

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan yang semakin pesat di segala bidang, menuntut manusia untuk lebih aktif dan pandai melihat situasi dimana kondisi ini nantinya akan melahirkan suatu kompetisi bagi para individu dan juga organisasi. Suatu organisasi atau badan usaha diharapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal positif, artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik dimata pihak luar khususnya masyarakat (Yulianie, Prihanto, dan Sinambela, 2003 : 255). Kinerja organisasi disini tentu tidak sama dengan kinerja dari masing-masing pribadi. Dengan kata lain, bila individu-individu berada dalam kelompok, mereka bertindak berbeda daripada apa yang mereka lakukan bila mereka sendirian (Robbins, 1996 :274).

Setiap organisasi yang didirikan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai dan setiap aktivitas yang dilakukan dalam organisasi ditujukan untuk mencapai tujuan tersebut. Segala bentuk dan tujuannya, organisasi pasti membutuhkan tim yang dapat diberdayakan. Pemberdayaan merupakan alat penting untuk memperbaiki kinerja bisnis melalui penyebaran pembuatan keputusan dan tanggung jawab (Wening, 2002 : 45). Pemberdayaan bermula dari mengajarkan orang lain segala sesuatu yang dapat dilakukan agar tidak terlalu bergantung (Blancard, Carlos dan Randolph, 2002 : 70). Hal ini nantinya juga sebagai pendukung bagi suatu tim demi tercapainya suatu tujuan

yang ada dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan bersama ini, organisasi membutuhkan tim yang solid dengan menampilkan adanya power (kekuatan, daya) dalam menghadapi kompleksitas persoalan (Yulianie, Prihanto, dan Sinambela, 2003 : 255). Tim ini akan menjadi sebuah daya/kekuatan bagi organisasi yang diwujudkan dalam bentuk peningkatan proses dan sistem pada lingkungan kerja secara berkelanjutan.

Suatu tim dapat dikatakan berdaya (*empowered*) jika sudah meyakini potensinya untuk berkarya (Yulianie, Prihanto, dan Sinambela, 2003 : 255). Tim yang berdaya dapat berbuat lebih banyak dibandingkan dengan individu yang berdaya (Blancard, Carlos dan Randolph, 2002 : 74). Selain itu, tim yang berdaya juga akan memberikan keuntungan bagi tim itu sendiri dan juga organisasi sehingga dapat berjalan secara efektif. Untuk bekerja dengan efektif, suatu tim menuntut tiga tipe ketrampilan yang berlainan yaitu pertama, tim perlu orang-orang dengan keahlian teknis; kedua, perlu orang dengan ketrampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan untuk mampu mengidentifikasi masalah, membangkitkan alternatif, mengevaluasi alternatif, dan membuat pilihan yang kompeten; dan ketiga, memerlukan orang dengan ketrampilan mendengarkan dengan baik, umpan balik, penyelesaian konflik dan ketrampilan antarpribadi yang lain (Robbins, 1996:330). Disamping hal-hal seperti diatas, keefektifan dalam suatu tim itu dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik itu bersifat organisasional maupun individual. Kepercayaan merupakan salah satu faktor individual yang dikaitkan dengan berdayanya suatu tim. Kepercayaan atau rasa percaya merupakan perekat bagi

suatu institusi (Kasali, 2005 : 277). Rasa percaya yang ada dan dimiliki seseorang menjadi salah satu kekuatan dalam sebuah tim. Tanpa kepercayaan, anggota kelompok sulit menyatu dalam menciptakan hasil yang diinginkan (Yulianie, Prihanto, dan Sinambela, 2003 : 256). Dan juga tanpa adanya kepercayaan, otoritas tidak lagi memberikan makna (Kasali, 2005 : 277). Tim kinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya yang artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter, dan kemampuan setiap anggota yang lain (Robbins, 1996 : 334).

Selain rasa percaya, komitmen tim juga merupakan faktor yang dikaitkan dalam rasa berdaya tim, dalam hal ini sebagai faktor yang sifatnya organisasional. Tim yang efektif mempunyai suatu maksud bersama dan bermakna yang memberikan pengarahannya, momentum, dan komitmen untuk anggota-anggotanya (Robbins, 1996 : 332). Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi (Mathieu dan Rajac, 1990, dalam Supriyono, 2003 : 92). Komitmen, bagaimanapun sangat penting bagi organisasi. Melalui komitmen kerja yang optimal akan tercipta rasa memiliki dan keterlibatan penuh dalam diri para anggota (Yulianie, Prihanto, dan Sinambela, 2003 : 256).

Melihat adanya ketidakjelasan hubungan antara rasa percaya dan komitmen organisasi dengan rasa berdaya tim (*empowered team*) mendorong Natarie Yulianie, Sutyas Prihanto, dan Frikson C. Sinambela untuk melakukan penelitian yang menguji hubungan antara rasa percaya dan komitmen organisasi dengan rasa berdaya pada tim (*empowered team*) pada suatu

karyawan instansi di Surabaya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Natarie Yulianie, Sutyas Prihanto, dan Frikson C. Sinambela pada tahun 2003 menunjukkan bahwa ada hubungan antara rasa percaya dan komitmen organisasi dengan rasa berdaya pada tim (*empowered team*) yang kemudian diturunkan menjadi dua hubungan, yaitu (1) ada hubungan antara kepercayaan dengan rasa berdaya tim, (2) ada hubungan antara komitmen organisasi dengan rasa berdaya tim.

Skripsi ini disusun untuk menguji lagi hipotesis yang disampaikan oleh Natarie Yulianie, Sutyas Prihanto, dan Frikson C. Sinambela yang menguji hubungan antara rasa percaya dan komitmen organisasi dengan rasa berdaya tim (*empowered team*). Skripsi ini mengambil judul **“Hubungan Rasa Percaya, Komitmen Organisasi dan Rasa Berdaya Tim (*Empowered Team*) Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman”**. Dipilihnya sebuah instansi pemerintah sebagai obyek penelitian, karena karakteristik pegawai dalam sebuah instansi pemerintah mempunyai keunikan tersendiri. Kecenderungan pegawai hanya sekedar mematuhi, menerima dan melaksanakan segala sesuatu yang telah ditetapkan tanpa berfikir untuk lebih kreatif. Budaya kerja sebagai “hanya bekerja” mengakibatkan manusia-manusia tidak belajar (Kasali, 2005 : 57). Dengan kata lain, pegawai instansi pemerintah kurang memiliki kemauan untuk belajar dan terus belajar. Di sisi lain keberadaan instansi pemerintah ini memiliki andil yang cukup besar bagi pemerintah terutama pemerintah daerah. Hal ini dikarenakan instansi ini merupakan mediator pengenalan (promosi) dan

peningkatan pariwisata serta mediator pelestarian budaya yang ada di lingkungan pemerintah daerah setempat .

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman dapat dikatakan sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdiri dari bidang-bidang pekerjaan. Bidang-bidang ini meliputi bidang Peninggalan Budaya dan Nilai Tradisional, bidang Pariwisata, bidang Kesenian dan Tata Usaha. Bidang-bidang tersebut dapat dikatakan sebagai suatu tim kerja dimana jenis pekerjaannya disesuaikan dengan bidangnya masing-masing. Tim-tim ini memiliki tanggungjawab yang harus dilaksanakan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk itu, diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, bertanggungjawab, berdedikasi, dan mempunyai motivasi yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Apabila rasa berdaya dan tanggung jawab tidak dimiliki oleh anggota tim, akibatnya adalah tim tidak pernah menyadari potensinya untuk berkembang, kurang mendapatkan pengalaman atas masalah atau kasus, dan kurang menyadari bahwa tugas tersebut sangat berarti bagi tim dalam organisasi (Stewart dan Hardjana, 1998, dalam Yulianie, Prihanto, dan Sinambela, 2003 : 256).

Dalam pemberdayaan sebuah tim, dibutuhkan rasa percaya dan komitmen organisasi yang tinggi untuk menghasilkan tim yang kuat. Tim ini nantinya diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan yang muncul dan mampu mengemban tugas dengan baik. Mengacu pada pendapat Deutch dalam Yulianie, Prihanto, dan Sinambela (2003 : 256), bahwa semakin anggota kelompok mempunyai rasa percaya satu sama lain, akan semakin

efektif hasil kerja yang mereka lakukan bersama-sama, dan juga pendapat Spigel, Torres, dan Sutrisno, 1997, dalam Yulianie, Prihanto, dan Sinambela (2003 : 256) yang mengatakan bahwa komitmen timbul karena anggota tim memberikan sumbangan yang terbaik bagi terselesaikannya suatu tugas, maka hal ini perlu dibuktikan dengan penelitian tentang hubungan antara rasa percaya dan komitmen organisasi dengan rasa berdaya tim (*empowered team*) dan juga pengaruh rasa percaya dan komitmen organisasi terhadap rasa berdaya tim (*empowered team*).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara rasa percaya dengan rasa berdaya tim (*empowered team*) pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman?
2. Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan rasa berdaya tim (*empowered team*) pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman?
3. Apakah terdapat pengaruh rasa percaya dan komitmen organisasi terhadap rasa berdaya tim (*empowered team*) pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman?

1.3. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan masalah penelitian, maka penulis memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Karakteristik responden yang diteliti meliputi :

a. Jenis kelamin :

1. Pria
2. Wanita

b. Status pegawai :

1. Pegawai Negeri Sipil
2. Non Pegawai Negeri Sipil (Honoror)

c. Bidang pekerjaan :

1. Bidang Peninggalan Budaya dan Nilai Tradisional
2. Bidang Pariwisata
3. Bidang Kesenian
4. Tata Usaha

d. Tingkat pendidikan dibedakan menjadi :

1. SLTA
2. Akademi (D III)
3. Sarjana (S1)
4. Pasca Sarjana (S2)

e. Masa kerja dibedakan menjadi :

1. Masa kerja 1 – 10 tahun
2. Masa kerja 11 – 20 tahun

3. Masa kerja 21 – 30 tahun

4. Masa kerja > 30 tahun

2. Rasa berdaya tim (*empowered team*) berasal dari dua kata yaitu rasa berdaya yang merupakan hasil akhir yang diharapkan dari suatu pemberdayaan dan tim yaitu suatu kelompok yang didalamnya terdapat individu-individu yang memiliki tanggung jawab dan tergabung dalam satu visi dan misi yang sama. Rasa berdaya tim (*empowered team*) adalah suatu kondisi saling bergantung antar-individu dalam formasi kelompok (Yulianie, Prihanto, dan Sinambela, 2003 : 258). Variabel rasa berdaya tim (*empowered team*) terdiri dari empat indikator (Kirkman dan Rosen, 2000, dalam Yulianie, Prihanto, dan Sinambela, 2003:258):

- a. Indikator potensi (*potency*), yaitu anggota tim percaya bahwa saling berbagi kinerja (*share performance*) akan menggiring pada hasil yang efektif.
- b. Indikator *meaningfulness*, yaitu anggota tim secara bersama-sama membangun dan berbagi arti dari pentingnya tugas mereka.
- c. Indikator otonomi (*autonomy*), yaitu kesepakatan bahwa anggota tim mempunyai kebebasan dan pertimbangan saat mereka bekerja.
- d. Indikator dampak (*impact*), yaitu hasil kerja yang disampaikan akan berpengaruh penting bagi organisasi.

4. Rasa percaya adalah nilai-nilai atau pandangan yang umumnya berlaku dalam suatu komunitas (McLagan, 2002, dalam Kasali, 2005 : 152). Rasa

percaya terdiri dari lima indikator (Webster, dalam Yulianie, Prihanto, dan Sinambela, 2003:261):

- a. Indikator penghargaan terhadap diri sendiri (*self respect*),
 - b. Indikator penuh tanggung jawab dan dapat dipertanggungjawabkan (*full responsibility and accountability*), merupakan kategori yang berhubungan dengan tanggung jawab terhadap nilai, keyakinan dan perilaku serta menerima konsekuensi dari perilaku yang ditunjukkan.
 - c. Indikator kehormatan dan martabat (*honor and dignity*), yang mengandung dua pengertian: kehormatan (*honor*), yaitu suatu hal yang berbeda, reputasi seseorang dan penghargaan orang lain terhadap dirinya, serta martabat (*dignity*), yaitu bagaimana seseorang mempertahankan martabatnya.
 - d. Indikator integritas (*integrity*), yaitu tetap menaati nilai-nilai moral.
 - e. Indikator kredibilitas (*credibility*), yang dapat digolongkan menjadi kredibilitas eksternal, yaitu kepercayaan yang diberikan kepada orang lain karena individu yakin siapa mereka, kemampuan dan pengertiannya, serta kredibilitas internal, yaitu keyakinan bahwa individu mempunyai kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.
5. Komitmen organisasi adalah kekuatan identifikasi individual secara relatif dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Philip, 1987 dalam Haryani, 2001 : 152). Komitmen organisasi terdiri atas tiga indikator (Luthans, 1998, dalam Yulianie, Prihanto dan Sinambela, 2003 : 262):

- a. Indikator keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasinya.
- b. Indikator kerelaan untuk sungguh-sungguh berusaha demi kepentingan organisasi.
- c. Indikator keyakinan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan rasa percaya dengan rasa berdaya tim (*Empowered Team*) pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan rasa berdaya tim (*Empowered Team*) pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman.
3. Untuk mengetahui pengaruh rasa percaya dan komitmen organisasi terhadap rasa berdaya tim (*Empowered Team*) pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini penulis dapat menerapkan pengetahuan secara teoritis yang diperoleh selama belajar di perguruan tinggi. Selain itu juga menambah wawasan dan dapat memberikan perbandingan antara teori dan pelaksanaannya di lapangan.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran dan pengetahuan tentang pentingnya suatu kepercayaan dan komitmen demi terciptanya kerjasama tim yang baik.

3. Bagi UAJY

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi pada perpustakaan Universitas Atma Jaya dan dapat dijadikan pertimbangan dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi peneliti lain

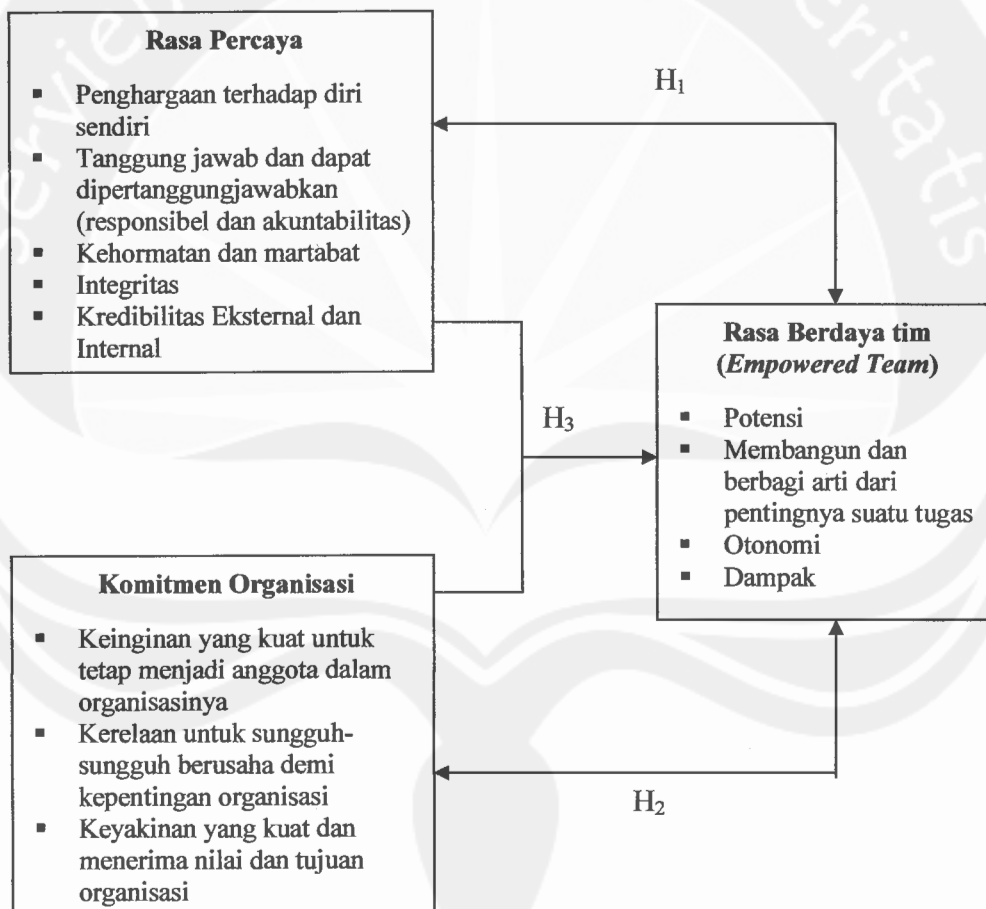
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan.

1.6. Kerangka Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Sebagai pertimbangan dalam memfokuskan cara berfikir, maka disusun sebuah kerangka penelitian. Kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan perpaduan variabel rasa berdaya tim

(*empowered team*) yang dikemukakan oleh Kirkman dan Rosen (2000), variabel rasa percaya yang dikemukakan oleh Webster (2000) dan variabel komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (1998). Kerangka penelitian ini dimodifikasi dari model yang diajukan oleh Yulianie, Prihanto dan Sinambela. Secara skematis dapat diilustrasikan kerangka penelitian dalam bagan sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian



Berdasarkan penelitian sebelumnya, disebutkan bahwa rasa percaya memiliki hubungan dengan rasa berdaya tim (*empowered team*). Hal ini terlihat dari pernyataan responden yang mengatakan bahwa dalam suatu

jalanan kerjasama, jika tidak dilandasi dengan kepercayaan, tim tidak mungkin berjalan dengan baik. Rasa percaya merupakan akar yang kuat dalam menopang suatu tim kerja. Dengan adanya kepercayaan akan tumbuh minat untuk bekerjasama, sehingga membawa dampak hasil kerja yang efektif, yang menumbuhkan tim yang berdaya. Oleh karena itu dihipotesiskan tentang rasa percaya dan rasa berdaya tim (*empowered team*) sebagai berikut:

H₁ : Ada hubungan antara rasa percaya dengan rasa berdaya tim (*empowered team*) pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman.

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya, juga terlihat bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan rasa berdaya tim (*empowered team*) meskipun hasil penelitian menyebutkan bahwa komitmen tidak begitu tinggi skornya. Hasil penelitian menunjukkan demikian karena partisipan menganggap komitmen terhadap organisasi/instansi itu penting dan memang seharusnya ada, tapi bukan berarti harus terlibat penuh. Komitmen memiliki peran dalam menumbuhkan tim yang berdaya. Melalui komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya, akan tercipta rasa memiliki, terlibat penuh, dan punya komitmen pada apa yang sudah disepakati dalam tim, yaitu tujuan organisasi tercapai. Oleh karena itu dihipotesiskan tentang komitmen organisasi dan rasa berdaya tim (*empowered team*) sebagai berikut:

H₂ : Ada hubungan antara komitmen organisasi dengan rasa berdaya tim (*empowered team*) pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman.

Hasil pra penelitian juga menunjukkan bahwa rasa berdaya sebagai satu tim tidak terlepas dari kapasitas rasa percaya dalam diri tim dan komitmen yang dimiliki para anggota terhadap organisasi. Rasa percaya dan komitmen organisasi memberi kekuatan pada berdayanya suatu tim. Seperti teori yang disampaikan Allen dan Meyer dalam Yulianie, Prihanto, dan Sinambela (2003:261) bahwa semakin individu bisa menerima nilai-nilai organisasi dan semakin sesuai nilai pribadi individu dengan nilai organisasi, akan semakin tumbuh kesadaran bahwa ia telah menerima hak-hak tertentu yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu dihipotesiskan tentang rasa percaya, komitmen organisasi dan rasa berdaya tim (*empowered team*) sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh rasa percaya dan komitmen organisasi terhadap rasa berdaya tim (*empowered team*) pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman.

1.7. Metodologi Penelitian

1.7.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman, Jl. KRT Pringgodiningrat no. 13 Beran, Tridadi, Sleman. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 18 September 2006 sampai dengan tanggal 4 November 2006.

1.7.2. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian menggunakan data :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan peneliti secara tertulis.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber. Literatur yang diperoleh peneliti dengan studi kepustakaan yaitu mempelajari buku-buku, jurnal-jurnal, dan majalah-majalah untuk mencari dasar teori yang mendukung dan relevan dengan penelitian.

1.7.3. Populasi Dan Metode Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain (Supranto, 2000 : 21).

Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman dengan jumlah populasi sebanyak 103 pegawai.

b. Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci (Santoso, 2001 : 80). Sampling adalah metodologi yang dipergunakan untuk memilih dan mengambil unsur-unsur atau

anggota-anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel yang mewakili (Santoso, 2001 : 80). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel Stratifikasi (*Stratified Sampling*). *Stratified sampling* adalah teknik pengambilan sampel jika setiap unsur atau anggota populasi bersifat heterogen memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Santoso, 2001:114). Untuk menentukan jumlah sampelnya digunakan cara *Uniform Sampling Fraction (Proportional)*. *Uniform Sampling Fraction (Proportional)* adalah cara dimana dari setiap strata akan diambil sampel dalam proporsi yang sesuai dengan kenyataan sehingga besar kecilnya sampel untuk setiap strata bergantung pada ukuran relatif populasi masing-masing strata (Santoso, 2001 : 86).

Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman sebanyak 103 orang yang terbagi dalam empat bidang sebagai berikut:

Tabel 1.1
Bidang Pekerjaan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Kabupaten Sleman

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1.	Bidang Peninggalan Budaya dan Nilai Tradisional	28 Orang
2.	Bidang Pariwisata	35 Orang
3.	Bidang Kesenian	17 Orang
4.	Tata Usaha	23 Orang
	Total	103 Orang

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman, 2006

Sesuai dengan jumlah populasi yang tersebut diatas, maka peneliti dalam menentukan ukuran sampel menggunakan tabel nilai Z dan derajat kepercayaannya. Nilai Z yang digunakan sebesar 1,960 dengan derajat kepercayaan 95 %, proporsi sebesar 50 % dan derajat penyimpangannya 10 %. Rumus yang digunakan adalah (Suparmoko, 1998 : 40) :

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{Nd^2 + Z^2 p(1-p)}$$

di mana

n = jumlah sampel

N = populasi

Z = area dibawah kurva normal

d = derajat penyimpangan

p = proporsi

Berdasarkan rumus tersebut, maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{Nd^2 + Z^2 p(1-p)}$$

$$n = \frac{103(1.960)^2 (0.50)(1-0.50)}{103(0.10)^2 + (1.960)^2 (0.50)(1-0.50)}$$

$$= \frac{98.9212}{1.03 + 0.9604}$$

$$= \frac{98.9212}{1.9904}$$

$$= 49.69$$

Selanjutnya dibulatkan menjadi 50 responden, dengan perincian sebagai berikut:

a. Bidang Peninggalan Budaya dan Nilai Tradisional :

$$\frac{28}{103} \times 50 = 13.59 \text{ dibulatkan menjadi } 14 \text{ responden}$$

b. Bidang Pariwisata : $\frac{35}{103} \times 50 = 16.99$ dibulatkan menjadi 17 responden

c. Bidang Kesenian : $\frac{17}{103} \times 50 = 8.25$ dibulatkan menjadi 8 responden

d. Tata Usaha : $\frac{23}{103} \times 50 = 11.16$ dibulatkan menjadi 11 responden

Dari perincian diatas dapat diperoleh jumlah responden secara berturut-turut yaitu Bidang Peninggalan Budaya dan Nilai Tradisional sebanyak 14 responden, bidang Pariwisata 17 responden, bidang Kesenian 8 responden dan Tata Usaha 11 responden sehingga totalnya sebanyak 50 responden.

1.7.4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung yang diisi sendiri oleh responden yang menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini,

kuesioner disusun sendiri oleh penulis dengan mendasarkan pada variabel-variabel penelitian yang kemudian disesuaikan dengan kondisi dari obyek penelitian.

Kuesioner dibagi menjadi 4 bagian yaitu :

Bagian I : Berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai karakteristik responden yaitu jenis kelamin, status pegawai, bidang pekerjaan, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Bagian II : Berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai rasa berdaya tim (*empowered team*). Total pertanyaan pada bagian ini sebanyak 8 butir pertanyaan.

Bagian III : Berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai rasa percaya. Total pertanyaan pada bagian ini sebanyak 7 butir pertanyaan.

Bagian IV : Berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai komitmen organisasi. Total pertanyaan pada bagian ini sebanyak 5 butir pertanyaan.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan bagian personalia/ sumberdaya manusia untuk mendapatkan data mengenai

sejarah dan gambaran umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman serta aktivitas instansi yang digunakan untuk melengkapi data dalam penelitian.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu penelitian dengan mempelajari literatur yang erat hubungannya dengan judul dan masalah penelitian sehingga diharapkan dapat memperoleh tambahan data dan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam penulisan skripsi ini.

1.7.5. Metode Pengukuran Variabel penelitian

Ada tiga variabel utama yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu Rasa Percaya dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas, dan Rasa Berdaya Tim (*Empowered Team*) sebagai variabel terikat. Cara pengukuran masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Rasa Percaya. Variabel ini mengukur tentang kepercayaan diri sebagai pencerminan berdayanya suatu tim. Rasa percaya akan diukur berdasarkan dengan indikator yang terdiri dari: (1) penghargaan terhadap diri sendiri (*self respect*), (2) penuh tanggung jawab dan dapat dipertanggungjawabkan (*full responsibility and accountability*), (3) kehormatan dan martabat (*honor and dignity*), (4) integritas (*integrity*), dan (5) kredibilitas

(*credibility*). Semua indikator tersebut akan diukur dengan menggunakan tujuh item pertanyaan.

Responden diminta untuk menjawab tujuh item pertanyaan dalam kuesioner dengan memilih satu di antara lima butir skala interval (Skala Likert) dengan bobot sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	bobot 5
Setuju	(S)	bobot 4
Netral	(N)	bobot 3
Tidak Setuju	(TS)	bobot 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	bobot 1

Sedangkan untuk pertanyaan yang bersifat negatif, bobot pertanyaannya sebagai berikut :

Sangat Setuju	(SS)	bobot 1
Setuju	(S)	bobot 2
Netral	(N)	bobot 3
Tidak Setuju	(TS)	bobot 4
Sangat Tidak Setuju	(STS)	bobot 5

Komitmen Organisasi. Variabel komitmen organisasi terdiri atas tiga indikator: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi, (2) kerelaan untuk sungguh-sungguh berusaha demi kepentingan organisasi dan (3) keyakinan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi. Variabel komitmen organisasi ini akan diukur dengan menggunakan lima pertanyaan.

Skala yang digunakan untuk pengukuran adalah Skala Likert dengan bobot seperti pada pengukuran rasa percaya di atas.

Rasa berdaya Tim (*Empowered Team*). Variabel rasa berdaya tim ini terdiri atas empat indikator: (1) potensi (*potency*), (2) *meaningfulness*, (3) otonomi (*autonomy*) dan (4) dampak (*impact*). Masing-masing indikator akan diukur dengan dua pertanyaan sehingga variabel rasa berdaya tim ini akan diukur dengan total 8 pertanyaan. Skala yang digunakan untuk pengukuran adalah Skala Likert dengan bobot seperti pada pengukuran rasa percaya dan komitmen organisasi.

1.7.6. Metode Pengujian Instrumen

1. Validitas

Untuk menguji validitas instrumen digunakan analisis *Product Moment* dari Pearson. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung validitas angket ialah *Product Moment* dari Pearson sebagai berikut (Arikunto, 1998):

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

Keterangan:

X = Angka pada variabel pertama

Y = Angka pada variabel kedua

N = Banyak subyek

r_{xy} = Koefisien korelasi

2. Reliabilitas

Untuk menghitung koefisien alpha maka dalam penelitian juga digunakan analisis reliabilitas. Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah menggunakan rumus Cronbach's Alpha yaitu (Arikunto, 1998 : 193):

$$r_{ii} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ \frac{\sum \alpha^2 b}{\alpha^2 t} \right\}$$

Keterangan:

r_{ii} = reabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \alpha^2 b$ = Jumlah varians butir

$\alpha^2 t$ = Varians total

1.7.7. Metode Analisis Data

1. Analisis Karakteristik Responden

Analisis ini digunakan untuk melihat karakteristik atau profil dari responden. Dengan cara ini dapat diketahui kelompok mana yang paling banyak jumlahnya yaitu ditunjukkan oleh nilai persentase yang tertinggi, dan demikian sebaliknya (Suparmoko, 1998:63).

Rumus untuk melihat persentase tersebut yaitu:

$$P = \frac{\sum X_i}{n_i} \times 100\%$$

Dimana:

P = hasil persentase

$\sum Xi$ = jumlah sampel

n_i = jumlah total responden

2. Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi adalah hubungan antara variabel tidak bebas (terikat) dan variabel bebas. Analisis Koefisien Korelasi ini menggunakan Korelasi *Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2006 : 182):

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

Berdasarkan perumusan hipotesis yang ada, maka dari masing-masing hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis I :

$$r_{x_1y} = \frac{\sum X_1Y}{\sqrt{(\sum X_1^2)(\sum Y^2)}}$$

r_{x_1y} = koefisien korelasi antara Y (rasa berdaya tim) dan X_1 (rasa percaya).

Hipotesis 2 :

$$r_{x_2y} = \frac{\sum X_2Y}{\sqrt{(\sum X_2^2)(\sum Y^2)}}$$

r_{x_2y} = koefisien korelasi antara Y (rasa berdaya tim) dan X_2
(komitmen organisasi).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier Berganda merupakan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh dua variabel bebas yaitu X_1 (rasa percaya) dan X_2 (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (rasa berdaya tim). Persamaan dari regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2006 : 211)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Keterangan:

y = nilai estimasi y

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = nilai variabel x

n = variabel ke-n

Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh yang ada dalam hipotesis 3

Hipotesis 3 :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Y = pengaruh X_1 (rasa percaya) dan X_2 (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (rasa berdaya tim).

Untuk menguji pengaruhnya secara bersama-sama dengan menggunakan uji F yang dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2006 : 190) :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

1.8. Sistematika Penulisan

Agar diperoleh susunan dan bahasan yang sistematis, penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka penelitian dan perumusan hipotesis, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang uraian teori yang berhubungan erat dengan penelitian sehingga diharapkan dapat membantu dalam memecahkan masalah yang ada.

BAB III : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum yang berhubungan dengan obyek penelitian .

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini memuat uraian jawaban dari masalah yang diajukan dengan bentuk bantuan teknik yang telah diterapkan secara statistik dari data yang telah dikumpulkan dalam penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan mengenai hasil penelitian, saran-saran pertimbangan untuk mencapai kemajuan yang diharapkan dan keterbatasan penelitian.