Syarat suatu data linier yaitu nilai signifikan deviation from linearity harus lebih besar dari 0,05.

3. Analisis Uji Tingkat/Kategorisasi

Uji deskripsi adalah uji yang membahas kategorisasi tingkat dalam variabel motivasi berorganisasi anggota dan keterampilan interpersonal pimpinan dikategorikan menjadi tiga macam yakni kategori tinggi, sedang, dan rendah. Sedangkan yang menjadi patokan norma dalam menentukan

kategorisasi dari masing-masing variabel dengan cara melihat dari hasil mean dan standard deviasi.

Apabila mean dan standard deviasi sudah diketahui, maka selanjutnya yang dilakukan yakni menentukan kategorisasi dan presentase dari masing-masing variabel.

a. Deskripsi tingkat Motivasi Berorganisasi Anggota

Nilai mean dan standard deviasi variabel Motivasi Berorganisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8. Mean dan Standard deviasi Variabel Motivasi Berorganisasi

Variabel	Mean	Standard Deviasi
Motivasi Berorganisasi	101	10

Berdasarkan Mean dan juga Standard deviasi di atas, maka dapat diperoleh masing-masing penilaian kategorisasi sebagai berikut:

Perhitungan Kategorisasi Norma

$$\text{Tinggi} = X > (M + 1SD)$$

$$= X > (101 + 1. 10)$$

$$= X > 111$$

$$\text{Sedang} = (M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD)$$

$$= (101 - 1. 10) \leq X \leq (101 + 1. 10)$$

$$= (91) \leq X \leq (111)$$

$$\text{Rendah} = X < (M - 1SD)$$

$$= X < (101 - 1.10)$$

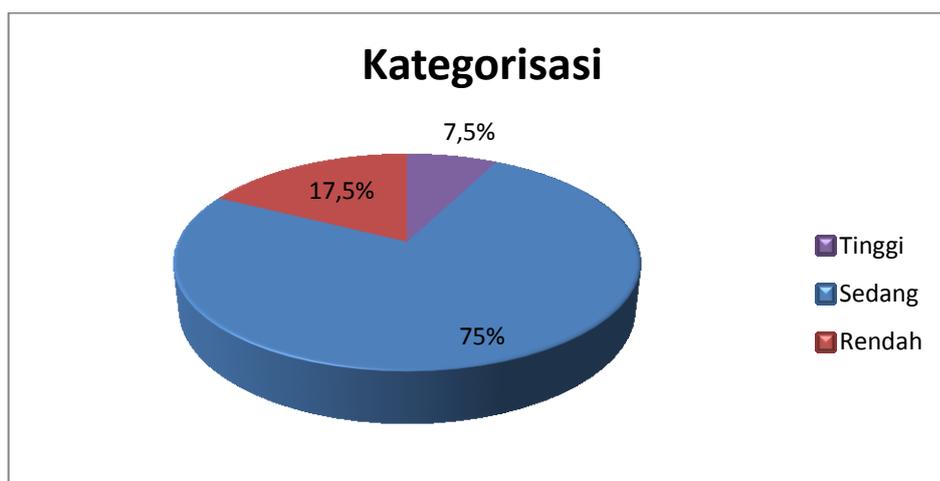
$$= X < 91$$

Tabel IV.9. Kategorisasi Tingkat Deviasi Variabel Motivasi Berorganisasi

Kategori	Rumus
Tinggi	$X > 111$
Sedang	$(91) \leq X \leq (111)$
Rendah	$X < 91$

Tabel IV.10. Hasil Prosentase dari Variabel Motivasi Berorganisasi

Kategorisasi	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	3	7,5%
Sedang	30	75%
Rendah	7	17,5%

**Gambar IV.2. Diagram Kategorisasi Motivasi Berorganisasi anggota**

Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh yaitu 7,5% dalam kategori tinggi dengan nilai frekuensi 3 anggota, 75% masuk dalam kategori sedang dengan nilai frekuensi sebesar 30 anggota dan 17,5% masuk dalam kategori rendah dengan frekuensi sebesar 7 anggota. Dari

hasil yang dijabarkan dapat disimpulkan bahwa motivasi berorganisasi terhadap anggota IMM berkategori sedang.

b. Deskripsi Tingkat Keterampilan Interpersonal Pimpinan

Nilai mean dan standard deviasi variabel Keterampilan Interpersonal dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11. Mean dan Standart deviasi variabel Keterampilan Interpersonal

Variabel	Mean	Standard deviasi
Keterampilan Interpersonal	153	12

Berdasarkan Mean dan juga Standard deviasi di atas, maka dapat diperoleh masing-masing penilaian kategorisasi sebagai berikut:

Perhitungan kategorisasi norma

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X > (M + 1SD) \\ &= X > (153 + 1. 12) \\ &= X > 165 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD) \\ &= (153 - 1. 12) \leq X \leq (153 + 1. 12) \\ &= (141) \leq X \leq (165) \end{aligned}$$

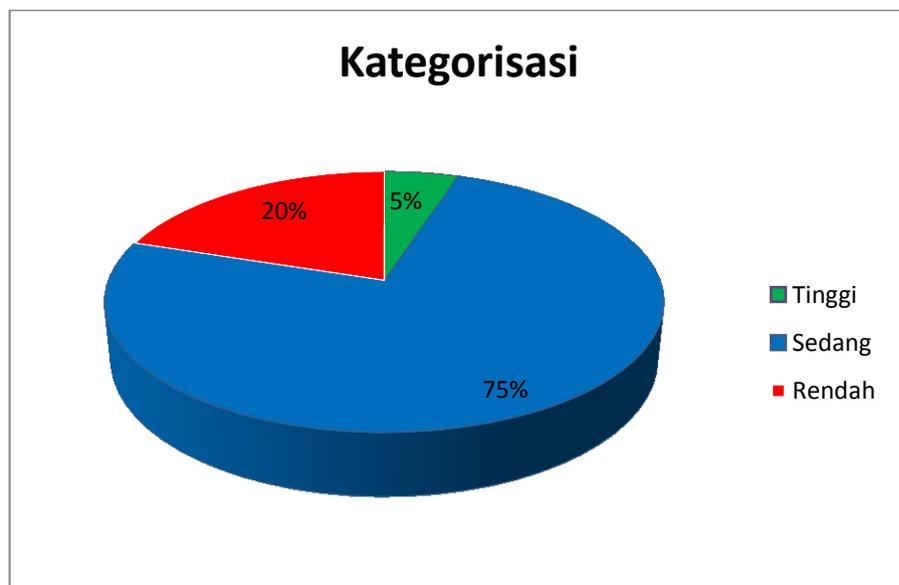
$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X > (M - 1SD) \\ &= X > (153 - 1. 12) \\ &= X > 141 \end{aligned}$$

Tabel IV.12. Kategorisasi Tingkat Deviasi Variabel Keterampilan Interpersonal

Kategori	Rumus
Tinggi	$X > 165$
Sedang	$(141) \leq X \leq (165)$
Rendah	$X < 141$

Tabel IV.13. Hasil Prosentase dari Variabel Keterampilan Interpersonal

Kategorisasi	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	2	5%
Sedang	30	75%
Rendah	8	20%



Gambar IV.3. Diagram Kategorisasi Keterampilan Interpersonal Pimpinan

Berdasarkan Hasil penelitian, diketahui bahwa anggota yang memiliki keterampilan interpersonal tinggi sebanyak 2 anggota organisasi atau sebesar 5%, anggota, kemudian untuk kategori rendah yaitu sebanyak 8 anggota atau sebesar 20%. Sedangkan untuk anggota yang memiliki keterampilan interpersonal kategori sedang sebanyak 75% atau sebanyak 30 anggota. jadi dapat disimpulkan bahwasannya sebagian besar anggota organisasi IMM di UIN Malang Memiliki Keterampilan Interpersonal dalam kategori sedang.

4. Analisis Uji Regresi/Uji Pengaruh

Rumusan Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota sebagai (H_a) dan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota sebagai (H_0). Ringkasan hasil analisis regresi dalam rangka menguji hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.14. Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	R hitung	R Square	Sig
Motivasi Berorganisasi (Y)	0,666	0,443	0,000
Keterampilan Interpersonal (X)			

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi parsial antara keterampilan interpersonal dengan keterampilan interpersonal analisis regresi linier sederhana di dapat nilai R hitung sebesar 0,666. Melalui tabel

diatas juga diperoleh R Square atau koefien korelasi determinan yang menunjukkan seberapa besar pengaruh model regresi yang dibentuk oleh Motivasi Berorganisasi dan keterampilan interpersonal pimpinan.

Koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,443 atau sebesar 44,3%. Artinya keterampilan interpersonal pimpinan berpengaruh terhadap motivasi berorganisasi anggota dan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar keterampilan interpersonal pimpinan yang tidak di bahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$ yang berarti hipotesis penelitian ini (H_a) diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

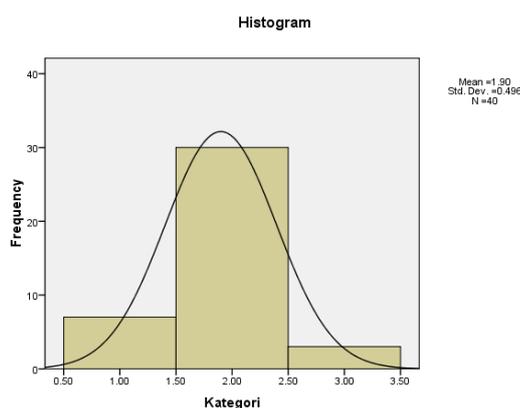
Analisis regresi sederhana menunjukkan seberapa besar pengaruh antara keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi mahasiswa atau anggota organisasi tersebut dengan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) Koefisiensi korelasi tersebut.

C. Analisis Data/Pembahasan

1. Tingkat Motivasi Berorganisasi Anggota IMM UIN malang.

Motivasi itu sendiri adalah suatu dorongan yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan sesuatu agar bisa sampai dengan apa yang ditujuh atau goalnya. Sehingga motivasi berorganisasi adalah dorongan atau inginan individu dalam mengikuti atau bergabung dengan suatu organisasi dengan memiliki tujuan yang berbeda-beda setiap individunya. Setelah melakukan uji kategorisasi motivasi berorganisasi pada 40 anggota/kader IMM UIN Malang,

maka skor frekuensi dan juga prosentasi motivasi berorganisasi berada pada kategori sedang yakni 75% yang berarti ada 30 orang anggota dari total anggota IMM UIN Malang. Untuk kategori tinggi memiliki skor prosentase 7,5% yang artinya ada 3 orang anggota yang memiliki motivasi berorganisasi tinggi, sedangkan skor frekuensi kategori rendah memiliki prosentase sebesar 17,5% dengan frekuensi 7 orang anggota memiliki motivasi berorganisasi yang rendah. Sebagaimana yang di gambarkan dalam diagram penelitian di bawahini:



Gambar IV.4. Diagram Hasil Kategorisasi Motivasi Berorganisasi

Anggota IMM UIN Malang, dengan kategori motivasi berorganisasi yang sedang merupakan sisi positif yang umum namun harus lebih ditingkatkan kembali dengan cara lebih aktif dan mengetahui apa manfaat dan tujuannya jika bisa aktif dan berkontribusi di IMM UIN Malang itu sendiri.

Menurut pendapat (susanto, 2012:51) Motivasi diri merupakan sebagai alat untuk menggerakkan dan bertindak efektif, serta membantu mengambil inisiatif dan bertindak efektif. Sehingga sangat penting memberi perhatian untuk memotivasi diri dan menguasai diri. Sebagaimana jmenurut pendapat

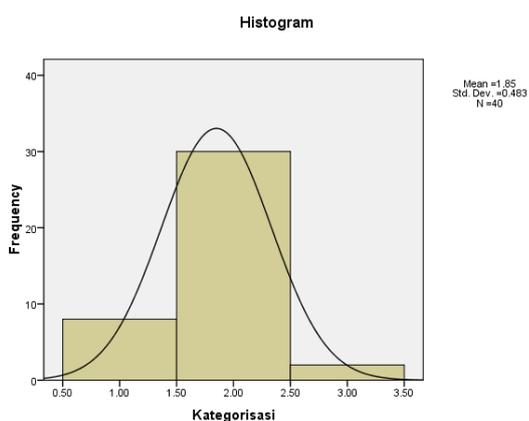
Samsudin, 2005 dalam penelitian (Abrar, 2015:14) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok organisasi agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Sebagaimana menurut pendapat Hasibuan, 2012 dalam jurnal (Yuanita, 2017:45) menyatakan secara harfiah “motivasi berarti pemberian motif”. Seseorang melakukan suatu tindakan, umumnya karena memiliki motivasi tertentu dan motivasi inilah yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Begitu pula menurut (Yuanita, 2017:45) Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Sehingga yang dimaksud perilaku dalam penelitian ini diwujudkan dalam bentuk motivasi berorganisasi atau partisipasi anggota pada organisasi kampus yakni IMM. Apabila anggota memiliki motivasi berorganisasi yang rendah akan menjadikan kualitas perilakunya juga rendah, maka didalam berorganisasi anggota membutuhkan tingkat motivasi berorganisasi yang tinggi.

2. Tingkat Keterampilan Interpersonal Pimpinan IMM UIN malang.

Keterampilan interpersonal adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam menjalin hubungan dengan orang lain baik itu melalui komunikasi ataupun hal lainnya. Setelah melakukan uji kategorisasi keterampilan interpersonal pimpinan pada 40 anggota/kader IMM UIN Malang, maka skor frekuensi dan juga prosentasi keterampilan interpersonal

pimpinan berada pada kategori sedang yakni 75% yang berarti ada 30 orang anggota dari total anggota IMM UIN Malang. Untuk kategori tinggi memiliki skor prosentase 5% yang artinya ada 2 orang anggota yang memiliki keterampilan interpersonal yang tinggi, sedangkan skor frekuensi kategori rendah memiliki prosentase sebesar 20% dengan frekuensi 8 orang anggota memiliki keterampilan interpersonal pimpinan yang rendah. Sebagaimana yang di gambarkan dalam diagram penelitian di bawahni:



Gambar IV.5. Gambar IV.3. Diagram Hasil Kategorisasi Keterampilan Interpersonal

Penjelsan hasil peneliain keterampilan interpersonal pimpinan diatas merupakan pusat dari keberlangsungan suatu organisasi tanpa adanya seorang pimpinan maka organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya karena pimpinan merupakan penggerak, dan juga pengarah dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan itu sendiri, dan itu merupakan tugas yang tidak sangatlah mudah sebagai pimpinan. karena sebagai pimpinan haruslah dapat memahami perilaku dan karakteristik dari masing-masing anggotanya yang tentunya berbeda-beda.

Sebagaimana sesuai dengan penjelasan diatas pula didalam berorganisasi memang membutuhkan keterampilan interpersonal terlebih lagi ketika menjadi pimpinan disuatu organisasi yang mana keterampilan interpersonal pimpinan merupakan cara pimpinan untuk berinteraksi dan menjalin hubungan dengan para anggotanya dan juga rekan-rekan sepengurusan di suatu organisasi, ataupun pihak lain untuk mewujudkan tujuannya dalam membangun organisasi agar sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Yang mana dalam bukunya (Sutrisno, 2009:4) yang berjudul manajemen sumber daya manusia disampaikan bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang pimpinan ialah keterampilan insan atau yang disebut juga dengan keterampilan interpersonal. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pimpinan berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para anggotanya akan tetapi juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan, dikenal dengan istilah stakeholder, baik ketika berada didalam maupun diluar organisasi. Oleh sebab itu dibutuhkan keterampilan interpersonal pimpinan demi kemajuan suatu organisasi. Sebagaimana yang disampaikan dibuku perilaku organisasi yakni dalam mengembangkan keterampilan interpersonal bagi para pimpinan atau pemimpin juga membantu organisasi untuk menarik dan mempertahankan anggotanya dalam berkonstrubusi atau mengerjakan tanggungjawabnya didalam organisasi. Sehingga keterampilan interpersonal yang sedang sudah cukup bagus akan tetapi lebih bagus jika diperbaiki kembali agar menjadi semakin tinggi.

3. Pengaruh Signifikan Keterampilan Interpersonal Pimpinan terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota IMM UIN Malang

Hasil Penelitian pada 40 anggota organisasi IMM UIN Malang menunjukkan bahwasannya hipotesis penelitian “pengaruh keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota” diterima dan dinyatakan berpengaruh secara signifikan.

Dengan hasil yang diperoleh dari hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara keterampilan interpersonal pimpinan dan motivasi berorganisasi anggota. hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwasannya ada pengaruh yang signifikan antara keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota IMM UIN Malang.

Hal ini diperkuat dengan pemahaman Yang menjadikan motivasi berorganisasi erat dengan hubungannya dengan kebutuhan dan dorongan. Menurut (Munandar, 2012:323) motivasi berorganisasi adalah suatu proses dimana adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tujuan tertentu. Organisasi dipandang sebagai wadah suatu kelompok. Menurut Tosso, Rizzi, dan Carrol (1994) dalam (Munandar, 2012:247) organisasi bekerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Akan tetapi, mencapai tujuan organisasi dikebangkan dan dipertahankan pola pikir tertentu yang dijalakan sebelumnya dan tetap berlanjut meskipun pergantian transisi atau masa jabatan. Maka, motivasi berorganisasi merupakan dorongan atau kemauan seseorang dalam mengikuti tujuan suatu organisasi

yang di selesaikan bersama-sama dengan upaya kemampuan yang dimiliki para anggota yang mengikuti tujuan organisasi tersebut. Motivasi berorganisasi dengan tujuan mengakibatkan samapai melakukan semua kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut samapai mengorbankan tenaga, waktu dan pikirannya demi tercapaianya tujan dalam organisasi secara bersama-sama dengan para anggota yang ada didalam organisasi.

Berdasarkan hasil uji linieritas hubungan variabel keterampilan interpersonal pimpinan dengan variabel motivasi berorganisasi menghasilkan nilai sebesar nilai signifikan deviation from linearity 0,138. $>0,05$ ($p>0,005$) keterangan tersebut menentukan adanya hubungan liner antara variabel keterampilan interpersonal dan variabel motivasi berorganisasi.

Sedangkan berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana data diperoleh bahwa besarnya sumbangan efektif keterampilan interpersonal pimpinan dalam mempengaruhi motivasi berorganisasi anggota sebesar 0,443 atau sekitar 44,3%. Artinya ada pengaruh sebesar 44,3% variabel keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota IMM di UIN Malang. Sementara 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar itu.

Maka dari itu bentuk nyata dari keterampilan interpersonal pimpinan yang ada di organisasi dan juda berpengaruh dalam motiasi berorganisasi anggota salah satunya adalah komunikasi interpersonal yang mana dalam sebuah organisasi, kepemimpinan yang baik juga di ikuti dengan komunikasi yang baik juga. Seorang pemimpin menurut (Daft dan Marcic, 2009:249), berpendapat bahwa dalam sebuah organisasi seorang pimpinan harus

menunjukkan komunikasi interpersonal yang baik dan mempunyai keterbukaan dalam rana berorganisasi, melakukan syering dan selalu update tentang perkembangan organisasi yang lain sebagai wawasan yang baru dan untuk perubahan. Komunikasi yang tercapai dalam anggota organisasi disebut dengan komunikasi organisasi karna tidakaadanya suatu komunikasi maka tidak ada satupun organisasi yang terbentuk.

Hal ini sesuai fakta bahwa Pimpinan dan anggota organisator tentunya merupakan mahasiswa adalah merupakan sebuah tanggung jawab yang besar agar keduanya dapat berkontribusi dengan baik. Motivasi berorganisasi seringkali menjadi problem baru bagi mahasiswa karena memiliki 2 faktor internal dan eksternal yaitu tuntutan yang begitu banyak seperti mengatur waktu dan juga kegiatan yang ada menjadikn dalam berorganisasi sehingga keduanya tidak dapat berjalan dengan optimal. Bahkan banyak mahasiswa yang gagal dalam membagi waktu belajar sehingga menyebabkan kurang maksimal dan perlu adanya motivasi berorganisasi dari pimpinan agar dengan kondisi seperti itu, jelas bahwa mahasiswa belum seimbang dengan tugasnya sebagai mahasiswa dan menjadi organisator.

Penelitian ini menghasilkan sumbangsih sebesar 44,3% antara keterampilan interpersonal pimpinan dan motivasi berorganisasi anggota IMM UIN Malang. Tingkat keterampilan interpersonal pimpinan dan motivasi berorganisasi berada pada kategori sedang, dengan tingkat prosentase masing-masing sama sebesar 75% dan jumlah frekuensi sama sebesar 30 orang anggota dari total kategori.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota IMM UIN Malang sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi berorganisasi berada dalam kategori sedang yakni dengan prosentase 75%, sebanyak 30 orang anggota dari jumlah responden. Selain itu untuk kategori tinggi memiliki prosentase sebesar 7,5%, sebanyak 3 orang anggota dari jumlah responden. Kategori rendah memiliki prosentasi sebesar 17,5% sebanyak 7 orang anggota dari jumlah responden. Merupakan sisi positif, karena anggota organisasi yang memiliki motivasi yang kuat akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.
2. Tingkat keterampilan interpersonal pimpinan berada dalam kategori sedang dengan prosentase sebanyak 75%, sebanyak 30 orang anggota dari jumlah responden. selain itu untuk kategori tinggi memiliki prosentase sebesar 5%, sebanyak 2 orang anggota dari jumlah responden, dan kategori rendah memiliki prosentase sebesar 20%, atau 8 orang anggota dari jumlah responden.
3. Hasil analisis menggunakan uji regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh antara keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota IMM, diketahui bahwa sebesar 44,3% berpengaruh

positif keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan maka, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menambah wawasan tentang meningkatkan motivasi berorganisasi mahasiswa dan juga keterampilan interpersonal anggota dalam memimpin agar ketika mahasiswa khususnya para anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di kampus UIN Malang dalam berorganisasi bisa saling berkontribusi dengan baik, baik itu anggota dan juga para pimpinan. Dengan memperhatikan pada tingkat keterampilan interpersonal pimpinan dan motivasi berorganisasi dengan melihat pada hasil prosentasi kesimpulan nomer 1 dan 2 sebagai acuannya.
2. Hasil penelitian kesimpulan nomer 3 menggambarkan ada pengaruh yang positif antara keterampilan interpersonal pimpinan dan motivasi berorganisasi anggota, apabila semakin tinggi keterampilan interpersonal pimpinan dalam memimpin maka akan maka motivasi berorganisasi anggota dalam berkontribusi di organisasi juga akan menjadi tinggi atau lebih baik lagi motivasinya dalam berorganisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U. (2015). Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Di IAIN Jember. (S2), UNIVERSITAS JEMBER, Jember.
- Afandi, H., Mashudi, M., & Utomo, B. B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keterampilan Interpersonal Mahasiswa Pada Himpunan Mahasiswa Fkip Universitas Tanjungpur. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 7(4).
- Ahadi, M. N. (2018). Hubungan antara Iklim Komunikasi Suportif dan Motivasi Berorganisasi dengan Komitmen Afektif Anggota Remaja Islam Masjid Agung Jawa Tengah (RISMA JT). *Interaksi Online*, 1(1).
- Al Illiyyin, F. (2018). Pengaruh antara kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Alsa, A. (2014). Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif* Surabaya: Airlangga University Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian (12 ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (6 ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyorinartri, N. (2018). Motivasi Mahasiswa Berorganisasi Di Kampus. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(2), 27-38.
- Daft, R. L., & Marcis, D. (2009). *Manangement The New Workplace* (6 ed.). China: South-Western Cengage Lanrning.
- Hatta, A. (2009). *Tafsir Qur'an PerKata (Dilengkapi Dengan Asbabun Nuzul dan Terjemahan)*. Jakarta: Maghfirah Pustaka.
- Idrus, M. (2009). Kompetensi Interpersonal Mahasiswa. *UNISIA*, 32(72), 173-174.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Group
- Mangunsong, F. (2009). Faktor intrapersonal, interpersonal, dan kultural pendukung efektivitas kepemimpinan perempuan pengusaha dari empat kelompok etnis di Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 13(1), 19-28.
- Mangkunegara, Anwar P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Monawati. (2015). Hubungan Antara Kecerdasan Interpersonal Dengan Prestasi Belajar. *Jurnal Pesona Dasar Universitas Syiah Kuala*, 3, 21 - 32.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku Organisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nomor, U.-U. R. I. tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

- Perdana, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Ghrasia Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Purwati, A. E. (2018). Hubungan motivasi berorganisasi dengan komitmen organisasi anggota LSO Mega Putih Outbound Provider. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Putri, F. I. (2020). Hubungan motivasi Kerja dengan Komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan pelatihan Sosial. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 2(1), 220-232.
- Rejeki, I. S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta. (Sarjana (S1)), Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Rindjin, K. (2013). Pendidikan Pancasila Untuk Perguruan Tinggi: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Peilaku Organisasi Jakarta Selatan Penerbit Salemba Empat.
- Rohmiani, A. (2018). Pengaruh kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal terhadap kesejahteraan psikologis pada remaja di MTsN 6 Tulungagung. (S1), Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Safaria, T. (2004). Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CV Andi Offset.

- Sugijono, S. (2016). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 12(1).
- Sujarwo, & Basrowi. (2009). *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Suryanata, I. P., & Laksemama, S. M. B. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi, Keterampilan Interpersonal, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di BANK BRI Kanca Denpasar Gatot Subroto. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 13(1), 69.
- Susanto. Ahmad (2012). *Perkembangan Anak Usia Dini; Pengantar dalam berbagai aspeknya* Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutejo, B. S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia yang "Fit": Keunggulan Kompetitif Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 3(2).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tikawati, D. (2014). *Peningkatan Keterampilan Interpersonal Melalui Permainan Pada Siswa Kelas VII B SMP Negeri 15 Yogyakarta. (Sarjana (S1))*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarsunu, T. (2012). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan (6 ed.)*. Malang: UMM Press.
- Yuanita, N. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Kampus terhadap Motivasi Berorganisasi Mahasiswa dalam Mewujudkan Partisipasi Mahasiswa pada

Organisasi Kemahasiswaan. Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu
Administrasi Negara, 11(1), 44-53.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Bukti Surat Izin Penelitian

a. Surat Izin Pengantar dari Fakultas

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS PSIKOLOGI <small>Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fps.uin-malang.ac.id</small>	
No.	: 604 /FPsi.1/PP.009/6/2021	14 Juni 2021
Perihal	: IZIN PENELITIAN SKRIPSI	
Kepada Yth. Pimpinan Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) UIN Malang di Malang		
Dengan hormat, Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:		
Nama / NIM	: KURNIA RAHMAN / 14410026	
Tempat Penelitian	: Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) UIN Malang	
Judul Skripsi	: Pengaruh Keterampilan Internasional Pimpinan terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Universitas Islam Negeri Malang	
Dosen Pembimbing	: 1. Drs. Zainul Arifin, M.Ag. 2. Dr. Mohammad Mahpur, M.Si.	
Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.		
a.n. Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik,  Ari Ridho		
Tembusan: 1. Dekan; 2. Para Wakil Dekan; 3. Ketua Jurusan; 4. Arsip.		

b. Surat Keterangan Melakukan Penelitian dari IMM

	IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH <i>(Muhammadiyah Students Association)</i> UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG Sekretariat : Jalan Joyosuko Nomor 3 Lowokwaru Malang Telepon : 0895337117530
---	---

SURAT KETERANGAN
 Nomor: 15/A-9/XIII-2-j/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Wildan Firmansyah
 Jabatan : Ketua Umum Koordinator Komisariat IMM UIN MALANG
 Alamat : Jl. Joyosuko no. 3 Lowokwaru

Menerangkan bahwa :

Nama : Kurnia Rahman
 NIM : 14410026
 Progam Studi : S1 Psikologi
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah mengadakan penelitian di Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Keterampilan Internasional I Pimpinan Terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) UIN Malang** ”.

Penelitian tersebut dilaksanakan pada 21 Oktober sampai 5 Juni 2021.

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Malang, 16 Juni 2021
 Ketua Umum

 Muhammad Wildan Firmansyah

Lampiran 2. Lampiran Skala Penelitian Offline

Nama : _____
 Asal Jurusan : _____
 Tahun Angkatan : _____
 Asal Komisariat : _____

*Petunjuk Pengisian

Bacalah pernyataan dengan sebaik-baiknya. Berilah tanda silang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan atau kondisi kalian dengan penjelasan jawaban dari tiap-tiap pilihan adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju , jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kondisi kalian sebenarnya.

TS = Tidak Setuju, jika pernyataan tidak sesuai dengan kondisi kalian sebenarnya.

S = Setuju, jika pernyataan sesuai dengan kondisi kalian sebenarnya.

SS = Sangat setuju , jika pernyataan sangat sesuai dengan kondisi kalian sebenarnya.

*Contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya Senang memiliki banyak teman di IMM		✓		

Skala Motivasi Berorganisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Selama di IMM saya harus bisa mengupgrade skill diri.				
2.	Saya berusaha menghadapi persoalan yang ada ketika berada di IMM.				
3.	Saya memberikan efek positif dalam kajian di IMM.				
4.	Saya menanti kegiatan berikutnya yang diadakan IMM.				
5.	Pendapat yang saya sampaikan bisa difahami dengan baik.				
6.	Saya senang jika direkomendasikan menjadi pimpinan kirkom.				
7.	Saya merasa nyaman ketika berada di IMM.				
8.	Saya lebih memilih urusan pribadi saya ketika berada di IMM.				
9.	Saya enggan untuk aktif dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan IMM.				
10.	Saya ingin berproses di IMM sampai lulus kuliah.				
11.	Saya ragu dengan diri saya ketika diberi tugas dan wewenang di IMM.				

12.	Saya mampu mengajak anggota lain mengikuti acara-acara di IMM.				
13.	Kurangnya dukungan teman, membuat saya kalah dalam berdebat.				
14.	Ketika dijadikan pimpinan di IMM saya menjadi tidak aktif.				
15.	Saya merasa kurang dekat dengan teman-teman di IMM.				
16.	Saya lebih mendahulukan kepentingan bersama ketika di IMM.				
17.	Kegiatan yang membosankan membuat saya absen dalam kegiatan.				
18.	Saya menjadi anggota yang menghilang, setelah membuat komitmen awal di IMM.				
19.	Saya berusaha untuk sebisa mungkin bertahan dengan keadaan di IMM.				
20.	Saya kurang memiliki peran ketika berada di IMM.				
21.	Saya berusaha untuk bisa menguatkan pendapat saya selama itu benar.				
22.	Saya aktif menjadi pimpinan untuk mencapai puncak tertinggi di IMM.				
23.	Saya merasa gelisah dan tidak nyaman ketika berkumpul di IMM.				
24.	Saya memiliki kedekatan emosi dengan anggota IMM.				
25.	Saya kurang memperhatikan kepentingan bersama ketika berada di IMM.				
26.	Saya merasa kurang percaya diri dengan keadaan yang berlangsung di IMM.				
27.	Ketika menyampaikan sanggahan dimusyawarah IMM tiba-tiba perut jadi sakit.				
28.	Saya tidak percaya diri untuk berkomunikasi dengan para pimpinan dan anggota lain di IMM.				
29.	Saya meninggalkan kepentingan pribadi ketika di IMM.				
30.	Setiap ada problem di IMM saya menghilang.				
31.	Saya kurang percaya diri dalam mengondisikan orang lain ketika di IMM.				
32.	Saya berusaha dengan baik untuk bisa menjalankan tugas-tugas sesuai kesepakatan yang ada di IMM.				

Skala Keterampilan Interpersonal Pimpinan

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Pimpinan sangat peduli dengan perasaan dan keaktifan anggota lainnya di IMM.				
2.	Pimpinan menerima dengan baik kritik dari anggotanya dan orang-orang di IMM.				

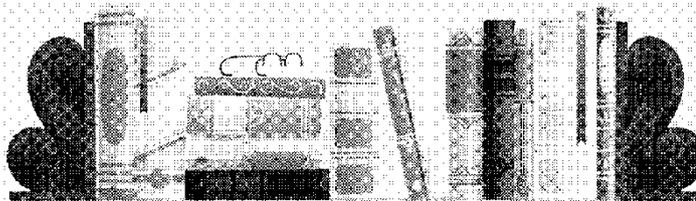
3.	Pimpinan mampu menempatkan diri dengan baik ketika berada di IMM.				
4.	Pimpinan menghadapi permasalahan dengan sikap gelisah.				
5.	Pimpinan berusaha perduli dengan orang lain atau para anggotanya di IMM.				
6.	Pimpinan mampu membimbing para anggotanya untuk menuju kearah yang lebih baik di IMM.				
7.	Pimpinan menerima dengan baik setiap pendapat yang diajukan teman dan anggotanya di IMM.				
8.	Pimpinan tipe orang yang tidak mudah memaafkan orang lain.				
9.	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik di IMM.				
10.	Pimpinan memberikan ketenangan pada anggotanya dalam menghadapi permasalahan di IMM.				
11.	Pimpinan menghadapi permasalahan dengan tenang di IMM.				
12.	Pimpinan mudah dalam beradaptasi dengan orang lain ketika di IMM.				
13.	Pimpinan tidak membedakan perlakuannya antar anggotanya dan juga orang lain di IMM.				
14.	Pimpinan mampu bersikap tenang ketika menghadapi permasalahan di IMM.				
15.	Pimpinan tidak mudah menerima pendapat orang lain ketika ada diskusi di IMM.				
16.	Pimpinan kurang percaya diri dalam bertindak ketika di IMM.				
17.	Para Pimpinan bersikap apa adanya ketika berada di IMM.				
18.	Pimpinan lebih mementingkan dirinya sendiri dari pada kepentingan di IMM.				
19.	Pimpinan bersikap tenang dalam mencari solusi ketika ada permasalahan di IMM.				
20.	Pimpinan menerima dan mencoba untuk menjalankan saran yang baik dari orang-orang di IMM.				
21.	Pimpinan lebih mengutamakan pendapat orang terdekatnya saja di IMM.				
22.	pimpinan lebih mudah dipengaruhi anggotanya di IMM.				
23.	Pimpinan sulit untuk berbaur ketika berada di IMM.				
24.	Pimpinan tidak perduli dengan permasalahan anggotanya dan hal lain terkait IMM.				
25.	Pimpinan mengabaikan pendapat forum dalam mengambil keputusan di IMM.				
26.	Pimpinan saya, tipe orang yang mudah memaafkan kesalahan rekannya, aggotanya dan orang lain di IMM.				
27.	Pimpinan mengabaikan masalah yang terjadi di IMM.				

28.	Pimpinan tidak mampu mengendalikan emosi ketika ada di IMM.				
29.	Pimpinan sulit berkomunikasi dengan anggotanya dan orang lain di IMM.				
30.	Pimpinan lebih banyak di bimbing daripada membimbing anggotanya di IMM.				
31.	Pimpinan kurang mampu dalam hal menyelesaikan masalah di IMM.				
32.	Pimpinan sulit menerima pendapat orang lain/ para anggotanya ketika di IMM.				
33.	Pimpinan mencoba untuk menyelesaikan permasalahan anggota dan hal lain terkait IMM.				
34.	Pimpinan mampu menerima pendapat orang lain, jika itu baik.				
35.	Pimpinan bersikap bijaksana dalam menghadapi anggotanya dan orang lain di IMM.				
36.	Pimpinan bersikap adil dalam setiap permasalahan yang terjadi di IMM.				
37.	Pimpinan tidak peduli dengan keluhan para anggotanya dan orang lain di IMM.				
38.	Pimpinan berusaha mencari solusi untuk permasalahan yang terjadi di IMM.				
39.	pimpinan dapat menyampaikan sesuatu sesuai dengan data yang ada di IMM.				
40.	Pimpinan tidak memberikan penghargaan kepada anggotanya yang telah berjuang mengharumkan nama IMM.				
41.	Pimpinan tidak peduli dengan perasaan dan keaktifan anggotanya di IMM.				
42.	Pimpinan memiliki pengalaman dalam hal menyelesaikan permasalahan di IMM.				
43.	Pimpinan mengabaikan pendapat orang lain yang bertentangan dengan pendapatnya di IMM.				
44.	Pimpinan mampu memberikan motivasi dalam keadaan yang dibutuhkan di IMM.				
45.	pimpinan mengabaikan permasalahan anggotanya di IMM.				
46.	Pimpinan mampu mengendalikan emosi ketika berada di organisasi IMM.				

Lampiran 3. Lampiran Skala Penelitian Online

a.) Tampilan Pertama

6/13/2021 PENGARUH KETRAMPILAN INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA IKATAN MAHASIS...



PENGARUH KETRAMPILAN INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH (IMM)UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG

ASSALAMU'ALLAIKUM, Wr. Wb.

Dengan Hormat, Saya Kurnia Rahman Mahasiswa Fakultas Psikologi Semester Akhir dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian guna untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan (SKRIPSI), dengan judul "PENGARUH KETRAMPILAN INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH (IMM)UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG" Maka sudi dan kiranya serta dengan penuh rasa hormat saya meminta kesediaan waktu rekan-rekan semua untuk mengisikan Quisioner Penelitian ini dengan baik dan seteliti mungkin, guna menghindari ketidak validan dalam penelitian.

Syarat Responden Penelitian:

1. Mahasiswa UIN Malang
2. Masih berstatus sebagai pimpinan dan anggota
3. Semester 2-8
4. Masih belum terdaftar sebagai peserta wisuda
5. Mahasiswa yang masih Berstatus aktif di Organisasi IMM UIN Malang
6. Menjadi Anggota/Kader di Organisasi IMM UIN Malang

"Petunjuk Pengisian"

Pertama Isilah Identitas Diri Anda dengan sesuai, kemudian dalam Quisioner ini terdapat 2 tahapan atau 2 Bagian, kerjakanlah masing-masing bagian dengan sebaik mungkin dengan cara; Bacalah pernyataan dibawah ini satu-persatu dengan sebaik-baiknya, Kemudian pilihlah salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan atau kondisi kalian dengan penjelasan jawaban dari tiap-tiap pilihan adalah sebagai berikut:

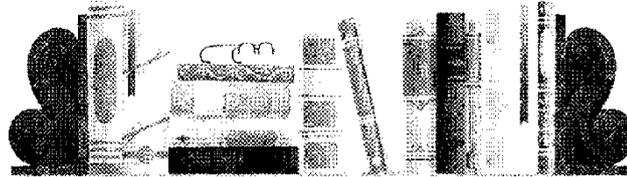
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfYgpwEeMw2hsh18Yron4-i-To6_VLUDphaKICR6oaIKIXsJA/view/form

1/3

b.) Tampilan Kedua

6/13/2021

PENGARUH KETRAMPILAN INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA IKATAN MAHASISWA...



PENGARUH KETRAMPILAN
INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA
IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH
(IMM) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MALANG

* Wajib

1. Selama di IMM saya harus bisa mengupgrade skill diri. ⁵

- SS
- S
- TS
- STS

2. Saya berusaha menghadapi persoalan yang ada ketika berada di IMM. ⁷

- SS
- S
- TS
- STS

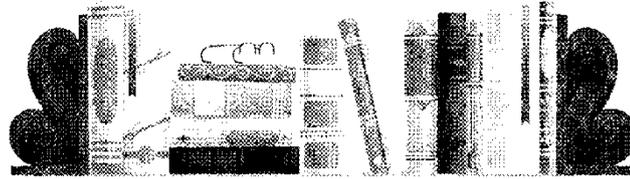
3. Saya memberikan efek positif dalam kajian di IMM.

- SS
- S
- TS

c.) Tampilan Ketiga

6/13/2021

PENGARUH KETRAMPILAN INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA IKATAN MAHASISWA...



PENGARUH KETRAMPILAN
INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA
IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH
(IMM) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MALANG

" Waji "

1. Pimpinan sangat peduli dengan perasaan dan keaktifan anggota lainnya di IMM.

- SS
- S
- TS
- STS

2. Pimpinan menerima dengan baik kritik dari anggotanya dan orang-orang di IMM.

- SS
- S
- TS
- STS

3. Pimpinan berusaha menempatkan diri dengan baik ketika berada di IMM.

- SS
- S
- TS

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfYgJwCeMw2hsH8Yron4-4-To6_VLUDphaKIGR6oatKixJA/formResponse

1/12

d.) Tampilan Keempat

6/13/2021

PENGARUH KETRAMPILAN INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA IKATAN MAHASISWA...



PENGARUH KETRAMPILAN
INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA
IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH
(IMM) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MALANG



Terima Kasih Atas Kesiediaan Teman-Teman dalam Meluangkan Waktunya Mengisi Quisioner Penelitian Ini, Semoga Kebajikan Teman-Teman Dibalas Oleh ALLAH SWT. Aamiin. ☺, Jika ada Salah Kata dalam Penulisan Quisioner ini mohon maaf.

WASSALAMUTALLAIKUM, Wr. Wb.

Peneliti

Kurnia Rahman

Menyusul



Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Form.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Pengaturan Layaran](#) - [Kebijakan Privasi](#)

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSFYgpwCeMw2hsH8Yron4-ITo6_VLUDphaKIGR6oatKIxsJA/form/Response



Lampiran 4. Lampiran Hasil Dokumentasi Total Populasi Penelitian

No.	Nama	PA	PI	Jurusan	Asal
1	Eka Rohmatun Nazilah	P		Pendidikan Bahasa Arab	Lamongan
2	Faizatus Sahaim	P		Hukum Bisnis Syariah	Lamongan
3	Nurul Widiyaningrum	P		Akutansi	Lamongan
4	Miftahul Abror		L	Manajemen	Lamongan
5	Wan Aini Nur Aididatin	P		Bahasa dan Sastra Arab	Lamongan
6	Siti Zulaiha	P		Hukum Bisnis Syariah	Lamongan
7	Ayunda Nuraini	P		Pendidikan Bahasa Arab	Jember
8	Hidayatun Fiqhiyah	P		Pendidikan Agama Islam	Sidoarjo
9	Nur Wahidah	P		Hukum Tata Negara	Lamongan
10	Laila Nuriya Sinta	P		Pendidikan Guru Ibtidaiyah	Sidoarjo
11	Madarina Rizqi Naufalia	P		Perbangkan Syariah	Tuban
12	Quni Masruroh	P		Farmasi	Lamongan
13	Dofa Ibrah Lilinsan	P		Bahasa dan Sastra Arab	Ternate
14	Arin Asmara Juwita	P		Pendidikan Agama Islam	Situbondo
15	Ratu Elita Al Gati	P		Fisika	Malang
16	Salsabila	P		Akutansi	Lamongan
17	Aulia Imroatul Istiqomah	P		Pendidikan Guru Ibtidaiyah	Lamongan
18	Fathin Aqidatus Zahro	P		Manajemen	Gersik
19	Sifa Mufidalul Akbar	P		Al Akhwal Al Syaksyah	Gersik

20	Izmarilda Nuril Azra	P		Perbangakan Syariah	Lamongan
21	Nofiyanti	P		Bahasadan Sastra Arab	Garut
22	Saidatun Nia	P		Pendidikan Guru Ibtidaiyah	Lamongan
23	Azrial Alfiyansyah		L	Hukum Tata Negarah	Sidoarjo
24	Yernati Ulfazah	P		Akutansi	Surabaya
25	Susi Rinawati	P		Managemen	Trenggalek
26	Rif'atul Fauziyah	P		Pendidkan Bahasa Arabn	Lamongan
27	Ilyun Nida Oktavia	P		Biologi	Pasuruan
28	Ardyan Rizal Zakaria		L	Teknik Arsitektur	Lamongan
29	Adhimatul Ilmiah	P		Pendidikan Agama Islam	Lamongan
30	Tsania Putri	P		Perbangkan Syariah	Lamongan
31	Wihdati Rohmania	P		Pendidikan Agama Islam	Gersik
32	Nur Khuliatul Hurriyah	P		Pendidkan Bahasa Arab	Lamongan
33	Muhammad Ifan		L	Manajemen	Lamongan
34	Guntur Prawito		L	Teknik Informatika	Pasuruan
35	Anisya Aprilian	P		Bahasa dan Sastra Arab	Tulungagung
36	Izzatul Masfufah	P		Biologi	Gersik
37	Vivi Eka Dinaiyah	P		Pendidkan Bahsda Arab	Lamongan
38	Izzul Fikri Prangamsa		L	Kimia	Nganjuk
39	Sabila Firdausita Azza	P		Farmasi	Lamongan
40	Maela Khoirul Ummah	P		Matematika	Gersik
41	Mamlu'atur Rohmah	P		Bahasa dan Sastra Arab	Gersik

42	Pradana Abdi Kusuma		L	Pendidikan Agama Islam	Kediri
43	Nanda Duwi Oktavian	P		Bahasa dan Sastra Inggris	Tulongagung
44	Bella Nabila Mujahidah	P		Farmasi	Lamongan
45	Zahrah Rafifah	P		Akutansi	Lamongan
46	Vio Aldianita		L	Hukum Tata Negara	Gesik
47	Tiyah Wahyuni	P		Manajemen	Sidoarjo
48	Izuddin Nur Aminullah		L	Bahasa dan Sastra Arab	Sidoarjo
49	Nur Asri Aini	P		Farmasi	Malang
50	Aziza Mutifani H.	P		Pendidikan Agama Islam	Malang
51	M. Salman Affandi		L	Fisika	Kediri
52	Muhammad 'Aadil		L	Hukum Bisnis Syariah	Lamongan
53	Hidayatus Shofiyan		L	Matematika	Gersik
54	Nadin Nur Humaidah	P		Perbankan Syariah	Lamongan
55	Nur Ainiyah	P		Fisika	Lamongan
56	Manda Intan Danastri	P		Farmasi	Lamongan
57	Wahyu Al Mubarak	P		Teknik Informatika	Sidoarjo
58	Ifan Naufali		L	Bahasa dan Sastra Inggris	Garut
59	Dina Novita Amaliyah	P		Pendidikan Bahasa Arab	Nganjuk
60	Intan Kharimah	P		Manajemen	Lamongan
61	Anita Firdaus	P		Bahasa dan Sastra Arab	Pasuruan
62	Abidah Utiya	P		Pendidikan Agama Islam	Lamongan
63	Ni'maturrohmah	P		Kimia	Lamongan
64	Harits Santoso		L	Hukum Bisnis	Gersik

				Syariah	
65	Rudi Hadi Subagja		L	Manajemen	Tulongagung
66	M. Shofwanul Mu'minin		L	Pendidikan Bahasa Arab	Lamongan
67	Firda Rakhmayanti	P		Hukum Bisin Syariah	Lamongan
68	Muhammad Wildan		L	Matematika	Tuban
69	Ferdiansyah		L	Bilogo	Sidoarjo
70	Jihan Mutiara Zuhroh	P		Pendidikan Bahasa Arab	Lamongan
71	Safrada Syarifa	P		Kimia	Kedidi
72	Bastomi Romadhon		L	Hukum Bisnis Syariah	Lamongan
73	Ahmad Muflikah Arfani		L	Hukum Tata Negara	Kediri
74	Anisatul Lutfiah	P		Pendidikan Bahasa Arab	Pasuruan
75	Muwafiqul Wahdah		L	Perbangakan Syariah	Lamongan
76	Nudrotun Niha	P		Pendidikan Guru Ibtidaiyah	Lamongan
77	Lutfi Nur Laili	P		Biologi	Sidoarjo
78	Nabilla Aisyah Amien	P		Akutansi	Gersik
79	Raharja Ramadani		L	Teknik Informatika	Lamongan
80	Satia Alam	P		Matematika	Kedidi
81	Dedik Ferdianto		L	Bahasa dan Sastra Arab	Trenggalek
82	Salman Al'farisi		L	Kimia	Lamongan
83	Ari Abdilah		L	Pendidikan Bahasa Arab	Lamongan
84	Tomy Hardianto		L	Akutansi	Lamongan
85	Deny Andrian		L	Manajemen	Jobang
86	Muhlisin Pratama		L	Biologi	Lamongan
87	Singge		L	Teknik Arsitektur	Nganjuk

	Triwibowo				
88	Haris Susanto		L	Manajemen	Lamongan
89	Asyamsuh Sirojja	P		Psikologi	Lamongan
90	Fiqi Ardian		L	Pendidikan Agama Islam	Lamongan
91	Hengki Dermawan		L	Teknik Informatika	Malang
92	Rizqi Mubarak		L	Biologi	Lamongan
93	Meinaldi Triutomo		L	Manajemen	Lamongan
94	Gilang Mahirul Mursyid		L	Bahasa dn Sastra Arab	Malang
95	Tika Duwi Ratnasari	P		Bahasa dan Sastra Inggris	Lamongan
96	Malikul Imam		L	Biologi	Madiun
97	Surya Hamdani		L	Hukum Tata Negarah	Malang
98	Romadohn Nugroho		L	Al Akhwal Al Syakhsiyah	Surabaya
99	Salsa Anggraini	P		Akutansi	Lamongan
100	Nikatul Hidayah	P		Kimia	Lamongan
101	Nesti Anugrah	P		Bahasa dan Sastra Inggris	Gersik
102	Putri Kumalasari	P		Bahasa dan Sastra Arab	Pasuruan
103	Fadhilah Rahma	P		Bahasa dan Sastra Arab	Trenggalek
104	Yunita Sari Pratiwi	P		Matematika	Lamongan
105	Galih Pradana		L	Kimia	Nganjuk
106	Andik Setiyawan		L	Fisika	Lamongan
107	Muhammad Hendrawan		L	Teknik Informatika	Lamongan
108	Wawan Kurniawan		L	Biologi	Lamongan

Lampiran 5. Lampiran Tabulasi Hasil Skoring Penelitian Variabel Motivasi Berorganisasi.

Aitem	RESPONDEN																																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
Y1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
Y2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Y3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
Y4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
Y5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Y6	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	
Y7	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3
Y8	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
Y9	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
Y10	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
Y11	3	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	
Y12	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Y13	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Y14	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3
Y15	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2		
Y16	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
Y17	3	4	2	4	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
Y18	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
Y19	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
Y20	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
Y21	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
Y22	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	1	3	1	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
Y23	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	

X27	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3							
X28	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4					
X29	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3						
X30	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4						
X31	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4					
X32	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4					
X33	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	1	3	4	4	4	1	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4					
X34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4					
X35	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4				
X36	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4				
X37	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
X38	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
X39	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
X40	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
X41	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
X42	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
X43	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1			
X44	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4		
X45	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
X46	2	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Σ	136	156	125	143	156	180	157	156	163	157	151	159	163	157	155	131	139	144	134	136	144	140	177	156	161	162	161	161	158	159	157	156	160	158	132	158	162	158	156	150						

Lampiran 7. Lampiran Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas Motivasi Berorganisasi dari Uji Coba Penelitian

No. Aitem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Pearson Correlat ion	(R Hitung)	0,106	0,027	0,553	0,350	0,186	0,016	0,505	0,476	0,298	0,453	0,550	0,262	0,490	0,626	0,217	0,330	0,204	0,525	0,352	0,158
R Tabel		0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312
Nilai Signifikan		0,515	0,868	0,000	0,027	0,250	0,921	0,001	0,002	0,062	0,003	0,000	0,102	0,001	0,000	0,179	0,37	0,208	0,001	0,026	0,330
Keterangan		Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid
No. Aitem	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
Pearson Correlat ion	(R Hitung)	0,477	0,118	0,340	0,386	0,637	0,112	0,092	0,408	0,165	0,489	0,057	0,355	0,663	0,196	0,449	0,424	0,133	0,393	0,336	1
R Tabel		0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312
Nilai Signifikan		0,002	0,467	0,032	0,14	0,000	0,491	0,572	0,009	0,308	0,001	0,726	0,025	0,000	0,227	0,004	0,006	0,412	0,012	0,034	0
Keterangan		Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid

c. Hasil Uji Reliabilitas dari Uji Coba Penelitian dan dari Penelitian Akhir

1. Reliabilitas Uji Coba

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	24

2. Reliabilitas Penelitian Akhir

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	30

No.	Cronbach's Alpha	Koef. Validitas	Koef. Alpha	Keterangan
1	0,926	0,60	0,312	Reliabel
2	0,736	0,60	0,312	Reliabel

d. Hasil Uji Validitas Keterampilan Interpersonal Pimpinan dari Uji Coba Penelitian

No. Aitem		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Pearson Correlat ion	(R Hitung)	0,106	0,027	0,553	0,350	0,186	0,016	0,505	0,476	0,298	0,453	0,550	0,262	0,490	0,626	0,217	0,330	0,204	0,525	0,352	0,158
R Tabel		0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312
Nilai Signifikan		0,515	0,868	0,000	0,027	0,250	0,921	0,001	0,002	0,062	0,003	0,000	0,102	0,001	0,000	0,179	0,37	0,208	0,001	0,026	0,330
Keterangan		Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid
No. Aitem		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Pearson Correlat ion	(R Hitung)	0,477	0,118	0,340	0,386	0,637	0,112	0,092	0,408	0,165	0,489	0,057	0,355	0,663	0,196	0,449	0,424	0,133	0,393	0,336	1
R Tabel		0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312
Nilai Signifikan		0,002	0,467	0,032	0,14	0,000	0,491	0,572	0,009	0,308	0,001	0,726	0,025	0,000	0,227	0,004	0,006	0,412	0,012	0,034	0
Keterangan		Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid

e. Hasil Uji Validitas Keterampilan Interpersonal Pimpinan dari Penelitian Akhir

No. Aitem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Pearson Correlation (R Hitung)	0,791	0,402	0,466	0,569	0,545	0,670	0,473	0,460	0,755	0,472	0,651	0,621	0,571	0,564	0,127	0,444	0,475	-143	0,499	0,477	0,429	0,122	0,588
R Tabel	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312
Nilai Signifikan	0,000	0,010	0,002	0,000	0,000	0,000	0,002	0,003	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,434	0,004	0,002	0,378	0,001	0,002	0,006	0,454	0,000
Keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid
No. Aitem	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
Pearson Correlation (R Hitung)	0,653	0,125	0,498	0,563	0,644	0,497	0,501	0,623	0,543	0,070	0,234	0,714	0,529	0,407	0,617	0,470	0,457	0,621	0,499	-101	0,553	0,368	0,542
R Tabel	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312
Nilai Signifikan	0,000	0,444	0,001	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,668	0,146	0,000	0,000	0,009	0,000	0,002	0,003	0,000	0,001	0,533	0,000	0,020	0,000
Keterangan	Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid							

f. Hasil Uji Reliabilitas dari Uji Coba Penelitian dan dari Penelitian Akhir

1. Reliabilitas Uji Coba

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	46

2. Reliabilitas Penelitian Akhir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	40

No.	Cronbach's Alpha	Koef. Validitas	Koef. Alpha	Keterangan
1	0,978	0,60	0,312	Reliabel
2	0,763	0,60	0,312	Reliabel

Lampiran 8. Lampiran Uji Asumsi (Uji Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.19022342
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.092
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.214
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Berorganisasi	Keterampilan Interpersonal
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	92.28	131.50
	Std. Deviation	9.634	13.093
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.251
	Positive	.083	.140
	Negative	-.113	-.251
Kolmogorov-Smirnov Z		.715	1.586
Asymp. Sig. (2-tailed)		.686	.013
a. Test distribution is Normal.			

Lampiran 9. Lampiran Uji Asumsi (Uji Linieritas)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Berorganisasi *	Between Groups	(Combined)	2863.225	20	143.161	3.594	.004
Keterampilan Interpersonal		Linearity	1603.702	1	1603.702	40.265	.000
		Deviation from Linearity	1259.523	19	66.291	1.664	.138
	Within Groups		756.750	19	39.829		
	Total		3619.975	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Berorganisasi *	.666	.443	.889	.791
Keterampilan Interpersonal				

Lampiran 10. Lampiran Hasil Uji Kategorisasi

a. Tabel Nilai Mean dan Standard Deviation

<i>Keterampilan Interpersonal (X)</i>		<i>Motivasi Berorganisasi (Y)</i>	
Mean	153	Mean	101
Standard Error	2	Standard Error	2
Median	157	Median	102
Mode	156	Mode	107
Standard Deviation	12	Standard Deviation	10
Sample Variance	141	Sample Variance	99
Kurtosis	0	Kurtosis	1
Skewness	(0)	Skewness	(0)
Range	55	Range	54
Minimum	125	Minimum	74
Maximum	180	Maximum	128
Sum	6,124	Sum	4,024
Count	40	Count	40

b. Hasil Kategorisasi Variabel Motivasi Berorganisasi

Kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	7	17.5	17.5	17.5
Sedang	30	75.0	75.0	92.5
Tinggi	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

c. Hasil Kategorisasi Variabel Keterampilan Interpersonal Pimpinan

Kategorisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	8	20.0	20.0	20.0
Sedang	30	75.0	75.0	95.0
Tinggii	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 11. Lampiran Hasil Uji Hipotesis/Uji Regresi

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Berorganisasi	92.28	9.634	40
Keterampilan Interpersonal	131.50	13.093	40

Correlations

		Motivasi Berorganisasi	Keterampilan Interpersonal
Pearson Correlation	Motivasi Berorganisasi	1.000	.666
	Keterampilan Interpersonal	.666	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Berorganisasi	.	.000
	Keterampilan Interpersonal	.000	.
N	Motivasi Berorganisasi	40	40
	Keterampilan Interpersonal	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterampilan Interpersonal ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Berorganisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.666 ^a	.443	.428	7.284	.443	30.224	1	38	.000

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Interpersonal

b. Dependent Variable: Motivasi Berorganisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1603.702	1	1603.702	30.224	.000 ^a
	Residual	2016.273	38	53.060		
	Total	3619.975	39			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Interpersonal

b. Dependent Variable: Motivasi Berorganisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.872	11.771		2.368	.023
	Keterampilan Interpersonal	.490	.089	.666	5.498	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Berorganisasi

Lampiran 12. Ringkasan Skripsi

**PENGARUH KETERAMPILAN INTERPERSONAL PIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI BERORGANISASI ANGGOTA
IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH (IMM)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

Kurnia Rohman

14410026

Drs. Zaenul Arifin, M. Ag

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

E-mail: immawanmankur@gmail.com

Abstrak: Motivasi Berorganisasi (Y) adalah dorongan didalam diri seseorang individu yang mengarahkan individu tersebut untuk melakukan suatu tindakan atau yang juga disebut perilaku secara sadar dalam melaksanakan setiap kegiatan atau aktivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi dan juga tujuan dalam memenuhi kebutuhan dirinya, yang berhubungan dengan organisasinya. Dan faktor yang mempengaruhi dalam motivasi berorganisasi adalah keterampilan interpersonal pemipinan (X1). Sebab variabel memiliki keterikatan dalam proses berorganisasi. Sehingga menjadikan pimpinan dan anggota memiliki hubungan yang berkaitan satu sama lain khususnya didalam berinteraksi. Hipotesis penelitian ini, Ha: Ada Pengaruh Antara X1 Terhadap Y Anggota IMM UIN Malang, Ho : Tidak Ada Pengaruh Antara X1 Terhadap Y Anggota IMM UIN Malang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Subyek penelitian berjumlah 108 Anggota Organisasi karena menggunakan metode populasi sampling. Analisa data penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Taraf signifikansi sebesar 0,000 maka $P < 0,05$ sehingga dikatakan ada pengaruh didalam X1 terhadap Y maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan sumbangan $R^2 = 0,443$ di prosentasekan sebesar 44,3%.

Kata Kunci: Motivasi Berorganisasi, keterampilan Interpersonal, Pimpinan Organisasi.

Di setiap perguruan tinggi pasti tidak akan luput yang namanya sebuah organisasi pastinya, apalagi yang namanya mahasiswa tentunya tugasnya bukan hanya belajar di kelas, seperti halnya yang telah dikemukakan oleh Ray, 2016 dalam jurnal penelitiannya (Cahyorinartri, 2018:28) bahwa tugas yang dilakukan oleh seorang mahasiswa di perguruan tinggi tidak hanya semata-mata untuk belajar, melainkan haruslah terdapat banyak keterampilan yang perlu diraihinya hingga mereka siap menghadapi tuntutan di dunia kerja. Dalam organisasi tersebut tentunya tidak dapat berjalan dengan cukup baik tanpa diseimbangi dengan adanya keterampilan interpersonal pimpinan yang menjalankannya. Karena tugas pimpinan tidak akan berjalan tanpa adanya bantuan dari anggota itu sendiri yang sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi. Dorongan motivasi ini dapat diperoleh dengan berbagai usaha pimpinan dalam meyakinkan anggota tersebut sehingga akan merasakan kenyamanan.

Maka dari situlah motivasi berorganisasi pada anggota IMM UIN Malang sangatlah dibutuhkan karena peran pemimpin organisasi adalah salah satu tingkatan yang paling utama dalam penentuan keberhasilan ataupun kemunduran pada organisasi tersebut. Untuk mencapai suatu hasil atas proses anggota dalam berorganisasi yang telah terlaksana.

Kajian Teori

Menurut (Robbins & Judge, 2017:127-178) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan khazanah keilmuan para anggota IMM UIN Malang dalam membangun organisasi IMM UIN Malang ini menjadi lebih terorganisir dan semakin majumotivasi

berorganisasinya. Selain itu diharapkan dapat menjadi referensi penelitian-penelitian selanjutnya agar lebih baik lagi dan mudah dalam mencari referensi penelitian.

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran bagi para pimpinan organisasi-organisasi khususnya dalam memajukan kegiatan-kegiatan organisasinya, serta agar para pimpinan dapat lebih mengembangkan keterampilan interpersonalnya saat mengkoordinir para anggotanya sehingga motivasi yang tumbuh dari para anggota bisa lebih positif.

Metode Penelitian

Menurut (Azwar, 2011:54-55) terkait H_a dan H_0 yang telah ditulis didalam bukunya. Simbol H_a berarti hipotesis alternatif, penerjemahan hipotesis penelitian secara operasional. Hipotesis disebut juga hipotesis kerja. Hal ini dikaitkan dengan statistik sendiri tidak untuk digunakan sebagai alternatif hipotesis melainkan digunakan untuk menerima atau pun sebaliknya hipotesis nihil dengan simbol H_0 .

Penerimaan atau penolakan sebagai hipotesis alternatif merupakan konsekuensi hipotesis nihil diterima atau pun ditolak. Simbol H_0 adalah hipotesis nihil atau yang disebut meniadakan (nullify) perbedaan kelompok atau dalam meniadakan hubungan dengan variabel yang lain apabila alternatif hipotesis bersangkutan dan berbeda dengan kelompok, maka hipotesis nihil memiliki pernyataan untuk meniadakan sesuatu yang jelas dan ringkas mengenai sesuatu hal. Bila alternatif hipotesis mempunyai hubungan dengan variabel, maka hipotesis nihil merupakan pernyataan yang meniadakan hubungan antar variabel.

Sebagaimana didalam penelitian ini hipotesis dituliskan seperti berikut:

Ha : Ada Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pimpinan Terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota IMM UIN Malang.

Ho : Tidak Ada Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pimpinan Terhadap Motivasi Berorganisasi Anggota IMM UIN Malang

Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti setelah mendapatkan dan mengumpulkan data dari seluruh responden. Analisis data didalam penelitian yaitu merupakan bagian dari proses pengujian data setelah melewati beberapa tahap baik tahap pemilihan dan pengambilan data (Ansori & Iswati, 2009:110).

Suatu pengukuran dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang sama. Hasil yang ditunjukkan relative sama walaupun terdapat perbedaan yang kecil. Namun jika perbedaannya cukup besar maka pengukuran tersebut dikatakan tidak reliable.

Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut:

- a) Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- b) Jika α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
- c) Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
- d) Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS ver. 16.0 for Windows. Akan

dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS, juga akan dilihat kolom Corrected Item Total Correlation. Adapun rumusnyasebagaiberikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

k = Jumlah butir pernyataan yang diuji

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel, segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analysis adalah kelanjutan dari tes Aplha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Lewat Item Analysis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliabel dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya.

Nilai tiap-tiap item sebaiknya ≥ 0.31 , sehingga membuktikan bahwa item tersebut dapat dikatakan punya reliabilitas Konsistensi Internal. Item-item yang punya koefisien korelasi < 0.31 akan dibuang kemudian Uji Reliabilitas item diulang dengan tidak menyertakan item yang tidak reliabel tersebut. Demikian terus dilakukan hingga Koefisien Reliabilitas masing-masing item adalah ≥ 0.31 . Akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Dengan ketentuan suatu kuesioner dikatakan reliabe jika Nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Sebelum dilakukan uji validitas akhir peneliti melakukan uji coba instrument kepada 40 responden yang beda, berikut ini adalah daftar hasil uji validitas yang diolah dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows:

Table 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Chronbach	Koef. Validitas	Keterangan
Motivasi Berorganisasi Anggota	0,926	0,60	Reliabel
Keterampilan Interpersonal Pimpinan	0,978	0,60	Reliabel

Hasil uji reabilitas dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel di atas memiliki Alpha Cronbach $\geq 0,60$ yaitu motivasi berorganisasi anggota dengan skor 0,926 dan keterampilan interpersonal pimpinan dengan skor 0,978. Maka kedua skala penelitaian ini dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota IMM UIN Malang sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi berorganisasi berada dalam kategori sedang yakni dengan prosentase 75%, sebanyak 30 orang anggota dari jumlah responden. Selain itu untuk kategori tinggi memiliki prosentase sebesar 7,5%, sebanyak 3 orang anggota dari jumlah responden. Kategori rendah memiliki prosentasi sebesar 17,5% sebanyak 7 orang anggota dari jumlah responden. Merupakan sisi positif, karena anggota organisasi yang memiliki motivasi yang kuat akan banyak menentukan kualitas perilaku

yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

2. Tingkat keterampilan interpersonal pimpinan berada dalam kategori sedang dengan prosentase sebanyak 75%, sebanyak 30 orang anggota dari jumlah responden. selain itu untuk kategori tinggi memiliki prosentase sebesar 5%, sebanyak 2 orang anggota dari jumlah responden, dan kategori rendah memiliki prosentase sebesar 20%, atau 8 orang anggota dari jumlah responden.

3. Hasil analisis menggunakan uji regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh antara keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota IMM, diketahui bahwa sebesar 44,3% berpengaruh positif keterampilan interpersonal pimpinan terhadap motivasi berorganisasi anggota.

Daftar Pustaka

- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif Surabaya*: Airlangga University Press.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian* (12 ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyorinartri, N. (2018). Motivasi Mahasiswa Berorganisasi Di Kampus. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(2), 27-38.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Goleman, D. (2013). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi* (5 ed.). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2012). *Dinamika Kelompok (teori dan keterampilan)* (9 ed.). Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.