

## B A B III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Bandung, dengan fokus penelitian pada kinerja anggota Lembaga Legislatif Kota Bandung yaitu anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung yang jumlahnya terdiri dari 50 orang dan berasal dari delapan partai politik hasil Pemilihan Umum Tahun 2009 dengan komposisi keanggotaan berdasarkan partai pengusung sebagai berikut. (a) Partai Demokrat terdiri dari 20 orang (b) Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan terdiri dari 7 orang (c). Partai Golongan Karya terdiri dari 6 orang (d). Partai Keadilan Sejahtera terdiri dari 9 orang (e). Partai Gerakan Indonesia Raya 3 orang (f) Partai Persatuan Pembangunan 3 orang (g). Partai Amanat Nasional 1 orang dan ((h). Partai Damai Sejahtera sebanyak 1 orang

Dilihat dari latar belakang daerah pemilihan maka para anggota DPRD Kota Bandung tersebut, berasal dari enam daerah pemilihan (Dapil) yaitu (a) Daerah Pemilihan Kota Bandung 1 meliputi Kecamatan Sukasari, Kecamatan Sukajadi, Kecamatan Cicendo dan Kecamatan Andir (b) Daerah Pemilihan Kota Bandung 2 meliputi Kecamatan Cidapad, Kecamatan Coblong, Kecamatan Cibeunying Kaler, Kecamatan Cibeunying Kidul, Kecamatan Bandung Wetan dan Kecamatan Sumur Bandung (c) Daerah Pemilihan Kota Bandung 3 meliputi Kecamatan Bandung Kulon, Kecamatan Babakan. Ciparay, Kecamatan Bojongloa Kaler, Kecamatan Astana Anyar dan Kecamatan Bojongloa Kidul (d) Daerah Pemilihan Kota Bandung 4 meliputi Kecamatan Lengkong, Kecamatan Batununggal dan Kecamatan Kiaracondong (e) Daerah Pemilihan 1 Kota Bandung 5 yang meliputi Kecamatan Antapani, Kecamatan Arcamanik, Kecamatan Ujungberung, Kecamatan Cibiru, Kecamatan

Cinambo dan Kecamatan Mandalajati dan (f) Daerah Pemilihan Kota Bandung 6 yang meliputi Kecamatan Regol, Kecamatan Rancasari, Kecamatan Bandung Kidul, Kecamatan Buahbatu, Kecamatan Gedebage.

Sedangkan untuk merepresentasikan keterwakilan partai politik dalam lembaga legislatif, maka dibentuk fraksi-fraksi. Adapun fraksi-fraksi tersebut yaitu: Fraksi Partai Demokrat, Fraksi Partai Keadilan Sejahtera, Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan, Fraksi Partai Golongan Karya, Fraksi Partai Gerindra-Damai, Fraksi Partai Persatuan Pembangunan.

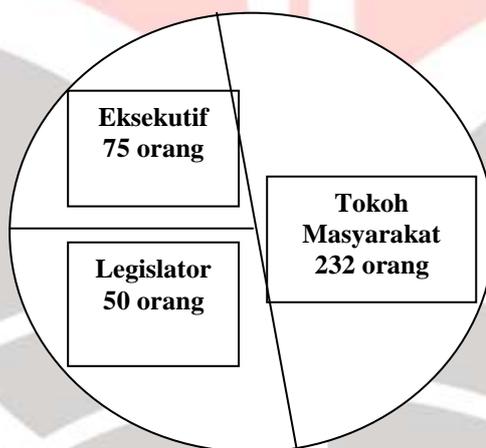
## 2. Populasi

Creswell, John W., (2008:151) menyatakan “*A Population is a group of individuals who have the same characteristic*”, suatu populasi adalah suatu kelompok individu yang memiliki persamaan karakteristik. Sementara itu, Gay dan Diehi (1992, dalam Satori 2009: 46), “*the population is the group of interest to the researcher, to group to which she or he would like to generalize the results of the study*”, (populasi merupakan sekumpulan objek yang menarik perhatian peneliti untuk digeneralisasikan atas hasil-hasil studi). Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah topik penelitian dan memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Nawawi (dalam Akdon, 2008: 38) bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Populasi menurut Sugiyono (2009:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Untuk itu, sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini berasal dari populasi yaitu objek yang dapat dijadikan sebagai sumber penelitian, seperti yang dikemukakan oleh Surachmad (1988) dalam Sugiyono (2009:117) bahwa “populasi adalah sekumpulan objek baik manusia, gejala, nilai, peristiwa, benda-benda”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota DPRD Kota Bandung yang berjumlah 50 orang yang berasal dari 6 daerah pemilihan sebagaimana telah disebutkan diatas. Unsur birokrasi Pemerintahan Daerah yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah pihak eksekutif/BUMD yang secara langsung sering berhubungan dengan DPRD Kota Bandung dalam pengambilan kebijakan/keputusan baik dalam dalam penetapan peraturan daerah (fungsi legislasi), fungsi anggaran (*budgeting*) dan fungsi pengawasan, serta dalam penetapan kebijakan-kebijakan daerah



**Gambar 3.1**  
**Sebaran Populasi Penelitian**

Sedangkan Unsur Masyarakat/Stakeholders/Tokoh masyarakat yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang secara langsung atau tidak langsung memberikan partisipasi, perhatian, penilaian serta kontribusi terhadap pengambilan kebijakan/keputusan baik dalam dalam penetapan peraturan daerah yang dilakukan di DPRD Kota Bandung baik dalam bidang legislasi, anggaran (*budgeting*) maupun pengawasan, serta dalam penetapan

Tato Sutanto, 2013

*Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kebijakan-kebijakan daerah, diantaranya tokoh masyarakat, pemerhati lembaga legislatif, pemerhati kebijakan, pengamat/pakar, LSM, unsur Pers, pengusaha, tokoh organisasi, tokoh ulama, tokoh agama.

### 3. Sampel Penelitian

Arikunto S. (2003:78) menyatakan “Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili (representatif) seluruh populasi.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:91). Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel menurut Akdon (2005:253), maka harus diperhatikan mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (*asumsi - asumsi statistik*), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya. Sejalan dengan itu, Satori (2009:46) menyatakan bahwa “Sampel dalam penelitian adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya secara representatif, sehingga yang diteliti dari sampel tersebut kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi.”

Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Model ini penulis pilih dengan alasan dan pertimbangan sebagai berikut: (1) Populasi penelitian yang tidak homogen; (2) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini tidak homogen pula.

Teknik pengambilan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling* juga dipilih dalam penelitian ini, karena peneliti berpandangan bahwa teknik pengambilan sampel acak yang distratifikasi (*Stratified Random Sampling*) memiliki beberapa kelebihan, seperti dikemukakan James H. Mc. Millan dan Sally Schumacher (2001 :26) sebagai berikut.

Tato Sutanto, 2013

*Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

*Proporsional Stratified Random Sampling (a) allows easy subgroup comparisons, (b) usually more representative than simple random or systematic, (c) fewer subjects needed if strata are related to dependent variable, and (d) results represents populations without weighting.* (Sampel acak yang distratifikasi memungkinkan sub-sub kelompok mudah diperbandingkan, pada umumnya lebih merepresentasikan sampel-sampel dari setiap sub-sub kelompok daripada menggunakan teknik random sederhana atau sistematis, tidak kurang dari sejumlah subjek dibutuhkan jika strata/tingkatan sampel berhubungan dengan variabel-variabel dependen, dan hasilnya merepresentasikan keseluruhan populasi tanpa pertimbangan).

Sejalan dengan itu, tentang teknik penentuan sampel secara *stratified random* , Berg Bruce L. (2007: 42) menyatakan bahwa :

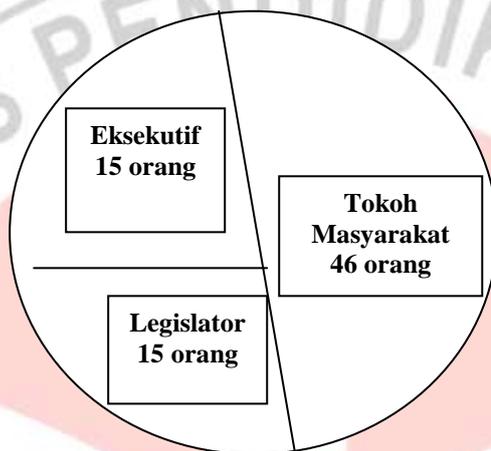
*“A stratified random sampling is use whenever researcher need to ensure than a certain sample of the identified population under examination is represented the sample. The population is divided into subgroups (strata) and independent samples of each stratum are selected. Within each stratum, a particular sampling fraction is applied in order to ensure representativeness or proportions in the full population. Sampling fractions in some strata may differ from those or others in the same sample. Stratified samples can be used only when information is available to divide the population into strata”*

Teknik *stratified random sampling*, maka peneliti harus memastikan tentang sampel yang manakah dari populasi yang telah diidentifikasi dan diteliti yang dapat mewakili populasi. Populasi dibagi menjadi subkelompok (strata) dan sampel independen dari setiap strata dipilih. Dalam setiap lapisan, sebagian kecil sampel tertentu diterapkan untuk memastikan keterwakilan atau proporsi dalam populasi penuh. Sampling fraksi di beberapa strata mungkin berbeda dari yang lainnya maupun dalam sampel yang sama. Sampel Stratified hanya dapat digunakan apabila terdapat informasi yang dapat mengklasifikasikan populasi ke dalam strata

Berdasarkan populasi di atas, sampel penelitian ini adalah anggota populasi atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili populasinya secara representatif. Dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* penentuan sampel penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

- a. Penarikan sampel anggota DPRD Kota Bandung dari populasi keseluruhan 50 orang, dilakukan secara acak dan distratifikasi berdasarkan asal daerah pemilihan dan asal partai politik, dan ditentukan jumlah sampelnya 15 orang.
- b. Sampel responden adalah unsur pejabat eksekutif di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang secara langsung sering berhubungan dengan DPRD Kota Bandung dalam pengambilan kebijakan/keputusan baik dalam penetapan peraturan daerah (fungsi legislasi), fungsi anggaran (budgeting) dan fungsi pengawasan, serta dalam penetapan kebijakan-kebijakan daerah, dari jumlah populasi 75 orang dilakukan secara acak dan distratifikasi berdasarkan jabatan struktural dan lembaga dan ditentukan jumlah sampelnya sebesar 20 % dari keseluruhan populasi yaitu 15 orang .
- c. Penarikan sampel Unsur Masyarakat/Stakeholders/Tokoh masyarakat dilakukan dengan menggunakan teknik *Cluster Sampling* yang menetapkan tokoh masyarakat, pemerhati lembaga legislatif , pemerhati kebijakan, pengamat/pakar, LSM, unsur Pers, pengusaha, tokoh organisasi, tokoh ulama, tokoh agama dengan jumlah sampel sebanyak 43 orang yang diambil dari anggota masyarakat yang berkepentingan dengan DPRD Kota Bandung serta pihak-pihak yang secara langsung atau tidak langsung memberikan partisipasi, perhatian, penilaian serta kontribusi terhadap pengambilan kebijakan/keputusan baik dalam dalam penetapan peraturan daerah yang dilakukan di DPRD Kota Bandung baik dalam bidang legislasi, anggaran (budgeting) maupun pengawasan, serta dalam penetapan kebijakan-kebijakan daerah.

Dengan demikian maka diperoleh tiga kelompok sampel yaitu: a) Kelompok sampel/responden Anggota DPRD Kota Bandung = 15 orang; b) Kelompok sampel/responden mitra kerja (eksekutif) = 15 orang; dan c) Kelompok sampel/responden Unsur Masyarakat/Stakeholders/Tokoh masyarakat = 46 orang, sehingga keseluruhan sampel adalah 76 orang, yang penyebarannya sebagaimana disajikan pada gambar 3.2 berikut.



**Gambar 3.2**  
**Sebaran Sampel Penelitian**

Selanjutnya sesuai dengan ketentuan, bahwa untuk penelitian kuantitatif diperlukan minimal 33 unit sampel (Udin S. Saud, 2011), maka sampelnya adalah sebagaimana dijelaskan dalam gambar 3.2 di atas yang secara keseluruhan data sampel penelitian adalah sebagaimana disajikan pada Lampiran 4.

## B. Desain Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hypothesis penelitian, dirumuskan desain penelitian sebagai pedoman penetapan metode dan alur penelitian. Pengukuran yang dilakukan terhadap kelima variabel tersebut akan dilaksanakan dengan menguraikan indikator-indikator yang dimiliki oleh masing-masing variabel menjadi item bahan pertanyaan yang diajukan kepada para responden penelitian dalam bentuk angket

Tato Sutanto, 2013

*Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pertanyaan/ pernyataan yang memperoleh jawaban dari setiap responden berdasarkan penelaahan dan pandangan masing-masing. Para responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban pertanyaan dengan cara melingkarinya. yang telah disediakan pada bagian bawah setelah kalimat pertanyaan atau pernyataan.

Variabel dalam penelitian ini akan dibagi ke dalam dua jenis, yaitu: Variabel bebas (*independen*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya dan variabel terikat (*dependen*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Dengan mengacu pada hipotesis yang diajukan, maka dalam penelitian ini terdapat lima variabel yaitu 4 (empat) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas yaitu: motivasi, komunikasi, budaya organisasi dan partisipasi publik, sedangkan variabel terikatnya adalah : mutu kinerja anggota Lembaga Legislatif Kota Bandung. Hubungan keempat variabel tersebut, secara skematis dapat dilihat pada gambar 2.7. Masing-masing variabel memperoleh pengukuran dengan menggunakan instrumen penelitian sesuai dimensi dari masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

Variabel bebas  $X_1$  (Motivasi) yang diteliti dalam penelitian ini meliputi dimensi a) *Need for achievement*, b) *Need for affiliation*, c) *Need for power*; serta dimensi motif, harapan, insentif, inisiatif, kerjasama, tanggungjawab, disiplin dan prestasi, yang didasarkan pada teori “Motivasi Kerja” Mc. Clelland’s, Mc Gregor, serta pakar lainnya, yang diukur dengan teknik analisis data regresi dan korelasi sebagaimana teknik analisis regresi.

Variabel bebas  $X_2$  (Komunikasi) yang diteliti dalam penelitian ini meliputi dimensi a) kualitas dan peran komunikator yang meliputi indikator: kemampuan dan kepribadian, b) materi pesan yang meliputi indikator: kejelasan, kesesuaian, kecukupan, ketepatan, c) Penggunaan media/saluran komunikasi yang meliputi: lisan, tulisan dan audio/audio visual, dan dimensi d) gangguan yang meliputi: bahasa, setting lingkungan dan psikologis, yang didasarkan pada teori Harold D. Lasswell, 2001; Griffin (2003); Goldhaber (1986); Everet

M.Rogers (2001), yang diukur dengan teknik analisis data regresi dan korelasi sebagaimana teknik analisis regresi.

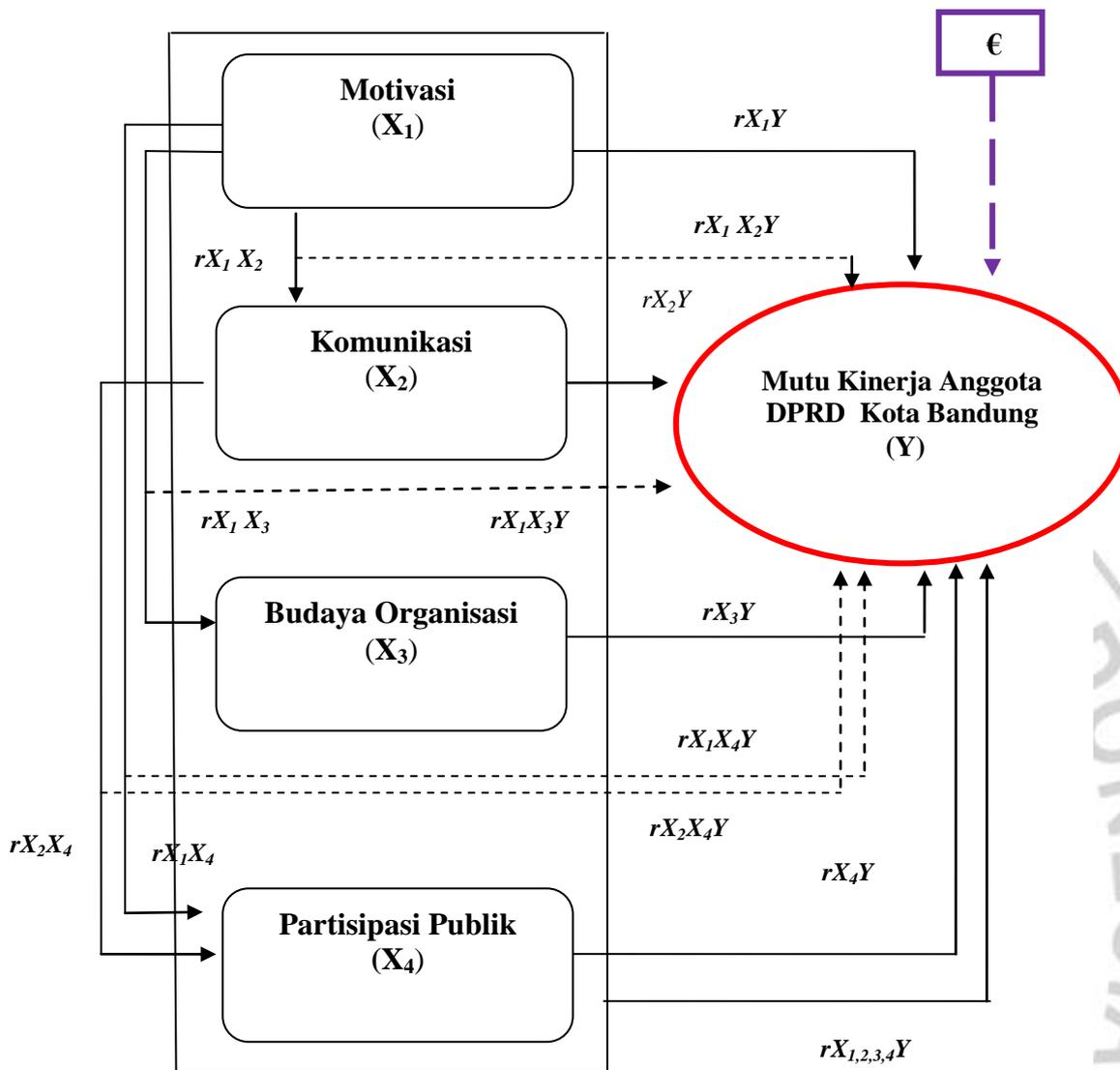
Variabel bebas  $X_3$  (Perilaku Budaya Berorganisasi) yang diteliti dalam penelitian ini meliputi dimensi a) *supportive*, yang meliputi indikator: penggunaan kritik secara produktif, mendengar saran/masukan orang lain, keluwesan berkomunikasi; b) *collegial*, yang meliputi indikator: berteman baik dengan anggota lain, bekerja sama dengan pihak lain, bersemangat dalam membina kerjasama, akrab dalam melakukan diskusi, berinteraksi sosial; c) *intimate*, yang meliputi indikator: saling mendukung satu sama lain, merasakan produk kebijakan sebagai milik bersama, kesamaan tujuan dalam pengambilan keputusan; d) *directive*, yang meliputi indikator: pimpinan memberikan arahan yang jelas kepada semua anggota, pengarahan tentang tugas pokok dan fungsi serta hak-hak anggota, pimpinan dewan memonitor semua pekerjaan anggota, penerapan aturan tata tertib dan etika kepada anggota, pimpinan mengevaluasi kegiatan anggota; e) *Restrictive*, yang meliputi indikator: kesibukkan dalam kegiatan partai, kehadiran dalam pembahasan kebijakan, gangguan terhadap tugas pokok dan fungsi dewan, masalah rangkap jabatan, kepentingan di luar tugas; f) *disengaged*, yang meliputi indikator: pertemuan dengan kelompok yang tidak bermanfaat/tidak mendukung tugas pokok, sikap terhadap lawan politik, sikap terhadap kelompok minoritas di masyarakat, etika berpendapat dalam rapat-rapat, inisiator dalam pembuatan kebijakan; yang didasarkan pada teori Hoy & Miskel (2008); Fellers & Bostrom, 1993; David Champbell, 1986; James R. Evans, 1991; West, 2000; dan Scott, 1995), yang diukur dengan teknik analisis data regresi dan korelasi sebagaimana teknik analisis regresi.

Variabel bebas  $X_4$  (Partisipasi Publik) yang diteliti dalam penelitian ini meliputi dimensi a) bentuk partisipasi yang meliputi indikator: lisan, tulisan dan tindakan; b) jenis partisipasi, yang meliputi indikator: pikiran, tenaga, keahlian, barang, uang; c) waktu yang meliputi indikator: terbatas dan periodik; d) pola partisipasi, yang meliputi indikator: pola

konsultatif dan kemitraan; dan e) materi partisipasi, yang meliputi indikator: pembuatan peraturan daerah, pemecahan masalah masyarakat, penegakkan aturan/kebijakan daerah, evaluasi pelaksanaan kebijakan, dan pembangunan wilayah; yang didasarkan pada teori Cormick,1979; Gibson (1981); Nelson, Bryant dan White (1982); serta dalam konteks Indonesia diselaraskan dengan Undang undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan Undang undang No.14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik yang diukur dengan teknik analisis data regresi dan korelasi sebagaimana teknik teknik analisis regresi.

Variabel bebas Y (Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif Kota Bandung yang diteliti dalam penelitian ini meliputi dimensi a) Disiplin dan Kehadiran; b) Aktivitas dalam Pengambilan Keputusan; c) Responsivitas terhadap Aspirasi Masyarakat; d) Kreativitas dalam memecahkan masalah masyarakat; e) Aktivitas dalam melakukan evaluasi dan pengawasan implementasi kebijakan; dan f) Aktivitas menindak Injuti hasil pengawasan kebijakan, yang didasarkan pada teori Hoy & Miskel, 2008; Champbell, 1986; Robbins, 1990; Zeithaml & L.L. Berry, 1988 dan William N. Dunn, 2004 dan penilaian kinerja DPR/DPRD yang dikembangkan Alamsyah, dkk. 2006), yang diukur dengan teknik analisis data regresi dan korelasi sebagaimana teknik teknik analisis regresi.

Desain penelitian studi tentang mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung sebagai variabel terikatnya dan motivasi, komunikasi, budaya organisasi serta partisipasi publik sebagai variabel bebas serta hubungan diantara variabel-variabel tersebut baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) digambarkan ke dalam desain penelitian sebagai berikut.



**Gambar 3.3**  
**Desain Penelitian**

Keterangan:

1.  $X_1 \rightarrow Y$        $r_{x_1y}$  : Korelasi parsial  $X_{(1)}$  terhadap  $Y$
2.  $X_2 \rightarrow Y$        $r_{x_2y}$  : Korelasi parsial  $X_{(2)}$  terhadap  $Y$
3.  $X_3 \rightarrow Y$        $r_{x_3y}$  : Korelasi parsial  $X_{(3)}$  terhadap  $Y$
4.  $X_4 \rightarrow Y$        $R_{x_4y}$  : Korelasi parsial  $X_{(4)}$  terhadap  $Y$
5.  $X_{1,2,3,4} \rightarrow Y$        $R_s$  : Korelasi simultan  $X_{(1,2,3,4)}$  terhadap  $Y$

Dari skematik desain penelitian sebagaimana gambar 3.3 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tato Sutanto, 2013

Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. Penelitian ingin memperlihatkan gambaran pengaruh langsung dari variabel motivasi, komunikasi, budaya organisasi serta partisipasi publik terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung;
- b. Penelitian ingin memperlihatkan gambaran pengaruh langsung dari variabel motivasi terhadap variabel komunikasi, budaya organisasi serta partisipasi publik;
- c. Penelitian ingin memperlihatkan gambaran pengaruh langsung dari variabel komunikasi terhadap partisipasi publik;
- d. Penelitian ingin memperlihatkan gambaran pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung melalui komunikasi, dari motivasi terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung melalui budaya organisasi, dan dari motivasi terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung melalui partisipasi publik; serta dari komunikasi terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung melalui partisipasi publik.
- e. Penelitian ingin memperlihatkan gambaran pengaruh simultan dari variabel motivasi, komunikasi, budaya organisasi serta partisipasi publik secara bersama-sama terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung.

### **C. Pendekatan dan Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif (*Quantitative Research*) dengan metode penelitian survei. Penelitian survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Seperti dikemukakan Masri Singarimbun (2002:21) penelitian survei dapat digunakan untuk maksud (1) penjajagan (*eksploratif*), (2) deskriptif, (3) penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*), yakni menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis; (4) evaluasi, (5) prediksi atau

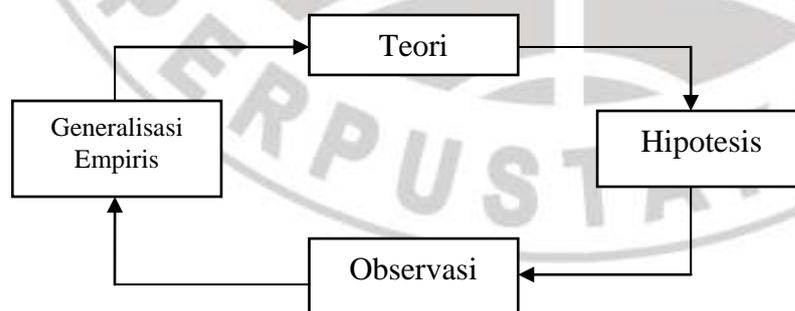
meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang penelitian operasional, dan (7) pengembangan indikator-indikator sosial.

Metode kuantitatif adalah rancangan penelitian yang meliputi pemilihan subjek, teknik pengumpulan data (seperti, kuisisioner, observasi atau wawancara), prosedur untuk mendapatkan data, dan prosedur untuk melakukan pengolahan data. Secara bersamaan, ketiga komponen tersebut melandasi metode studi, seperti yang diungkapkan oleh James H. Mc. Millan dan Sally Schumacher (2001 :165) tentang desain penelitian kuantitatif sebagai berikut., “*Designing quantitative research involves choosing subject, data collection technique (such as questionnaires ,observations,or interview) procedures for gathering the data and procedures for implementing treatments*” (Merancang penelitian kuantitatif melibatkan memilih subjek, teknik pengumpulan data (seperti kuesioner, observasi, atau wawancara) prosedur pengumpulan data dan prosedur untuk perawatan mengimplementasikan).

Sedangkan model penelitian yang digunakan adalah Penelitian *Inferential Statistics* dengan Statistik Parametrik. Pemilihan Metode Penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif (*Quantitative Research*) dengan model penelitian yang digunakan adalah Penelitian *Inferential Statistics* dengan Statistik Parametrik dipilih, dengan alasan karena penelitian ini memfokuskan pada pengungkapan hubungan antar variabel, yaitu suatu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi, dengan memisahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sesuatu variabel penyebab terhadap variabel akibat. Dalam penelitian ini penulis ingin menganalisis hubungan antara motivasi ( $x_1$ ), komunikasi ( $x_2$ ), budaya organisasi ( $x_3$ ) serta kreativitas ( $x_4$ ) dan pengaruhnya terhadap mutu kinerja anggota Lembaga Legislatif Kota Bandung baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

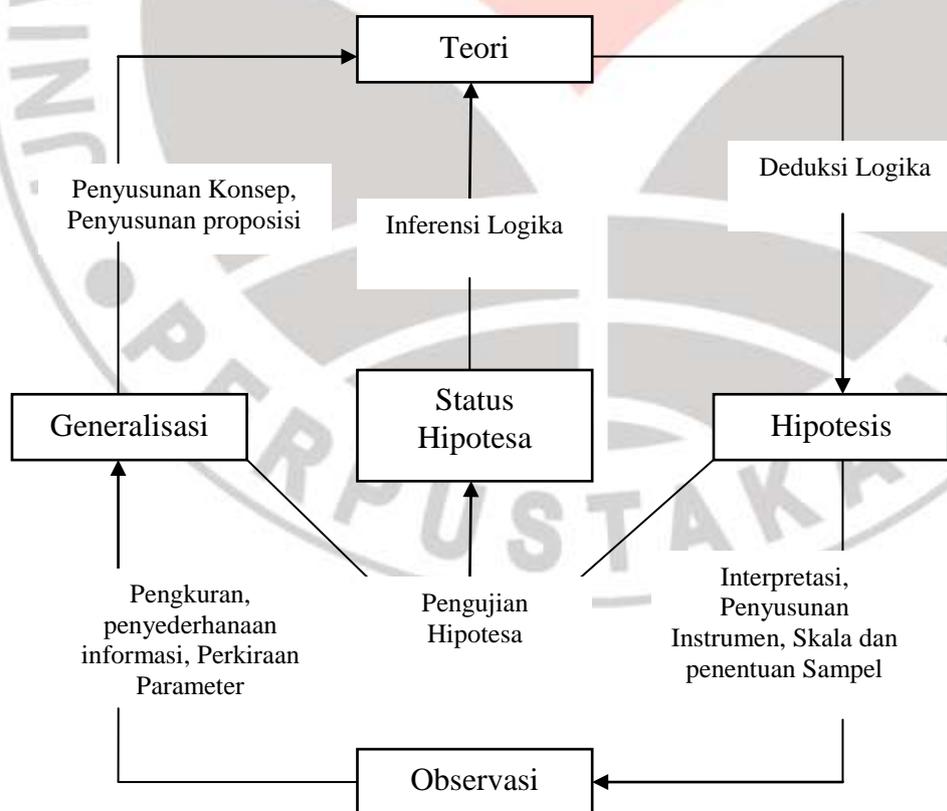
Penulis beranggapan bahwa metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif (*Quantitative Research*) dengan model penelitian yang digunakan adalah penelitian *Inferential Statistics* dengan Statistik Parametrik mampu menggambarkan atau mendeskripsikan secara statistik tentang besarnya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian survei dipilih dengan alasan dan pertimbangan bahwa penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok untuk tujuan mendeskripsikan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti dan pengujian hipotesis. Sebagaimana direkomendasikan Masri Singarimbun (1989, 3-4) bahwa penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian survei digunakan untuk tujuan (1) penjajagan (*eksploratif*), (2) mendeskripsikan (*descriptif*), (3) penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti dan pengujian hipotesis, (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, (6) penelitian operasional, dan (7) untuk pengembangan indikator-indikator sosial.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan deduksi logika untuk menyusun dan menguji hipotesa, berdasarkan siklus model Wallace (1973) diuraikan dalam gambar 3.4 .



**Gambar 3.4**  
**Siklus Penelitian Model Wallace**  
 (W.L., Wallace, 1973)

Menurut model ini, teori menghasilkan hipotesa; hipotesa menunjukkan bagaimana cara melakukan observasi; observasi menghasilkan generalisasi empirik, dan generalisasi akan menimbulkan dukungan atau sanggahan atas teori. Penelitian survei (Wallace, 1973: 16-24) digambarkan sebagai suatu proses untuk mentransformasikan lima komponen informasi ilmiah dengan menggunakan enam kontrol metodologis. Komponen-komponen informasi ilmiah tersebut adalah: (1) teori, (2) hipotesis, (3) observasi, (4) generalisasi empiris, dan (5) penerimaan atau penolakan hipotesa. Sedangkan kontrol metodologis adalah: (1) deduksi logika, (2) interpretasi, penyusunan instrumen, penyusunan skala dan penentuan sampel, (3) pengukuran penyederhanaan data, dan perkiraan parameter, (4) pengujian hipotesis, (5) inferensi logika dan (6) formulasi konsep, formulasi proposisi dan penataan proposisi, sebagaimana diuraikan dalam gambar 3.5 .



**Gambar 3.5**  
**Siklus Proses Penelitian Survei Model Wallace**  
 (W.L., Wallace, 1973)

Tato Sutanto, 2013

*Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)*  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif (*Quantitative Research*) dan dipilih dengan alasan pendekatan ini mampu mendeskripsikan hubungan kausalita antara variabel-variabel yang diteliti untuk menguji hipotesa dan melahirkan generalisasi untuk menimbulkan dukungan atau sanggahan atas teori. Selain itu, penelitian kuantitatif ini seperti direkomendasikan Mc Millan & Sally Schumacher (2001 :61) menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuisioner/ Pernyataan pilihan, dan memiliki karakteristik sebagai berikut 1). Instrumen digunakan dalam pengumpulan data ;2) Data ditampilkan dalam bentuk angka-angka 3) Keputusan bersifat *a priori* dalam presentasi data 4) Data berupa satu bentuk dari responden yang dihasilkan dari instrument 5) Data dihitung dan diuraikan secara statistic 6) Generalisasi diperoleh dari hasil pengolahan data statistik.

Teknik penelitian kuantitatif menekankan pada kategori *a priori* untuk mengumpulkan data dalam bentuk angka. Tujuannya adalah memperoleh deskripsi statistik, hubungan antar variabel dan generalisasi. Teknik penelitian kuantitatif digunakan dengan desain eksperimen, deskriptif dan korelasi sebagai cara untuk menyimpulkan sejumlah besar data hasil observasi dan menandakan sejumlah angka kesalahan dalam mengumpulkan dan melaporkan data.

Sugiyono (2004:12-13) menyatakan “penelitian kuantitatif didasarkan kepada paradigma *positivisme* berdasarkan pada asumsi mengenai (objek empiris, asumsi tersebut adalah: (1) objek/fenomena dapat diklasifikasikan menurut sifat, jenis, struktur, bentuk, warna, dan sebagainya. Berdasarkan asumsi ini maka penelitian dapat memilih variabel tertentu sebagai objek penelitian dan (2) *determinisme* (hubungan sebab akibat). Asumsi ini menyatakan bahwa setiap gejala ada penyebabnya. Demikian pula efektivitas sekolah (sekolah efektif) disebabkan adanya faktor dan variabel yang mempengaruhi.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi sederhana, regresi dan *multiple regression* (dengan *multiple wise method*) sebagai alat penelitiannya. Karakteristik

penelitian kuantitatif dengan model korelasional diantaranya adalah memberikan implikasi dalam membuat generalisasi (Sugiyono: 95:2009).

#### **D. Definisi Operasional**

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa cara, yaitu (a) definisi operasional variabel penelitian, (b) menyusun indikator variabel penelitian; (c) menyusun kisi-kisi instrumen; (d) melakukan uji coba instrumen; (e) melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna yang sedang diteliti. Masri Singarimbun (2003:46-47) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur variabel.

Seperti dijelaskan di atas, dalam penelitian ini dikaji dan diteliti lima variabel yaitu 4 (empat) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas yaitu: motivasi, komunikasi, budaya organisasi dan partisipasi publik, sedangkan variabel terikatnya adalah : mutu kinerja anggota lembaga legislatif Kota Bandung.

Variabel-variabel penelitian ini didefinisikan secara operasional berdasarkan komponen, instrumen dan skala pengukuran, serta sumber data yang ada sebagai berikut.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka untuk menghindari timbulnya salah penafsiran dan untuk memudahkan proses analisis maka penulis akan menyampaikan definisi operasional tentang istilah yang digunakan sebagai variabel dalam judul sebagai berikut :

##### **1. Motivasi**

Motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi

sesuatu kebutuhan individual (Robbins, 1996 :198). Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Jhonson (1984:101) yang mengemukakan bahwa: "*Achievement motive is impetus to do well relative to some standard of excellence*". David C. Mc.Clelland (1961:112) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu: 1) Memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi; 2) Berani mengambil dan memikul resiko; 3) Memiliki tujuan yang realistik; 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan; 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan dan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Sementara Edward Murray (1957) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut: 1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya; 2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan; 3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan; 4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu; 5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan; 6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti; dan 7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain.

Berdasarkan teori di atas, motivasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dan sebagai kekuatan penggerak bagi anggota DPRD Kota Bandung untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang diharapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai anggota lembaga legislatif. Indikator motivasi kerja yang diteliti dalam penelitian ini meliputi aspek-aspek atau dimensi tentang dimensi a) *Need for achievement*, b) *Need for affiliation*, c) *Need for power*; serta dimensi motif, harapan, insentif, inisiatif, kerjasama, tanggungjawab, disiplin dan prestasi, yang didasarkan pada teori "Motivasi Kerja" Mc. Clelland's, Mc Gregor, serta pakar lainnya.

## 2. Komunikasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005 dalam <http://rena.student.umm.ac.id/> 2010/07/28/teori-komunikasi-organisasi). Sementara (Mayo; 1945 dalam <http://sulastomo.blogspot.com/2010/12/teori-komunikasi-organisasi.html>. 18-1-2013) menyatakan “Komunikasi yakni kemampuan seorang individu untuk menyatakan perasaan & gagasannya kepada orang lain, kemampuan kelompok untuk berkomunikasi secara efektif dan intim dengan kelompok lainnya”.

Goldhaber (1986 dalam <http://nurjanah.staff.unri.ac.id/files/2012/04/2-Komunikasi-Organisasi.pdf>) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut. “*Organizational communication is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty*” (Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam jaringan hubungan ofinterdependent untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan "). Atau dengan kata-kata lain komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Everet M.Rogers (1971: 23-24) dalam bukunya *Communication of Innovation* menyatakan “ *Communication is the process by which messages are transmitted from a source to receiver. In other words, communication is the transfer of ideas from a source with a view point of modifying the behavior of receiver. A communication channel is the mean by which the messages gets from a source to receiver.* (Komunikasi adalah proses dimana pesan ditransmisikan dari sumber ke penerima. Dengan kata lain, komunikasi adalah transfer ide dari sumber dengan sudut pandang perilaku penerima. Sebuah saluran komunikasi besar-besaran rata-rata dimana messages mendapat dari sumber ke penerima).

**Tato Sutanto, 2013**

*Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Everett M. Rogers (1971) dalam *Dedy Mulyana (2005:62)* menyatakan “komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka melalui peran komunikasi, media yang tersedia dengan memperhatikan gangguan yang memungkinkan komunikasi organisasi tidak berjalan efektif”.

Berdasarkan teori di atas, komunikasi dalam penelitian ini didefinisikan proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam organisasi DPRD dari sumber pesan kepada penerima pesan melalui peran komunikasi, penggunaan media yang tersedia dengan memperhatikan gangguan yang memungkinkan komunikasi organisasi tidak berjalan efektif.



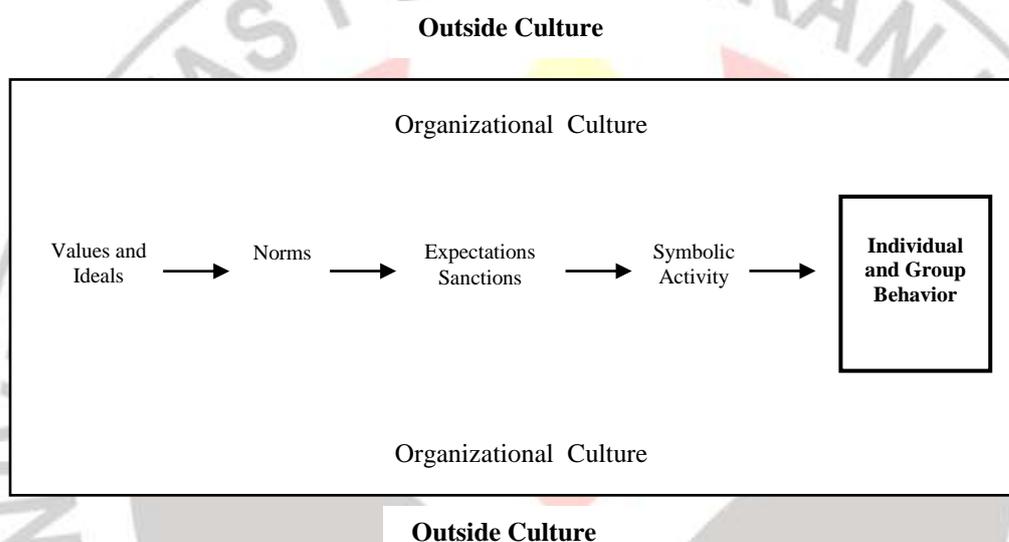
### 3. Perilaku Budaya Berorganisasi

Perilaku budaya berorganisasi tidak dapat dipisahkan dari kondisi budaya yang dimiliki oleh suatu organisasi. Budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan dan menjadi keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian, nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan. Sedangkan Daniel Denison (1990:157), menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasi. Semakin kuat suatu budaya organisasi yang baik, akan berpengaruh terhadap makin meningkatnya mutu informasi serta perilaku anggota organisasi dalam mewujudkan mutu organisasi.”

Penelitian O'Reilly, Chatman, dan Chaldwell (1991, 1994) menyebutkan ada 7 (tujuh) elemen-elemen dasar budaya organisasi terbaik, adalah 1) *Innovation*; selalu melakukan inovasi, derajat pegawai yang diharapkan menjadi pegawai yang kreatif dan berani mengambil resiko. 2) *Stability*; derajat aktivitas yang berfokus pada perubahan. 3) *Attention to detail*; konsen pada ketelitian dan hal-hal detail. 4) *Outcome orientation*; orientasi pada

manajemen yang efektif.5) *People orientation*; orientasi pada manajemen pelibatan individu atau warga organisasi dalam pengambilan segala keputusan 6) *Team orientation*; menekankan pada kinerja tim dan kolaboratif.7) *Aggressiveness*; menekankan pada daya saing daripada apa adanya.

Richard Gorton, Judy A. Alston & Petra Snowden (2007:150) menggambarkan elemen utama budaya organisasi sebagai berikut :



**Gambar 3.6**

Elemen-elemen Budaya Organisasi  
Richard Gorton, Judy A. Alston & Petra Snowden (2007:150)

Tentang budaya organisasi Hoy & Miskel (2008:175) antara lain menyatakan :

*”Organizational culture is manifested in norms, shared values, and basic assumptions, each occurring at a different level of abstraction”. Strong Organizational cultures can improve or hinder the effectiveness of an organization; different cultures are effective depending on environmental constraints. School cultures can be interpreted by analyzing their symbols, artifacts, rites, ceremonies, icons, heroes, myths, rituals and legends. Organizational climate is a relatively enduring quality of a school that is manifested in teachers’ collective perceptions of organizational behavior.”*

Budaya organisasi diwujudkan dalam norma-norma, nilai-nilai bersama, dan asumsi-asumsi dasar, masing-masing terjadi pada tingkat abstraksi yang berbeda selanjutnya ia mengatakan bahwa :

*"Organizational culture is manifested in norms, shared values, and basic assumptions, each occurring at a different level of abstraction". Strong Organizational cultures can improve or hinder the effectiveness of an organization; different cultures are effective depending on environmental constraints. School cultures can be interpreted by analyzing their symbols, artifacts, rites, ceremonies, icons, heroes, myths, rituals and legends. Organizational climate is a relatively enduring quality of a school that is manifested in teachers' collective perceptions of organizational behavior."*

Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan atau menghambat efektivitas organisasi, budaya yang berbeda yang efektif tergantung pada kendala lingkungan. Budaya sekolah dapat diartikan dengan menganalisis simbol mereka, artefak, ritual, upacara, ikon, pahlawan, mitos, ritual dan legenda. Iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi sekolah yang dimanifestasikan dalam persepsi kolektif guru perilaku organisasi Hoy & Miskel (2008:177), lebih lanjut mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem orientasi bersama yang memegang unit bersama-sama dan memberikan identitas yang berbeda. Ketidaksepakatan substansial muncul tentang apa yang dibagi: norma, nilai, philosophies, perspektif, keyakinan, harapan, sikap, mitos, atau upacara (*"Organizational culture is a system of shared orientations that hold the unit together and give it a distinctive identity. Substantial disagreement arises about what is shared: norms, values, philosophies, perspective, beliefs, expectations, attitudes, myths, or ceremonies."*)

Menurut Hoy & Miskel (2008:177) dimensi budaya organisasi efektif dibentuk atau dibangun melalui adanya faktor-faktor: *supportive* (keterdukungan), *collegial* (hubungan pertemanan), *intimate* (keintiman), *directive* (pengarahan), *Restrictive* (pembatasan berupa norma yang disepakati bersama) dan *disengaged* (ikatan anggota organisasi).

Berdasarkan teori di atas, budaya organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai nilai dan semangat yang dimiliki anggota organisasi sebagai kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, yang di dalamnya didukung oleh adanya nilai-nilai *supportive* (keterdukungan), *collegial* (hubungan pertemanan), *intimate* (keintiman), *directive*

(pengarahan yang efektif), *Restrictive* (pembatasan berupa norma yang disepakati bersama) dan *disengaged* (ikatan anggota organisasi).

#### 4. Partisipasi publik

Pada dasarnya partisipasi didefinisikan sebagai keterlibatan mental atau pikiran dan emosi atau perasaan seseorang di dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan. Keterlibatan aktif dalam berpartisipasi, bukan hanya berarti keterlibatan jasmaniah semata. Partisipasi dapat diartikan sebagai keterlibatan mental, pikiran, dan emosi atau perasaan seseorang dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan serta turut bertanggung jawab terhadap usaha yang bersangkutan.

Partisipasi publik intinya adalah mengartikan partisipasi sebagai pengambilan bagian dalam kegiatan bersama. Dalam konsep pembangunan, pendekatan partisipasi dimaknai; *pertama*, sebagai kontribusi masyarakat untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pembangunan dalam mempromosikan proses-proses demokratisasi dan pemberdayaan (Clever 2002, dalam Cooke dan Kothari, 2002:36). *Kedua*, partisipasi dimaknai sebagai partisipasi dalam dikotomi instrumen (*means*) dan tujuan (*ends*). Konsep *ketiga*, partisipasi adalah *elite capture* yang dimaknai sebagai sebuah situasi dimana pejabat lokal, tokoh masyarakat, LSM, birokrasi dan aktor-aktor lain yang terlibat langsung dengan program-program partisipatif, melakukan praktik-praktik yang jauh dari prinsip partisipasi. Dalam argumen efisiensi, Cleaver mengatakan bahwa partisipasi adalah sebuah instrumen atau alat untuk mencapai hasil dan dampak program/kebijakan yang lebih baik, sedangkan dalam argumen demokratisasi dan pemberdayaan, partisipasi adalah sebuah proses untuk

meningkatkan kapasitas individu-individu, sehingga menghasilkan sebuah perubahan yang positif bagi kehidupan mereka (dalam Cooke dan Kothari, 2002:37).

Berdasarkan teori di atas, partisipasi publik dalam penelitian ini didefinisikan sebagai bentuk keterlibatan masyarakat terhadap lembaga legislatif dalam penyusunan peraturan daerah dan kebijakan-kebijakan publik yang dibangun oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah, yang diwujudkan baik dalam bentuk lisan, tulisan dan tindakan.

## 5. Mutu Kinerja Lembaga Legislatif

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps: 1992). Drucker (1997:23) mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu, dimana alat ukur tersebut berupa efektivitas, efisiensi dan produktivitas suatu organisasi. Konsep mutu terbagi menjadi dua yaitu; mutu yang sesungguhnya (*quality in fact*) dan mutu persepsi (*quality in perception*). Standar mutu produksi dan pelayanan (Sallis, 2006: 7) diukur dengan kriteria: a) kesesuaian dengan spesifikasi; b) cocok dengan tujuan pembuatan dan penggunaannya; c) tanpa cacat (*zero defects*); d) dan selalu baik sejak awal (*right first time and everytime*). Sedangkan mutu persepsi diukur dari kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), meningkatkan minat, harapan dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan kajian teori di atas, mutu kinerja anggota lembaga legislatif dalam penelitian ini didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai oleh anggota lembaga legislatif baik secara perorangan, kelompok atau lembaga yang berkaitan dengan posisi dan peran yang dimilikinya dalam menjalankan fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan. Mutu kinerja anggota lembaga legislatif dalam penelitian ini ditinjau dari aspek a) Disiplin dan Kehadiran; b) Aktivitas dalam Pengambilan Keputusan; c) Responsivitas terhadap Aspirasi Masyarakat;

Tato Sutanto, 2013

*Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

d) Kreativitas dalam memecahkan masalah masyarakat; e) Aktivitas dalam melakukan evaluasi dan pengawasan implementasi kebijakan; dan f) Aktivitas menindak Injuti hasil pengawasan kebijakan, serta mutu kinerja anggota lembaga legislatif dalam menjalankan hak-haknya baik berupa hak angket, hak inisiatif, hak interplasi dan hak budget.

### **E. Kisi-kisi Penelitian**

Selanjutnya, berdasarkan rumusan definisi operasional, dimensi variabel serta indikator-indikator setiap variabel X (1,2,3,4) yaitu variabel motivasi, komunikasi, budaya organisasi dan partisipasi publik, dan pengaruhnya terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung (Y), penulis rumuskan kisi-kisi instrumen sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.1 berikut.

