

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA RELAWAN
(Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT)
Cabang Sulawesi Tengah)**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu*

Oleh

ARIF RAHMAN
NIM : 16.3.12.0087

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah)” benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, _____ Mei 2020 M
Syawal 1441 H

Palulis

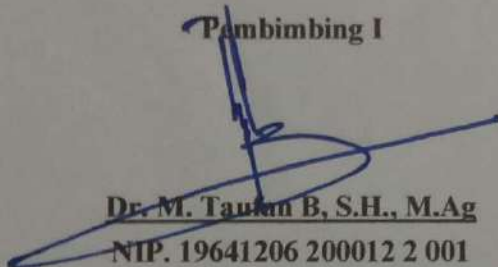
ARIF RAHMAN
NIM : 16.3.12.0087

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah)" oleh Arif Rahman NIM:16.3.12.0087, mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

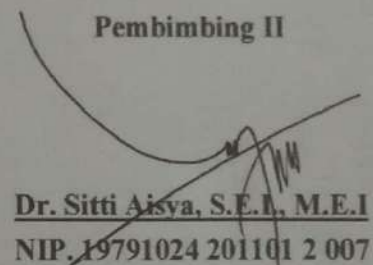
Palu, _____ Mei 2020 M
Syawal 1441 H

Pembimbing I



Dr. M. Taufan B, S.H., M.Ag
NIP. 19641206 200012 2 001

Pembimbing II



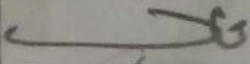
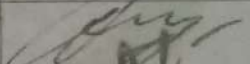



Dr. Sitti Aisya, S.E.I., M.E.I
NIP. 19791024 201101 2 007

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudara (i) Arif Rahman NIM. 16.3.12.0087 dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah)", yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 10 Juli 2020M yang bertepatan dengan tanggal 18 Dzul Qa'dah 1441 H dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

Palu, _____ Juli 2020 M
Dzul Qa'dah 1441 H

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Nur Syamsu, M. Si.	
Munaqisy 1	Dr. Nasaruddin, M. Ag.	
Munaqisy 2	Dr. Sitti Musyahidah, M. Th.I	
Pembimbing 1	Dr. M. Taufan B, S.H., M. Ag.	
Pembimbing 2	Dr. Sitti Aisya, S.E.I., M.E.I	

Mengetahui :


Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN
PALU
REPUBLIK INDONESIA
Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 2 002

Ketua
Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I
NIP. 19770331 200312 2 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ آمَبَعْدُ

Puji dan syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah swt. karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah, skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini, Penulis mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, perhatian dan pengarahan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua Penulis yaitu ayah Hairuddin dan ibu Misnawati yang telah mendoakan, memberikan motivasi, dan mendidik penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini. Semoga Allah membalas semua ketulusan dan melimpahkan rahmat-Nya. Aamiin.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi., M.Pd. selaku Rektor IAIN Palu beserta segenap unsur pimpinan, yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada penulis dalam segala hal.
3. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan., M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan, Kelembagaan dan

Kerjasama, serta Ibu Dr. Ermawati., S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi umum, Perencanaan dan Keuangan .

4. Ibu Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah serta Sekretaris Jurusan Bapak Nur Syamsu, S.HI., M.SI yang telah banyak mengarahkan penulis dalam proses perkuliahan.
5. Ibu Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I. selaku pembimbing II dan Bapak Dr. Taufan B, S.H., M.Ag. selaku pembimbing I yang dengan ikhlas telah membimbing Penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai sesuai harapan.
6. Bapak Dr. H. Sofyan Bachmid, S.Pd., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN), yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama kuliah.
8. Terima kasih banyak kepada ibu Dra. Mastura Minabari, M.M selaku Kabag. Tata Usaha, bapak M. Akbar Hidayat, S.E selaku Kasubag. Adm. Umum dan Keuangan, ibu Kalsum, S.Ag selaku Kasubag. Akmah dan Alumni dan seluruh staf umum dan akmah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
9. Terima kasih banyak kepada ibu Nurmajani Loulembah selaku Pimpinan Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah, bapak Mustafa selaku Staf Program dan semua pihak di Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah, yang telah mengizinkan penulis dalam melakukan penelitian.

10. Terima kasih banyak kepada seluruh keluarga dan teman-teman seperjuangan Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2016 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan sepanjang perjalanan pendidikan kepada penulis.
11. Terima kasih banyak kepada seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner peneliti.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Akhirnya, kepada semua pihak yang namanya tidak sempat termuat dalam pengantar ini, Penulis mohon maaf serta terima kasih atas bantuan, motivasi dan kerjasamanya. Penulis senantiasa mendoakan semoga segala yang telah diberikan mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah swt. Aamiin.

Palu, Mei 2020 M
Syawal 1441 H

Penulis



ARIF RAHMAN
NIM: 16.3.12.0087

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Garis-garis Besar Isi.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Kajian Teori.....	11
1. Gaya Kepemimpinan.....	11
2. Kompetensi.....	22
3. Kinerja.....	31
4. Relawan.....	36
C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	40
D. Variabel Penelitian.....	41
E. Definisi Operasional.....	42
F. Instrumen Penelitian.....	43

	Halaman
G. Teknik Pengumpulan Data	44
1. Data Primer.....	44
2. Data Sekunder.....	45
H. Teknik Analisis Data	45
1. Uji Instrumen Penelitian.....	45
2. Uji Asumsi Klasik	46
3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
4. Uji T.....	48
5. Uji F.....	49
6. Koefisien Determinan (R^2).....	49
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Sejarah Singkat Lembaga Aksi Cepat Tanggap (ACT)	51
B. Profil ACT Cabang Sulawesi Tengah	53
C. Struktur Organisasi ACT Cabang Sulawesi Tengah	53
D. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian.....	54
E. Deskripsi Variabel Penelitian	58
F. Uji Instrumen Penelitian.....	72
1. Uji Validitas.....	72
2. Uji Realibilitas	75
G. Uji Asumsi Klasik	76
1. Uji Normalitas	76
2. Uji Multikolinearitas.....	77
3. Uji Heterokedastisitas.....	78
H. Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
I. Uji T.....	81
J. Uji F.....	82
K. Uji Koefisien Determinan (R^2).....	83
L. Pembahasan	84
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran	98
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Jumlah Populasi	40
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	44
Tabel 4.1 Deskripsi Kuesiner.....	55
Tabel 4.2 Ringkasan Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.3 Ringkasan Umur Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.4 Ringkasan Lama Bekerja Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.5 Ringkasan Lokasi Tugas Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.6 Ringkasan Pendidikan Terakhir Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	59
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi	63
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Relawan	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonearitas.....	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas	79
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	81
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	83
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi ACT Cabang Sulawesi Tengah.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner/angket
- Lampiran 2 : Hasil Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 : Tabel R
- Lampiran 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 : Lembar Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Pembimbing
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Telah Diizinkan Melakukan Penelitian
- Lampiran 11 : Dokumentasi
- Lampiran 12 : Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis : Arif Rahman
NIM : 16.3.12.0087
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja relawan baik secara parsial maupun secara serempak di Kantor Aksi Cepat tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah.

Penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui observasi dan pembagian angket/kuesioner. Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden. Dalam melakukan proses data, penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 23 for windows* dalam melakukan uji validitas, uji asumsi klasik maupun analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja relawan, hal ini dilatarbelakangi oleh kurangnya respon dari pihak atau pimpinan ACT terhadap kinerja relawan. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan, hal ini dapat dilihat dari keahlian, keterampilan, dan kreativitas dari kinerja relawan.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi ACT yang belum memberikan pengaruh signifikan pada kinerja relawan dapat dilakukan dengan pelatihan dan workshop. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat meningkatkan kinerja relawan sekaligus kompetensi baik sisi keterampilan, pengetahuan, kreativitas maupun sikap positif relawan ACT terhadap pekerjaannya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja Relawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tinggi pada industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan prestasinya di segala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kompeten dan handal memberikan manfaat bagi sebuah organisasi.

Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dan handal memberikan manfaat bagi perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. aktifitas manajemen dapat berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.¹

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, dan kompetensi output. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain dalam sebuah lembaga atau perusahaan. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat

¹Henny Lewrissa, dan Abdul Hafid. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan (DISNAKERDUK) di Provinsi Papua: The Journal Of Business And Managent Research”, 1, No. 2 (2018): 120.

dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan sebagai salah satu karakteristiknya. Kompetensi yang baik akan berimplikasi baik pula pada kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi, bagaimana seseorang dalam berkerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa di dukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan karyawan, oleh karena itu kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.² Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia.³ Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia secara efektif, perusahaan harus memiliki ide yang jelas tentang tujuan utama dan kebutuhan organisasi tersebut. Hal ini perlu memperhatikan tentang karyawan tersebut untuk dikembangkan, seberapa sesuai kemampuan yang mereka miliki sekarang digunakan, dan *supply* kemampuan saat ini sesuai dengan kebutuhan nantinya.⁴

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan

²Ibid., 120.

³Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 2, Surabaya: Zifatama Publisher, 2010),

⁴Ibid., 17.

merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya.⁵

Pemimpin dan kompetensi merupakan elemen penting dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.⁶ Kompetensi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, dan jika terjadi masalah-masalah kompetensi dalam suatu organisasi maka tentunya akan merugikan organisasi itu sendiri.⁷

Pada suatu organisasi, kinerja atau prestasi kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya. Kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Apabila tujuan tersebut tercapai, dapat dikatakan perusahaan atau organisasi itu keberhasilan.⁸ Tujuan tersebut telah disusun dan dirumuskan oleh setiap

⁵Agus Jamaludin, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta: Journal Of Applied Business and Economics*”, 3, No. 3 (2017), 163.

⁶Eka Suhartini. “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum Unam): Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2, No 1 (2015), 63.

⁷Ibid., 62.

⁸Ibid., 61.

lembaga, tak terkecuali lembaga sosial Aksi Cepat Tanggap (ACT)⁹ juga mempersiapkan hal tersebut.

berdasarkan tujuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh setiap pegawai secara efektif dan efisien dalam berbagai bidang merupakan sasaran utama dan landasan yang kuat bagi suatu lembaga sosial untuk mencapai sebuah keberhasilan. Lembaga sosial tersebut membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai sebagaimana yang tersirat dalam tujuan.

ACT adalah organisasi nirlaba profesional yang memfokuskan kerja-kerja kemanusiaan pada penanggulangan bencana mulai fase darurat sampai dengan fase pemulihan pasca-bencana. Tanggal 21 April 2005, Aksi Cepat Tanggap (ACT) secara resmi diluncurkan secara hukum sebagai yayasan yang bergerak di bidang sosial dan kemanusiaan. Untuk memperluas karyanya, ACT mengembangkan aktivitasnya, mulai dari kegiatan tanggap darurat, kemudian mengembangkan kegiatannya ke program pemulihan pasca bencana, pemberdayaan dan pengembangan masyarakat, serta program berbasis spiritual seperti Qurban, Zakat dan Wakaf.¹⁰ Selain dari beberapa program yang ada dan ada juga beberapa program lainnya yaitu diantaranya, gizi buruk, anak-anak, masalah kesehatan dan sanitasi lingkungan, pendidikan, pemberdayaan ekonomi, pembangunan masyarakat, hingga konflik sosial. Organisasi ini melibatkan masyarakat untuk melakukan kegiatan sosial dan kemanusiaan yang akan menjadi relawan-relawan dalam melaksanakan

⁹Aksi Cepat Tanggap selanjutnya disingkat ACT.

¹⁰Ahyudin, “*Sejarah*”, <https://act.id/Tentang/Sejarah>, (Diakses pada 11 November 2019).

program-program yang ada di lembaga tersebut dan tergabung dalam Masyarakat Relawan Indonesia (MRI).¹¹

Masyarakat Relawan Indonesia (MRI) merupakan sebuah organisasi masa independen, universal dan bebas melakukan kerjasama dengan berbagai pihak untuk membela kepentingan dan hak-hak masyarakat dengan berorientasi pada pembangunan masyarakat sipil yang kuat.¹² MRI menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dalam upaya mengokohkan kebersamaan dan membangun harmoni kehidupan masyarakat.

MRI merupakan garda terdepan bagi lembaga kemanusiaan ACT dalam menjalankan misi dan berbagai program kemanusiaan. MRI beranggotakan individu-individu relawan yang memiliki komitmen dan kontribusi dalam menciptakan perubahan positif pada lingkungannya baik lingkungan mikro maupun makro atas dasar prinsip kesukarelaan sebagai wujud tanggungjawab sosial sebagai individu, sebagai warga masyarakat, sebagai warga negara, dan sebagai warga dunia.¹³

Manusia dalam kehidupan ini memerlukan orang lain untuk berkomunikasi dan membutuhkan kelompok untuk berinteraksi. Komunikasi juga berperan penting di dalam suatu organisasi, salah satunya adalah komunikasi vertikal. Komunikasi vertikal yaitu komunikasi antara bawah dan atasan dan sebaliknya. Maka dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik berupa komunikasi yang baik dan mampu berbaur dengan relawan dapat memberikan rasa nyaman pada relawan sehingga dapat menyelesaikan masalah atau persoalan yang timbul dalam sebuah lembaga atau perusahaan.

¹¹Masyarakat Relawan Indonesia selanjutnya disingkat MRI.

¹²Ahyudin, "*Masyarakat Relawan Indonesia: Tentang Kami*", <https://Relawan.id/Tentang-Kami/>, (Diakses pada 11 November 2019).

¹³Ibid.

penelitian ini berusaha mengetahui dan menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja relawan yakni variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja relawan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja relawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompetensi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja relawan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja relawan.
- b. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja relawan.
- c. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kompetensi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja relawan.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, dengan melakukan penelitian ini dapat menambah wawasan baik teori maupun penerapan teori yang diperoleh selama perkuliahan,

memberi pengalaman dan memperluas pengetahuan mengenai kinerja relawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompetensi.

- b. Bagi peneliti lain, dengan adanya hasil penelitian ini menjadi bahan referensi dan dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.
- c. Bagi lembaga, hasil dari penelitian ini sebagai gambaran pemikiran dan rekomendasi bagi Aksi Cepat Tanggap terutama tentang gaya kepemimpinan dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja relawan.

D. Garis-Garis Besar Isi

Untuk mempermudah bagi pembaca tentang pembahasan dalam skripsi ini, maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada dalam komposisi dalam skripsi ini. Oleh karena itu, garis besar pembahasan ini berupaya menjelaskan seluruh hal-hal yang diungkap didalam materi pembahasan tersebut antara lain, sebagai berikut :

Skripsi ini terdiri dari lima bab, untuk memudahkan para pembaca dalam memahami skripsi ini. Adapun garis-garis besarnya adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini merupakan pengantar dalam sebuah penelitian yang terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, dan garis-garis besar isi.

Bab II Kajian Pustaka, bab ini menguraikan penelitian terdahulu yang merupakan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan dengan penelitian, kajian teori merupakan landasan teori yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, serta kerangka pemikiran dan hipotesis merupakan hasil dugaan sementara.

Bab III Metode Penelitian, bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang mencakup: jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, dalam bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang sejarah singkat lembaga ACT, profil lembaga ACT, struktur organisasi ACT, deskripsi kuesioner dan sampel penelitian, deskripsi variabel penelitian, uji instrument penelitian meliputi: uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, hasil uji hipotesis (T), uji F, uji koefisien determinan (R^2) dan pembahasan.

Bab V Penutup, dalam bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan para peneliti sebelumnya dan telah diuji hasil sebelumnya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian yang sekarang dengan sebelumnya. Dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah)”. penulis menggunakan tiga referensi hasil penelitian yaitu:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	RINGKASAN HASIL PENELITIAN
1.	Maria Gratia Prima Sarman ¹	Judul Penelitian: Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil lain menunjukkan bahwa secara parsial

¹Maria Gratia Prima Sarman, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur”, Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016).

NO	PENELITI	RINGKASAN HASIL PENELITIAN
		<p>kepemimpinan dan motivasi yang berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kompetensi dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Persamaan: Variabel bebas penelitian (Kompetensi) dan menggunakan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Perbedaan: Objek penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian dan teknik pengambilan sampel (<i>random sampling</i>).</p>
2.	Septiani Nur Hidayati ²	<p>Judul Penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Terhadap Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI)</p> <p>Hasil Penelitian: Dengan demikian berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI.</p> <p>Persamaan: Variabel bebas penelitian (gaya kepemimpinan dan kompetensi) dan menggunakan analisis regresi linier berganda.</p>

²Septiani Nur Hidayati, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Terhadap Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI)*”, Skripsi tidak diterbitkan, (Jakarta: Universitas Islam negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016).

NO	PENELITI	RINGKASAN HASIL PENELITIAN
		Perbedaan: Objek penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, dan teknik pengambilan sampel (<i>proportionate stratified random sampling</i>).
3.	Annisa Aulia Yanuar ³	<p>Judul Penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT: Pertamina di Makassar)</p> <p>Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Persamaan: Variabel bebas penelitian (Gaya kepemimpinan dan kompetensi), teknik pengambilan sampel (<i>sensus</i>) dan menggunakan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Perbedaan: Objek penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, variabel terikat atau dependen.</p>

B. Kajian Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku

³Annisa Aulia Yanuar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT: Pertamina di Makassar”, Skripsi tidak diterbitkan, (Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar, 2017).

orang lain. Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Jadi pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja atau cara bekerja sama dengan orang lain yang konsisten. Melalui apa yang dikatakannya (bahasa) dan apa yang diperbuatnya (tindakan), seseorang membantu orang-orang lainnya untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Cara seseorang berbicara kepada yang lainnya dan cara seseorang bersikap didepan orang lain merupakan suatu gaya kerja. Pendekatan-pendekatan tersebut meliputi mengarahkan, melatih, mendukung dan mendelegasikan.⁴

Menurut Anoraga sebagaimana dikutip Edy Sutrisno dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.⁵

Boone dan Kurtz sebagaimana dikutip Suwatno dan Donni Juni Priansa dalam bukunya “Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis”, mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

⁴Dedy Ansari Harahap dan Dita Amanah, *Pengantar Manajemen*, (Cet. 1, Bandung: Alfabeta, 2018), 255.

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Pertama, Cet. 1, Jakarta: Kencana, 2009), 214.

Sedangkan Tzu dan Cleary berpendapat kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan.⁶

b. Teori Kepemimpinan

Teori-teori kepemimpinan yang berkembang, yaitu sebagai berikut:

- 1) Teori genetik, yaitu kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leder*: seseorang dapat menjadi pemimpin karena dilahirkan sebagai pemimpin yang bukan karena dibuat atau dididik untuk itu (*leaders were borned and not made*).
- 2) Teori sosial, teori yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (*function of the group*). Menurut teori ini, sukses-tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi justru yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpin. Setiap kelompok memiliki sifat dan ciri yang berlainan sehingga memerlukan tipe atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.
- 3) Teori Situasional, suatu teori yang berpandangan bahwa kepemimpinan sangat bergantung pada situasinya.
- 4) Teori Ekologis, suatu teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan penggabungan antara bakat alami yang sudah ada sejak dilahirkan dengan pendidikan dan pelatihan yang intensif.
- 5) Teori Sosio-behavioristik, yaitu teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan dilahirkan oleh hal-hal berikut:
 - a) bakat, turunan, dan kecerdasan yang alamiah.

⁶Suwatno dan Donni Juni priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Cet. 6, Bandung: Alfabeta, 2018), 140.

b) pengalaman dalam kepemimpinan.⁷

c. Prinsip Kepemimpinan

Prinsip kepemimpinan dalam islam menurut Veithzal Rivai, yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berpikir.

1) Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Al-Qur'an dengan jelas menyatakan bahwa seorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik, sebagaimana firman Allah Subhanahuwata'ala. dalam QS. Asy-Suura [42]: 38.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ

يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Terjemahnya:

“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang kami berikan kepada mereka”.⁸

2) Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak pada salah satu diantara mereka. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan, jabata atau strata di masyarakat ataupun agama. Al-Qur'an memerintahkan kepada setiap muslim

⁷Anton Athoillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Cet. 1, Bandung: Pustaka Setia, 2010), 194-196.

⁸Veithzal Rivai, *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke- 21*, (Edisi Satu, Cet. 1, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), 74.

agar dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang diantara mereka, sebagaimana firman Allah Subhanahuwata'ala. dalam QS. An-Nissa' [4]: 58.

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 ﴿٥٨﴾

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.⁹

3) Kebebasan Berpikir

Akibat manusia tidak mengindahkan peringatan Allah Subhanahuwata'ala, maka Allah Subhanahuwata'ala berfirman dalam QS. Al- Kahfi [18]: 54, yang berbunyi:

وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَذَا الْقُرْآنِ لِلنَّاسِ مِنْ كُلِّ مَثَلٍ وَكَانَ الْإِنْسَانُ أَكْثَرَ شَيْءٍ جَدَلًا ﴿٥٤﴾

Terjemahnya:

“Dan Sesungguhnya kami Telah mengulang-ulangi bagi manusia dalam Al Quran Ini bermacam-macam perumpamaan. dan manusia adalah makhluk yang paling banyak membantah”.¹⁰

d. Fungsi kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan

⁹Ibid., 76.

¹⁰Ibid., 77.

langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu.¹¹

Secara umum dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1) Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komonikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.¹²

3) Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikut sertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semauanya,

¹¹Veitzhal Rivai dan Deddy mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Edisi Ketiga, Cet. 9, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 34-36.

¹²Ibid., 34-35.

tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaannya berlangsung sebagai berikut:

- a) Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja.
- b) Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas.
- c) Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat.
- d) Pemimpin harus mengembangkan kerjasama yang harmonis.
- e) Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing.

f) Pemimpin harus berusaha menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.

g) Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali. Pada prinsipnya seorang pemimpin harus mempertanggungjawabkan semua tindakannya, sebagaimana firman Allah Subhanahuwata'ala. dalam QS. Al-Isra, [17]: 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ

مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Terjemahnya:

”Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban”¹³.

e. Etika Kepemimpinan

Etika adalah perilaku berstandar normatif berupa nilai-nilai moral, norma-norma, dan hal-hal yang baik-baik. Etika difungsikan sebagai penuntun dalam bersikap dan bertindak menjalankan kehidupan menuju ketinggian keadaan yang lebih baik. Pada dasarnya arti hakiki etika adalah diterminasi pedoman untuk menjalankan apa-apa yang benar dan tidak melakukan apa-apa yang tidak benar. Dengan demikian menjalankan suatu kehidupan yang beretika diyakini akan membawa kehidupan pada suatu kondisi yang tidak menimbulkan efek negative yang merugikan bagi kehidupan disekitarnya.

Ditinjau dari segi evolusi, dimensi etika dapat menjadi faktor kunci keberhasilan suatu kepemimpinan. Pada suatu organisasi, kepemimpinan dinilai baik

¹³Ibid, 35-36.

apabila fungsi-fungsi kepemimpinan dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip beretika. Kepemimpinan beretika akan membuat suasana hubungan kerja dalam organisasi lebih nyaman dan terhindar dari konflik vertikal maupun konflik horizontal. Sebab, pelaku-pelaku organisasi menyadari keberadaan pedoman dan penuntun berupa prinsip-prinsip etika yang membatasi gerak bersikap dan bertindak. Adapun prinsip-prinsip etika berorganisasi adalah:

- 1) Menjaga perasaan orang lain,
- 2) Memecahkan masalah dengan rendah hati,
- 3) Menghindari pemaksaan kehendak tetapi menghargai pendapat orang lain,
- 4) Mengutamakan proses dialogis dalam memecahkan masalah,
- 5) Menanggapi suatu masalah dengan cepat, dan sesuai dengan keahlian (*competence*),
- 6) Menyadari kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki (*improving value*),
- 7) Mengedepankan sikap jujur, disiplin, dan dapat dipercaya.¹⁴

f. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya

¹⁴Dedy Ansari Harahap dan Dita Amanah, *Pengantar Manajemen*, (Cet. 1, Bandung: Alfabeta, 2018), 260.

kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Gaya kepemimpinan menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.¹⁵

g. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha teori Path Goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Teori Path Goal membagi empat gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Kepemimpinan direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan dirinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan kerjanya tersebut.

¹⁵Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Edisi Kedua, Cet. 5, Jakarta: PT RajaGrafindo Persaja, 2008), 64-66.

2) Kepemimpinan Supportif

Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap beda padanya.

4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pimpinan juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.¹⁶

h. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun dimensi dan indikator gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan *autokratis*:

- a) Pimpinan berhaluan keras dengan kekuasaannya (*authority*) menuntut kepatuhan dalam memberikan tugas kepada relawan.
- b) Pimpinan berhaluan paternalistik menuntut kepatuhan berdasarkan hubungan pribadi, *rewards* dan rasa aman relawan.

2) Gaya kepemimpinan birokratik:

¹⁶Nia Ambarwati, "Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Indah Plywood: Jurnal Akuntansi AKUNESA, 3, No. 3 (2015), 5-6.

- a) Pimpinan memberikan tugas kepada relawan sesuai dengan kebijakan, prosedur, dan peraturan yang sudah ditetapkan.
 - b) Pimpinan dapat kreatif dan inovatif hanya berlaku sesuai ketetapan dalam organisasi.
- 3) Gaya kepemimpinan diplomatis:
- a) Pimpinan memberikan semangat kepada relawan.
 - b) Relawan termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.
- 4) Gaya kepemimpinan partisipatif :
- a) Pimpinan mengikut sertakan relawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan.
 - b) Relawan merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan.
- 5) Gaya kepemimpinan *free rein leade*
- a) Pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada relawan untuk menetapkan tujuan yang harus dicapai.
 - b) Relawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.¹⁷

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sebagai penguat pemikiran kita pendapat dari Boulder juga perlu kita simak. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.¹⁸ Menurut Darsono dan

¹⁷Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Cet. 1, Bandung: Pustaka Setia, 2010), 278.

¹⁸Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (cet. 2, Bandung: Alfabeta, 2017), 52.

Siswandoko sebagaimana dikutip Bimo Adi Prianggoro dalam jurnal “Analisis Kompetensi Peneliti Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Payau” yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.¹⁹

b. Teori Kompetensi

Menurut Sudarmanto sebagaimana dikutip Arif Triyoni dan Sudarwati dalam jurnalnya “pengaruh kompetensi dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. kai di stasiun sragen” yang mengemukakan bahwa komponen-komponen dalam kompetensi antara lain:

- 1) *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
- 2) *Traits* adalah karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- 3) *Self concept* adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
- 4) *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang tertentu.
- 5) *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.²⁰

¹⁹Bimo Adi Prianggoro, “Analisis Kompetensi Peneliti Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Payau: Journal of public sector innovations”, 1, No. 1, (2016), 7.

²⁰Arif Triyanto dan Sudarwati. “Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kai di Stasiun Sragen: Jurnal Paradigma”, 12, No. 1, (2014), 29-30.

c. Jenis dan Kategori Kompetensi

1) Jenis Kompetensi

Di sisi lain kita juga perlu memahami jenis-jenis kompetensi. Jenis-jenis kompetensi ada 4 yaitu:

- a) Kompetensi organisasi,
- b) Kompetensi pekerjaan atau teknis, dan
- c) Kompetensi sosial.
- d) Kompetensi individual.²¹

2) Kategori Kompetensi

Zwell memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari:

- a) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- b) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan antar individu, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi, bekerja keras dan sensitivitas lintas budaya.

²¹Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Cet. 2, Bandung: Alfabeta, 2017), 53.

- c) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- d) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- e) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *Leadership* meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.²²

d. Standar Kompetensi

Untuk mengetahui kompetensi pekerja harus diadakan ukuran penilaian, yang lazim disebut standar kompetensi. Menurut Darsono dan Siswandoko, ada beberapa hal yang meliputi:

- 1) Karakter individu, karakter atau watak, atau kepribadian merupakan faktor internal kompetensi. Karakter berpikir rasional, bertindak cermat, cepat, akurat, jujur dan bersedia bekerja sama merupakan dasar untuk menilai kompetensi seseorang.

²²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Edisi Kelima, Cet. 10, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), 276-277.

- 2) Tugas kerja, tugas kerja yang sulit dan menantang, dan bisa diselesaikan cepat, tepat dan akurat merupakan ukuran penilaian kompetensi seseorang.
- 3) Kinerja individu, kinerja yang diatas rata-rata orang lain yang selevel merupakan ukuran penilaian kompetensi seseorang.
- 4) Kriteria penilaian, harus obyektif yang jujur, dan tidak memihak.²³

e. Aplikasi dan Manfaat Kompetensi

Aplikasi dan manfaat kompetensi mempunyai lima kategori yaitu sebagai berikut:

1) Seleksi/Rekrutmen

Seleksi adalah proses mencocokkan antara pekerjaan dan calon pemegang jabatan, baik yang direkrut dari dalam maupun dari luar perusahaan. *Competency based selection* (kompetensi berbasis seleksi) berpegang pada hepotesis bahwa semakin cocok kompetensi yang dimiliki seseorang dengan kompetensi yang disyaratkan suatu jabatan, maka semakin baik kinerja dan kepuasan kerja yang dialami orang tersebut.

Keuntungan penggunaan kompetensi dalam proses seleksi dan rekrutmen adalah:

- a) Proses belajar yang lebih cepat dari karyawan baru.
- b) Dasar pengambilan keputusan (untuk merekrut) yang kuat, terkait jelas dengan persyaratan jabatan.

²³Andi Juned, Roben Jonathan, dan Elfreda Aplonia Lau, "Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda: Ekonomia", 5, No. 2, (2016), 124.

2) Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses yang menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai dalam tujuan (hasil akhir yang harus dicapai) dan bagaimana mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan), sehingga akan meningkatkan kemampuan tercapainya sasaran yang ditetapkan.

Keuntungan dari pengguna kompetensi dalam proses manajemen kinerja adalah:

- a) Karyawan potensial dapat secara tepat diidentifikasi untuk dikembangkan.
- b) Dapat lebih meningkatkan motivasi karyawan (karena “arah” yang jelas dalam kariernya).

3) Perencanaan Karier dan Suksesi

Adalah proses yang berkesinambungan untuk memilih karyawan kompeten yang siap naik kejabatan yang lebih tinggi/lebih strategis, apabila pada suatu saat jabatan tersebut lowong. Proses penyesuaian karyawan dengan jabatan dilakukan antara kompetensi karyawan pada saat ini dengan kompetensi yang diisyaratkan jabatan tersebut.

Keuntungan penggunaan kompetensi dalam proses perencanaan karier dan suksesi adalah:

- a) Karyawan yang potensial dapat secara lebih tepat diidentifikasi untuk seterusnya dikembangkan.²⁴

²⁴Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*, (Cet. 7, Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), 129.

- b) Dapat lebih meningkatkan karyawan (karena “arah” yang jelas dalam kariernya).

4) Pelatihan dan Pengembangan

Kegiatan *competency based training and development* mencakup program pelatihan formal, penugasan, monitoring, coaching, dan intervensi terhadap struktur organisasi, proses kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Kompetensi adalah sesuatu yang dapat dipelajari. Studi membuktikan bahwa kompetensi inti (seperti motif dan *trait*) dapat ditingkatkan. Pada sistem ini, kebutuhan pelatihan adalah kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang disyaratkan jabatan.

Keuntungan dari pengguna kompetensi dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah:

- a) Menghemat biaya dengan melakukan pelatihan yang sudah terfokus pada peningkatan kompetensi.
- b) Fokus pada pengembangan kompetensi yang jelas berpengaruh pada peningkatan kinerja.

5) Penggajian

Sistem penggajian adalah sebuah metode untuk menentukan gaji tetap dan variable untuk karyawan dalam sebuah organisasi. Apabila sistem penggajian tradisional menentukan besar gaji seseorang berdasarkan apa atau “bobot” jabatan/pekerjaan, maka *competency based pay* juga mempertimbangkan kompetensi (seperti keahlian, pengalaman, potensi, kreativitas) dari pemegang jabatan.²⁵

²⁵Ibid, 130.

f. Metode Penilaian Kompetensi

Metode penilaian kompetensi kerja dikembangkan oleh staf Mc Beer dan perusahaannya yang menggunakan lima tahap yaitu sebagai berikut:

- 1) Menentukan ukuran tepat terhadap penampilan kerja dan cara menilai pekerjaan itu karena; tanpa ukuran tepat, tidak mungkin kinerja/penampilan kerja valid.
- 2) Analisis elemen pekerjaan yang dikembangkan dari konsep analisis pekerjaan; hasil dari analisis elemen pekerjaan adalah daftar terbobot dari karakteristik yang dirasakan/diterima manajer sebagai suatu yang penting dalam membedakan kinerja unggul dibanding rata-rata dan karakteristik yang disyaratkan oleh suatu pekerjaan.
- 3) Wawancara insiden kritis, yang juga disebut *Behavioral Event Interview*. Hasil wawancara tersebut adalah deskripsi detail dari sejumlah insiden kritis pekerjaan yang mencatat perilaku, pemikiran, serta perasaan yang diwawancarai. Kejadian secara sistematis dikode dalam sejumlah karakteristik atau kompetensi.
- 4) Identifikasi dan administrasi tes serta ukuran yang dipilih untuk menilai sejumlah kompetensi. Kompetensi tertentu yang diuji secara empiris ditentukan melalui kode wawancara; jabatan tes dan ukuran dikaitkan dengan kriteria penampilan kerja; hasil dari tahap tiga dan empat adalah daftar kompetensi yang telah divalidasi; karakteristik tertentu yang telah ditunjuk dikaitkan dengan kinerja unggul dan efektif, sementara yang lain tidak;

- 5) Integrasi dari hasil tahapan. Hasil dari aktivitas ini adalah model kompetensi kerja yang didasarkan pada sejumlah karakteristik yang dinilai melalui sejumlah metodologi pengukuran.²⁶

g. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang relawan harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini:

- 1) *Task skill* yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja. Dimensi ini dapat diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:
 - a) Ketepatan waktu.
 - b) Adaptasi kerja.
 - c) Mematuhi peraturan.
- 2) *Task management skill* yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berada yang muncul dalam pekerjaan. Dimensi ini dapat diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:
 - a) Kemampuan mengelola.
 - b) Kemampuan berpikir.
 - c) Kemampuan merencanakan.
- 3) *Contingency management skill* yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan. Dimensi ini dapat diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:
 - a) Pengambilan keputusan.
 - b) Pengambilan tindakan.

²⁶Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Cet. 1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 61-63.

- c) Memberikan masukan/ide.
- 4) *Job role environment skill* yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja. Dimensi ini dapat diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:
- a) Kerjasama.
 - b) Wawasan.
 - c) Bersosialisasi.
- 5) *Transfer skill* yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Dimensi ini dapat diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:²⁷
- a) Beradaptasi.
 - b) Mudah bergaul.
 - c) Inisiatif.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan

²⁷Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 16.

sasaran, tujuan, misi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.²⁸

b. Penilaian Kinerja

Pengertian penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Menurut *the Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya.²⁹

c. Metode Penilaian Kinerja

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Ricky W. Griffin sebagaimana dikutip Irham Fahmi dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi" mengemukakan bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- 1) Metode Objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa

²⁸Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Cet. 3, Bandung: Alfabeta, 2014), 226.

²⁹Wibowo, *Manajemen kinerja*, (Edisi Kelima, Cet. 10, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), 187-188.

seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.

- 2) Metode Pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai ranking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ranking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilaian akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan ranking buruk maka otomatis rankingnya juga tidak bagus.³⁰

d. Tujuan dan Pentingnya Penilaian Kinerja

Suatu studi akhir-akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan kedalam empat kategori yaitu:

- 1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang:
 - a) *Administrasi gaji*.
 - b) Pengakuan kinerja individu.
 - c) Identifikasi kinerja yang buruk.
 - d) Keputusan promosi.
 - e) Keputusan penahanan dan penghentian.

³⁰Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Cet. 2, Bandung: Alfabeta, 2017), 206.

- f) Pemutusan hubungan kerja.
- 2) Pengembangan yang menekankan pada adanya perubahan dalam diri seseorang sepanjang waktu:
 - a) Umpan balik kinerja.
 - b) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
 - c) Penentuan transfer dan penugasan.
 - d) Identifikasi kebutuhan pelatihan individu.
- 3) Pemeliharaan sistem:
 - a) Pengembangan tujuan korporasi dari individu.
 - b) Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu, tim, dan unit usaha strategis.
 - c) Perencanaan sumber daya manusia.
 - d) Penentuan kebutuhan pelatihan organisasi.
 - e) Pengokohan struktur wewenang.
 - f) Identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi.
 - g) *Audit system* sumber daya manusia.
- 4) Dokumentasi:
 - a) Dokumentasi keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia.
 - b) Pemenuhan persyaratan legal manajemen sumber daya manusia.
 - c) Kriteria untuk pengujian validasi.³¹
- e. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

³¹Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, (Edisi Pertama, Cet. 1, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan, 2010), 138-139.

- 1) *Quality of work* (kualitas pekerjaan), kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Indikator dari dimensi ini adalah:
 - a) Hasil kerja yang diperoleh.
 - b) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi.
 - c) Manfaat hasil kerja.
- 2) *Promptness* (ketepatan waktu), merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Indikator dari dimensi ini adalah:
 - a) Penetaan rencana kerja.
 - b) Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja.
 - c) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas.
- 3) *Initiative* (prakarsa), memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang. Indikator dari dimensi ini adalah:
 - a) Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi.
 - b) Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
- 4) *Capability* (kemampuan), mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi. Indikator dari dimensi ini adalah:
 - a) Kemampuan yang dimiliki.

- b) keterampilan yang dimiliki.
 - c) kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.
- 5) *Communication* (komunikasi), mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan/pimpinan dan sesama rekan kerja. Indikator dari dimensi ini adalah sebagai berikut:
- a) Komunikasi internal (kedalam) organisasi.
 - b) Komunikasi eksternal (keluar) organisasi.
 - c) Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas.³²

4. Relawan

Relawan adalah seseorang yang secara ikhlas karena panggilan nuraninya memberikan (pikiran, tenaga, waktu, harta, dan yang lainnya) kepada masyarakat sebagai perwujudan tanggung jawab sosialnya tanpa mengharapkan pamrih baik berupa imbalan (upah), kedudukan, kekuasaan, ataupun kepentingan maupun karier.³³ Relawan adalah orang-orang biasa yang memiliki hati luar biasa untuk menolong sesama, meski tak jarang nyawa menjadi taruhan. Karena pada dasarnya mereka memiliki jiwa simpati dan empati.

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Narbuko dalam jurnal Idzurnida Ismael mengatakan bahwa seluruh kegiatan sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan penyelesaiannya harus merupakan satu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh, menuju kepada satu tujuan

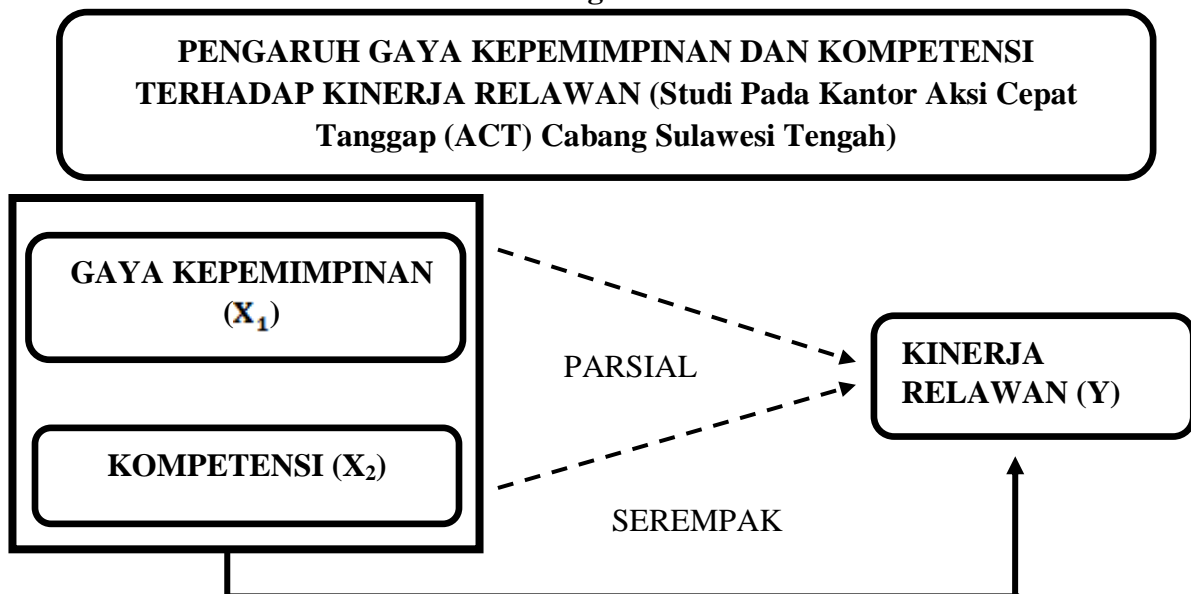
³²Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), 51.

³³Gloria Gabriella Melina, Aully Grashinta, dan Vinaya, “Resiliensi dan Altruisme Pada Relawan Bencana Alam: Jurnal Psikologin Ulayat”, Edisi 1, 1, No. 1, (2012), 18.

yang tunggal, yaitu memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam perumusan masalah.³⁴

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi sebagai variabel independen terhadap kinerja relawan sebagai variabel dependen. Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Gaya Kepemimpinan = Variabel bebas atau variabel independen

Kompetensi = Variabel bebas atau variabel independen

Kinerja Relawan = Variabel terikat atau variabel dependen

—————▶ = Pengaruh secara serempak

- - - - -▶ = Pengaruh secara parsial

³⁴Idzurnida Ismael, "Keterlambatan Proyek Kontruksi Gedung Faktor Penyebab dan Tindakan Pencegahan: Jurnal Momentum", 14, No. 1, (2013), 51.

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata *hypo* yang berarti di bawah dan *thesa* yang berarti kebenaran. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih diuji atau rangkuman kesimpulan teoretis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.³⁵

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja relawan.

H₂ : Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja relawan.

H₃ : Gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja relawan.

³⁵Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Edisi Revisi 2, Cet. 4, Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2014), 67.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian verifikatif yaitu metode yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji secara matematis dugaan-dugaan mengenai adanya hubungan variabel dari masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis.¹

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian tersebut berupa angka-angka yang dapat ditafsirkan atau dianalisis menggunakan statistik.² Pendekatan pada penelitian ini berfokus untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja relawan di kantor ACT Cabang Sulawesi Tengah.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor ACT Cabang Sulawesi Tengah yang bertempat di Jl Jenderal Basuki Rahmat No. 71, Tatura Utara, Kecamatan Palu Selatan, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Lokasi ini dipilih oleh peneliti dengan pertimbangan bahwa lokasi tersebut mudah untuk diakses dan dijangkau. ACT termasuk lembaga sosial yang memiliki manajerial organisasi yang mampu beradaptasi disegala lingkungan sosial ekonomi dengan keberadaan ACT di seluruh Indonesia.

¹Rully Indrawa dan Poppy Yuniawati, *Metode Penelitian*, (Cet. 1, Bandung : PT. Rafika Aditama, 2004), 117.

²Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Edisi 1, Cet 3, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), 30.

C. *Populasi dan Sampel Penelitian*

1. **Populasi**

Menurut Usman sebagaimana dikutip Fachri Amirudin, Mansur Ramly dan Syamsu Nujum dalam jurnalnya “pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. zurich topas life batem”, mengemukakan bahwa Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup.³

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah anggota MRI pada kantor ACT yang berjumlah sebanyak 43 orang. Dalam hal ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah populasi anggota MRI pada kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah

No	Pembentukan Bagian	Jumlah
1.	MRI di luar kota Palu	18
2.	MRI dalam Kota Palu	25
Jumlah Keseluruhan		43

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

2. **Sampel**

Menurut Suharsimi Arikunto dikutip Jefri Heridiansyah dalam jurnalnya “Pengaruh Adversiting terhadap pembentukan brand awareness serta dampaknya pada keputusan pembelian produk kecap pedas ABC (studi kasus pada konsumen pengguna kecap pedas ABC di kota semarang”, mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti.⁴

³Fachri Amirudin, H. Mansur Ramly dan Hj. Syamsu Nujum, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar: Jurnal PPS UMI*”, ISSN: 2089 0982 (2019), 21.

⁴Jefri Heridiansyah, “*Pengaruh Advertising Terhadap Pembentukan Brand Awareness Serta Dampaknya Pada Keputusan Pembelian Produk Kecap Pedas ABC*”, 61.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono sebagaimana dikutip dalam Rona Tanjung dan Susi Susanti Manalu dalam jurnalnya “pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. zurich topas life batem” yang mengemukakan bahwa “Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”⁵

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁶ Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁷ Adapun variabel dalam penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_2).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas tersebut.⁸

⁵Rona Tanjung dan Susi Susanti Manalu, “*pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batem: Jurnal Demensi*”, 8, No. (2019), 346.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Cet. 7, Bandung: Alfabeta, 2015), 63.

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R dan D*, (Edisi 3, Cet. 2, Bandung: Alfabeta, 2018), 68.

⁸Ibid, 68.

Adapun variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini yaitu variabel Kinerja Relawan (Y).

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang dilakukan atau sifat-sifat yang didefinisikan yang dapat diamati (observasi).⁹ Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan (X ₁) ¹⁰	Pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.	1. Gaya kepemimpinan <i>autokratis</i> 2. Gaya kepemimpinan birokratik. 3. Gaya kepemimpinan diplomatis. 4. Gaya kepemimpinan partisipatif. 5. Gaya kepemimpinan <i>free rein leade</i>
2.	Kompetensi (X ₂) ¹¹	Suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.	1. <i>Task skill</i> 2. <i>Task management skill</i> . 3. <i>Contingency management skill</i> . 4. <i>Job role environment skill</i> . 5. <i>Transfer skill</i>

⁹Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persda, 2010), 29.

¹⁰Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 64.

¹¹Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 5.

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
3.	Kinerja (Y) ¹²	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.	1. <i>Quality of work</i> (kualitas pekerjaan). 2. <i>Promptness</i> (ketepatan waktu). 3 <i>Initiative</i> (prakarsa). 4. <i>Capability</i> (kemampuan). 5. <i>Communication</i> (komunikasi).

F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat atau media yang digunakan peneliti sebagai pengumpulan data dalam melakukan penelitian dapat berupa kuesioner, dan lain-lain.¹³ Adapun pertanyaan tersebut dibuat dalam bentuk skala likert. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan *skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.¹⁴ Contoh kategori pertanyaan dengan jawaban dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju sebagai berikut :

¹²Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*, 12.

¹³Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif, (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS)*, (Jakarta : Kencana, 2013), 25.

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*, (Edisi 2, Cet. 1, Bandung: Alfabeta, 2019), 146.

Tabel 3.3
Instrumen Penelitian

1	2	3	4
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Sangat Setuju (SS) : Diberi bobot / Skor 4

Setuju (S) : Diberi bobot / Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Diberi bobot / Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Diberi bobot / Skor 1

Dari kategori di atas, pernyataan skor 1 untuk jawaban yang sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban setuju, dan skor 4 untuk jawaban sangat setuju.

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, dan dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder.¹⁵ Maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber data primer atau sumber pertama di lapangan.¹⁶ Adapun bentuk pengumpulan data primer adalah sebagai berikut:

- a. Observasi: Observasi merupakan sebuah proses pemangatan menggunakan

¹⁵Ibid, 296.

¹⁶Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Politik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran)*, (Edisi 1, Jakarta: Prenamedia Group, 2013), 128.

pancaindra kita.¹⁷ Teknik ini digunakan pada saat studi pendahuluan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja relawan.

- b. Kuesioner: kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada reponden untuk dijawabnya.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder.¹⁸ Misalkan data tersebut didapatkan melalui orang lain atau melalui dokumen.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Yaitu proses analisis data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan statistik. Analisis tersebut di gunakan untuk mengukur Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada Kantor ACT Cabang Sulawesi Tengah), yang dibantu dengan program SPSS *statistic for windows versi 23*. Adapun tahapan-tahapan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel dan obyektif.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya

¹⁷Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Edisi Revisi 2, Cet. 4, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), 86.

¹⁸Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Politik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran)*, (Edisi 1, Jakarta: Prenamedia Group, 2013), 128.

suatu kuesioner.¹⁹ Untuk mendapatkan dari hasil uji validitas, dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Packager Social science*). Uji validitas memiliki kriteria penilaian. Yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf nilai signifikansi alpha (α) 5% atau 0,05, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada taraf signifikansi alpha (α) 5% atau 0,05, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Jika kuesioner tersebut itu reliabel, andai kata jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan atau pernyataan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai lebih dari 0,60.²⁰

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas akan menunjukkan data yang ditampilkan untuk analisis berdistribusi normal atau tidak hasil model regresi yang baik adalah berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.²¹ Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian menggunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui sampel merupakan jenis distribusi normal.

¹⁹Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 52.

²⁰Ibid, 48.

²¹Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Cet. 3, Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 153.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi antara variabel bebas dapat dikatakan tidak ada multikolonieritas jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai *tolerance* < 10% dan nilai VIF (*Variance Inflator Factor*) < 10, maka multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.²²

c. Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan spearman rank bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu caranya dengan melihat nilai signifikan two tails, apabila nilai signifikan two tails yang dihasilkan oleh spearman rank tes gaya kepemimpinan dan kompetensi lebih besar dari 0,05 maka data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.²³

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk melihat seberapa besar pengaruh faktor gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja relawan (studi pada kantor aksi cepat tanggap (act) cabang sulawesi tengah). Model hubungan nilai relawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dengan fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja Relawan}$$

²²Dwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*, (Cet. I, Yogyakarta: Gava Media, 2013), 59-60.

²³Asep Saipul Hamdi, dan E Baharuddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, (Cet 1, Yogyakarta: Deepulish, 2014), 114.

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel X1 (*gaya kepemimpinan*)

β_2 = Koefisien regresi variabel X2 (*kompetensi*)

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompetensi

e = Eror

4. Uji Hipotesis T

Uji hipotesis dilakukan dengan uji T yaitu untuk mengetahui variabel independen yang diteliti secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.²⁴ Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel /independen secara individual atau secara parsial dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Adapun caranya yaitu dengan melakukan perbandingan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 5% atau (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,1$) dengan melihat kaidah-kaidah tersebut sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen yang diamati berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen yang diamati berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Cara menentukan nilai t_{hitung} diperoleh dengan melihat tabel t sesuai dengan tingkatan kepercayaan yang ditentukan dengan cara $df = N - K$, dimana N= Jumlah sampel dan K= Variabel penelitian.²⁵

²⁴Dwi Priyanto, *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate Dengan SPSS*, (Cet., 1; Yogyakarta: Gava Media, 2013), 50.

²⁵Marwatul Fadila, “*Pengaruh Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha Pada Mahasiswa Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu*”, Skripsi tidak diterbitkan, (Palu : Institut Agama Islam Negeri IAIN Palu, 2018), 30.

5. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukan mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terkait. Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait, maka di lakukan perbandingan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat ke percayaan 0,05.²⁶

Maka syarat pada uji ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

6. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur atau melihat seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinan semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin banyak kemampuan variabel X menerangkan variabel Y di mana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 (semakin kecil mendekati nol, maka akan di katakan bahwa pengaruh variabel independen adalah kecil terhadap variabel dependen). Hal ini berarti model yang di gunakan lemah atau belum kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen tersebut.²⁷

²⁶Riduan, *Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Penelitian Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 142.

²⁷Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, (Contoh Kasus dan Pemecahannya), Yogyakarta: Andi, 2010), 89.

- a. Besarnya nilai koefisien determinan terletak antara 0 sampai dengan 1 atau ($0 < R^2 < 1$).
- b. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- c. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Lembaga Aksi Cepat Tanggap (ACT)

Pada tanggal 21 April 2005, Aksi Cepat Tanggap (ACT) secara resmi diluncurkan secara hukum sebagai yayasan yang bergerak di bidang sosial dan kemanusiaan. Untuk memperluas karya, ACT mengembangkan aktivitasnya, mulai dari kegiatan tanggap darurat, kemudian mengembangkan kegiatannya ke program pemulihan pascabencana, pemberdayaan dan pengembangan masyarakat, serta program berbasis spiritual seperti Qurban, Zakat dan Wakaf.

ACT didukung oleh donatur publik dari masyarakat yang memiliki kepedulian tinggi terhadap permasalahan kemanusiaan dan juga partisipasi perusahaan melalui program kemitraan dan *Corporate Social Responsibility* (CSR). Sebagai bagian dari akuntabilitas keuangannya ACT secara rutin memberikan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik kepada donatur dan pemangku kepentingan lainnya, serta mempublikasikannya melalui media massa.

Sejak tahun 2012 ACT mentransformasi dirinya menjadi sebuah lembaga kemanusiaan global, dengan jangkauan aktivitas yang lebih luas. Pada skala lokal, ACT mengembangkan jejaring ke semua provinsi baik dalam bentuk jaringan relawan dalam wadah MRI (Masyarakat Relawan Indonesia) maupun dalam bentuk jaringan kantor cabang ACT. Jangkauan aktivitas program sekarang sudah sampai ke 30 provinsi dan 100 kabupaten/kota di seluruh Indonesia.

Pada skala global, ACT mengembangkan jejaring dalam bentuk representative person sampai menyiapkan kantor ACT di luar negeri. Jangkauan aktivitas program global sudah sampai ke 22 Negara di kawasan Asia Tenggara, Asia Selatan, Indocina,

Timur Tengah, Afrika, Indocina dan Eropa Timur. Wilayah kerja ACT di skala global diawali dengan kiprah dalam setiap tragedi kemanusiaan di berbagai belahan dunia seperti bencana alam, kelaparan dan kekeringan, konflik dan peperangan, termasuk penindasan terhadap kelompok minoritas berbagai negara.

Dengan spirit kolaborasi kemanusiaan, ACT mengajak semua elemen masyarakat dan lembaga kemanusiaan untuk terlibat bersama. Berbekal pengalaman selama puluhan tahun di dunia kemanusiaan, kami melakukan edukasi bersama, membuka jaringan kemitraan global yang menjadi sarana kebersamaan. Semua program global ACT menjadi sarana merajut kemitraan berbagai lembaga amil zakat, komunitas peduli, artis dan publik figur yang memiliki visi yang sama untuk kemanusiaan.

Tahun 2014 menjadi awal bagi ACT untuk menjalin kolaborasi kemanusiaan dunia, bersamaan dengan visi baru: menjadi lembaga kemanusiaan global profesional, berbasis kedermawanan dan kerelawanan masyarakat global, kami ingin mewujudkan peradaban dunia yang lebih baik. Menghadirkan sebuah dunia yang nyaman bagi umat manusia, dunia beradab dan memiliki peradaban mulia di bawah naungan cahaya ilahi. Cita-cita ini akan menjadi nyata dengan keterlibatan semua pihak. Kami memiliki keyakinan penuh, bantu kami untuk bersama mewujudkannya.¹ Aksi Cepat Tanggap (ACT) mempunyai visi misi sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi sebuah organisasi kemanusiaan global profesional berbasis kedermawanan dan kerelawanan masyarakat global untuk mewujudkan peradaban dunia yang lebih baik.

¹Ahyudin, “Sejarah”, <https://act.id/Tentang/Sejarah>, (Diakses pada 11 April 2020).

b. Misi

- 1) Mengorganisir dan mengelola berbagai persoalan kemanusiaan secara terencana, terkonsep, terintegrasi, dan berkesinambungan sehingga menjadi formula ideal dalam mengatasi berbagai problem kemanusiaan baik dalam skala lokal, nasional, regional, maupun global.
- 2) Mengorganisir dan mengelola segala potensi kedermawanan masyarakat global sebagai modal sosial untuk mengatasi berbagai problem kemanusiaan baik dalam skala lokal, nasional, regional, maupun global.
- 3) Mengorganisir dan mengelola segala potensi kerelawanan global sebagai modal sosial untuk mengatasi berbagai problem kemanusiaan baik dalam skala lokal, nasional, regional, maupun global.²

B. Profil Aksi Cepat Tanggap Cabang Sulawesi Tengah

Nama Yayasan : Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah
 Alamat Lengkap : Jl. Jenderal Basuki Rahmat No. 71, Tatura Utara, Kec.
 Palu Selatan, Kota Palu, Sulawesi Tengah
 No. Telepon : 0813-9852-1206
 Bidang Usaha : Sosial dan Kemanusiaan
 Jam Kerja : Senin-Jum'at (08:00 – 16:00)
 Branch Manager : Nurmajani Loulembah

C. Struktur Organisasi Aksi Cepat Tanggap Cabang Sulawesi Tengah

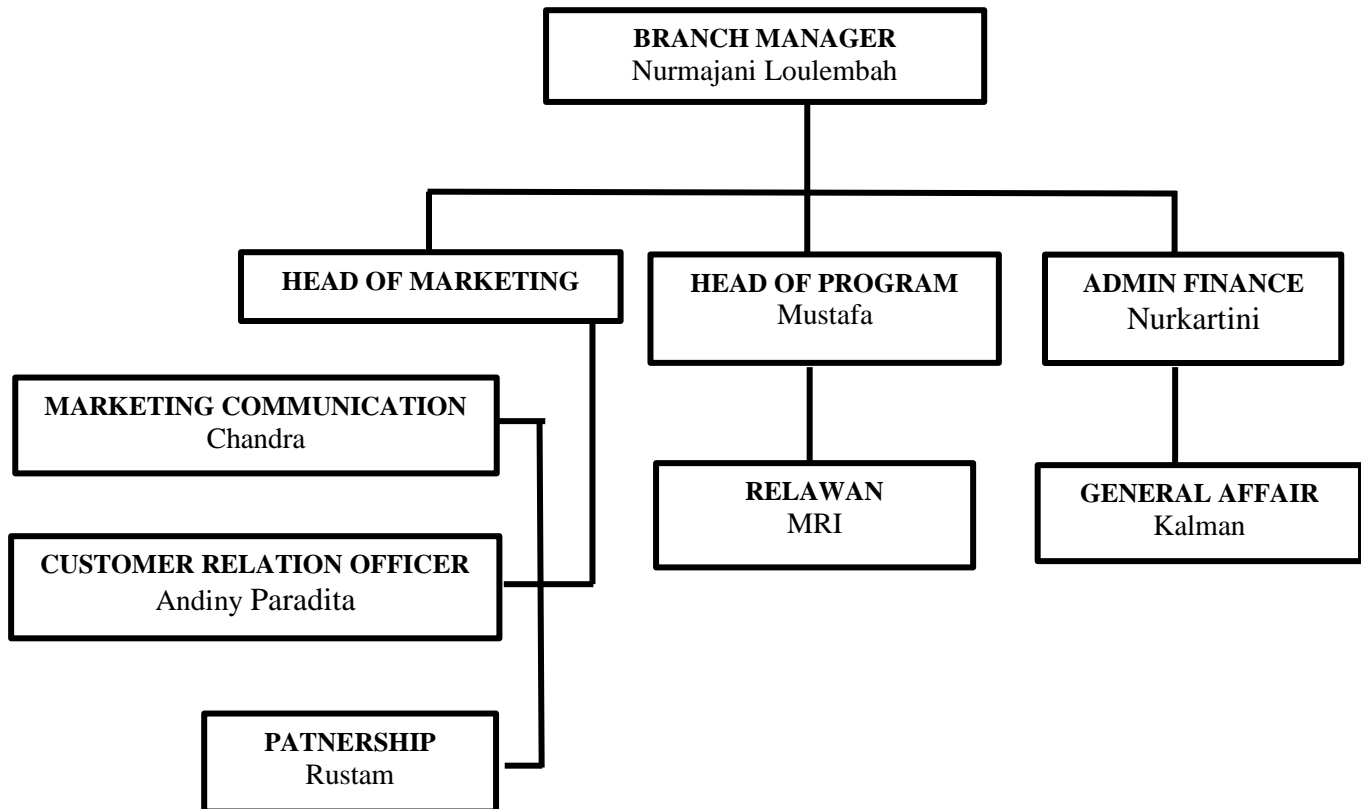
Setiap organisasi harus mempunyai struktur organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk membantu pihak manajemen dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya sesuai dengan tugas masing-masing, melalui struktur ini seluruh relawan dan pimpinan

²Ibid.

dapat mengetahui tugas dan batas wewenang serta tanggungjawabnya kepada siapa relawan harus melaporkan dan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.

GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR ACT CABANG SULAWESI TENGAH



D. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada MRI di Kantor ACT Cabang Sulawesi Tengah, yang bertempat di Jl. Jenderal Basuki Rahmat No. 71, Tatura Utara, Kecamatan Palu Selatan, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada Masyarakat Relawan Indonesia (MRI) yang terdiri dari 2 bagian sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebarikan oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
43	43	43	43	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dalam tabel 4.1 dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 orang Masyarakat Relawan Indonesia (MRI) pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT). Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Ringkasan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent (%)
Laki-Laki	23	53,5
Perempuan	20	46,5
Total	43	100

Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2020

Pada tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa responden atau sampel yang berjumlah 43 orang dalam penelitian ini terbagi atas yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang (53,5%) sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 orang (46,5%), sehingga terlihat bahwa sampel penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Ringkasan Umur Berdasarkan Jenis Kelamin

Umur	Jenis Kelamin				Total	Percent (%)
	Laki-Laki		Perempuan			
	F	%	F	%		
18 - 23 Tahun	19	44,19	15	34,88	34	79,07

Umur	Jenis Kelamin				Total	Percent (%)
	Laki-Laki		Perempuan			
	F	%	F	%		
24 – 30 Tahun	4	9,30	5	11,63	9	20,93
Total	23	53,49	20	46,51	43	100

Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2020

Pada tabel 4.3 tersebut menjelaskan tentang umur dari responden, umur responden kemudian akan dijabarkan berdasarkan jenis kelamin agar dapat dipahami dengan mudah serta untuk mengetahui umur dari responden yang mendominasi pengisian kuesioner tersebut. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa responden dengan umur 18-23 tahun adalah yang paling banyak sekitar 34 responden atau 79,07% dimana jika dilihat berdasarkan jenis kelamin maka umur tersebut didominasi oleh responden laki-laki sebesar 44,19%.

Tabel 4.4
Ringkasan Lama Bekerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Umur	Jenis Kelamin				Total	Percent (%)
	Laki-Laki		Perempuan			
	F	%	F	%		
1 Tahun	2	4,65	5	11,63	7	16,28
> 1 Tahun	21	48,84	15	34,88	36	83,72
Total	23	53,49	20	46,51	43	100

Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2020

Pada tabel 4.4 tersebut menjelaskan tentang informasi lama bekerja responden. Hal ini penting diambil agar dapat diketahui responden dengan klasifikasi pada tahun

berapa yang mendominasi lama bekerja responden pada pengisian kuesioner tersebut. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa klasifikasi lama bekerja > 1 tahun yang paling banyak mengisi kuesioner yang ada dengan jumlah 36 responden atau 83,72% dan jika dilihat dari jenis kelaminnya maka klasifikasi lama bekerja ini didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 21 responden atau 48,84%. Kemudian diikuti oleh klasifikasi 1 tahun dengan jumlah 7 responden atau 16,28%, pada klasifikasi lama bekerja ini lebih didominasi oleh perempuan dengan jumlah 5 responden atau 11,63%.

Tabel 4.5
Ringkasan Lokasi Tugas Berdasarkan Jenis Kelamin

Lokasi Tugas	Jenis Kelamin				Total	Percent (%)
	Laki-Laki		Perempuan			
	F	%	F	%		
MRI di Luar Kota Palu	11	25,58	7	16,28	18	41,86
MRI Dalam Kota Palu	12	27,91	13	30,23	25	58,14
Total	23	53,49	20	46,51	43	100

Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2020

Pada tabel 4.5 tersebut menjelaskan tentang informasi lokasi tugas. Hal ini penting diambil agar dapat diketahui responden dengan klasifikasi lokasi tugas apa yang mendominasi pengisian kuesioner pada responden tersebut. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa klasifikasi lokasi tugas MRI dalam Kota Palu yang paling banyak mengisi kuesioner yang ada dengan jumlah 13 responden atau 58,14% dan jika dilihat dari jenis kelaminnya maka klasifikasi lokasi tugas ini didominasi oleh perempuan dengan jumlah 13 responden atau 30,23%.

Tabel 4.6
Ringkasan Pendidikan Terakhir Berdasarkan Jenis Kelamin

Pendidikan Terakhir	Jenis Kelamin				Total	Percent (%)
	Laki-Laki		Perempuan			
	F	%	F	%		
SLTA/Sederajat	20	46,51	19	44,19	39	90,70
Diploma 1	1	2,32	0	0	1	2,33
Diploma 3	1	2,33	0	0	1	2,32
S1	1	2,33	1	2,32	2	4,65
Total	23	53,49	20	46,51	43	100

Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2020

Pada tabel 4.6 tersebut menjelaskan tentang informasi Pendidikan. Hal ini penting diambil agar dapat diketahui responden dengan klasifikasi pendidikan terakhir apa yang mendominasi pengisian kuesioner pada responden tersebut. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa klasifikasi pendidikan SLTA/ Sederajat yang paling banyak mengisi kuesioner dengan jumlah 39 responden atau 90,70% dan jika dilihat berdasarkan jenis kelamin maka pendidikan tersebut didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 20 responden atau 46,51%.

E. Deskripsi Variabel Penelitian

Apabila data telah terkumpul dan tertabulasi dengan baik, maka langkah selanjutnya untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi (variabel independen) dan Kinerja Relawan (variabel dependen). Kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka terlebih dahulu

harus dibuat interval. Rumus yang digunakan menurut Sudjana dalam Iskandar adalah sebagai berikut:³

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data tertinggi – Data terendah

Banyak Kelas = 4

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang kelas intervalnya adalah sebagai berikut: $P = \frac{4-1}{4} = 0,75$. Maka interval dari kriteria penelitian rata-rata dapat diinterpretasikan berikut ini:

Sangat Buruk = 1,0 – 1,6

Buruk = 1,7 – 2,4

Baik = 2,5 – 3,2

Sangat Baik = 3,3 – 4,0

1. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4		
1	Pimpinan menuntut kepatuhan dalam memberikan tugas kepada relawan		2	14	27	154	3,58%
			4,6%	32,5%	62,8%		

³Yogi Iskandar, “Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu”, Skripsi tidak diterbitkan (Palu: IAIN Palu), 54.

2	Pimpinan menuntut rasa aman		1	16	26	154	3,58%
			2,3%	37,2%	60,5%		
3	Pimpinan memberikan tugas kepada relawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan		3	15	25	151	3,51%
			6,9%	34,9%	58,1%		
4	Pimpinan berkomunikasi dengan baik		2	11	30	157	3,65%
			4,6%	25,6%	69,8%		
5	Pimpinan memberikan semangat kepada relawan		1	19	23	151	3,51%
			2,3%	44,2%	53,5%		
6	Relawan termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik	1	1	19	22	148	3,44%
		2,3%	2,3%	44,2%	51,2%		
7	Pimpinan mengikut sertakan relawan dalam pengambilan keputusan	1	6	16	20	141	3,28%
		2,3%	13,9%	37,2%	46,5%		
8	Relawan merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan	1	4	21	17	140	3,25%
		2,3%	9,3%	48,8%	39,5%		
9	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada relawan untuk menetapkan tujuan yang harus dicapai			16	27	156	3,63%
				37,2%	62,8%		

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4		
10	Pimpinan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab	1	2	22	18	143	3,32%
		2,3%	4,6%	51,7%	41,9%		
Rata-rata							3,47%

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel Gaya Kepemimpinan yaitu sebanyak 27 orang sangat setuju, 14 orang setuju, dan 2 orang yang tidak setuju, Total skor jawaban dari 43 responden adalah 154 dengan nilai rata-rata 3,58% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 26 orang sangat setuju, 16 orang setuju, dan 1 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 154 dengan nilai rata-rata 3,58% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 25 orang sangat setuju, 15 orang setuju, dan 3 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 151 dengan nilai rata-rata 3,51% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 30 orang sangat setuju, 11 orang setuju, dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 157 dengan nilai rata-rata 3,65% maka, pernyataan keempat termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 23 orang sangat setuju, 19 orang setuju, dan 1 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 151 dengan nilai rata-rata 3,51% maka, pernyataan kelima termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 19 orang setuju, 1 orang tidak setuju dan 1 orang sangat tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 148 dengan nilai rata-rata 3,44% maka, pernyataan keenam termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 16 orang setuju, 6 orang tidak setuju dan 1 orang sangat tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 141 dengan nilai rata-rata 3,28% maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 17 orang sangat setuju, 21 orang setuju, 4 orang tidak setuju dan 1 orang sangat tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 140 dengan nilai rata-rata 3,25% maka, pernyataan kedelapan termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesembilan yaitu sebanyak 27 orang sangat setuju dan 16 orang setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 156 dengan nilai rata-rata 3,63% maka, pernyataan kesembilan termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesepuluh yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 22 orang setuju, 2 orang tidak setuju dan 1 orang sangat tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 143 dengan nilai rata-rata 3,32% maka, pernyataan kesepuluh termasuk dalam kriteria sangat baik.

2. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kompetensi (X2)

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4		
1	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu		2	24	17	144	3,35%
			4,6%	55,8%	39,5%		
2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan		2	30	11	138	3,21%
			4,6%	69,8%	25,6%		
3	Saya dapat mematuhi aturan-aturan yang ada di kantor		1	22	20	148	3,44%
			2,3%	51,2%	46,5%		
4	Saya dapat mengelola tugas dengan baik		4	20	19	144	3,35%
			9,3%	46,5%	44,2%		
5	Saya mampu berpikir dengan baik dalam melaksanakan tugas		2	25	16	143	3,32%
			4,6%	58,1%	37,2%		
6	Saya dapat merencanakan pekerjaan dengan baik			19	24	153	3,56%
				44,2%	55,8%		
7	Saya mampu mengambil keputusan dengan baik		2	23	18	145	3,37%
			4,6%	53,5%	41,9%		
8	Saya dapat mengambil tindakan dengan hati-hati		1	25	17	145	3,37%
			2,3%	58,1%	39,5%		

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4		
9	Saya mampu memberikan masukan dengan baik		4	26	13	138	3,21%
			9,3%	60,5%	30,2%		
10	Saya merasa nyaman dengan sesama rekan kerja		2	27	14	141	3,28%
			4,6%	62,8%	32,5%		
11	Saya dapat mengembangkan keahlian yang dimiliki oleh rekan kerja			22	21	150	3,49%
				51,2%	48,8%		
12	Saya mampu menciptakan keakraban dengan sesama rekan kerja		1	18	24	152	3,53%
			2,3%	41,9%	55,8%		
13	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja		1	20	22	150	3,49%
			2,3%	46,5%	51,2%		
14	Saya mudah bergaul dalam lingkungan kerja		1	23	19	147	3,42%
			2,3%	53,5%	44,2%		
15	Saya memiliki gagasan dari hasil pemikiran sendiri		1	24	18	146	3,39%
			2,3%	55,8%	41,9%		
Rata-rata							3,38%

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel Kompetensi yaitu sebanyak 17 orang sangat setuju, 24

orang setuju, dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban dari 43 responden adalah 144 dengan nilai rata-rata 3,35% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 11 orang sangat setuju, 30 orang setuju dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 138 dengan nilai rata-rata 3,21% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 22 orang setuju dan 1 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 148 dengan nilai rata-rata 3,44% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 19 orang sangat setuju, 20 orang setuju dan 4 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 144 dengan nilai rata-rata 3,35% maka, pernyataan keempat termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 16 orang sangat setuju, 25 orang setuju dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 143 dengan nilai rata-rata 3,32% maka, pernyataan kelima termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 24 orang sangat setuju dan 19 orang setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 153 dengan nilai rata-rata 3,56 % maka, pernyataan keenam termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 23 orang setuju dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 145 dengan nilai rata-rata 3,37% maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 17 orang sangat setuju, 25 orang setuju dan 1 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 145 dengan nilai rata-rata 3,37% maka, pernyataan kedelapan termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesembilan yaitu sebanyak 13 orang sangat setuju, 26 orang setuju dan 4 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 138 dengan nilai rata-rata 3,21% maka, pernyataan kesembilan termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesepuluh yaitu sebanyak 14 orang sangat setuju, 27 orang setuju dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 141 dengan nilai rata-rata 3,28% maka, pernyataan kesepuluh termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesebelas yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju dan 22 orang setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 150 dengan nilai rata-rata 3,49% maka, pernyataan kesebelas termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua belas yaitu sebanyak 24 orang sangat setuju, 18 orang setuju dan 1 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 152 dengan nilai rata-rata 3,53% maka, pernyataan kedua belas termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga belas yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 20 orang setuju dan 1 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 150 dengan nilai rata-rata 3,49% maka, pernyataan ketiga belas termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat belas yaitu sebanyak 19 orang sangat setuju, 23 orang setuju dan 1 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 147 dengan nilai rata-rata 3,42% maka, pernyataan keempat belas termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima belas yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 24 orang setuju dan 1 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 146 dengan nilai rata-rata 3,39% maka, pernyataan kelima belas termasuk dalam kriteria sangat baik.

3. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kinerja Relawan (Y)

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Relawan

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4		
1	Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan beban yang sudah ditetapkan		2	19	22	149	3,46%
			4,6%	44,2%	51,2%		
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan		2	28	13	140	3,25%
			4,6%	65,1%	30,2%		

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4		
3	Hasil kerja yang baik memberi manfaat yang baik bagi saya		2	17	24	151	3,51%
			4,6%	39,5%	55,8%		
4	Saya selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas		5	19	19	143	3,32%
			11,6%	44,2%	44,2%		
5	Hasil kerja/volume yang dicapai sesuai dengan yang sudah saya tentukan		5	27	11	135	3,14%
			11,6%	62,8%	25,6%		
6	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu		2	26	15	142	3,30%
			4,6%	60,5%	34,9%		
7	Dalam setiap kesempatan yang ada, saya dapat memberikan ide/gagasan bagi kemajuan organisasi		5	21	17	141	3,28%
			11,6%	48,8%	39,5%		
8	Saya memberikan ide/gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi		6	24	13	136	3,16%
			13,9%	55,8%	30,2%		
9	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik		2	25	16	143	3,32%
			4,6%	58,3%	37,2%		
10	Saya terampil dalam mengelola pekerjaan dengan praktis dan rapi		2	18	23	139	3,49%
			4,6%	41,9%	53,5%		

No	Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	Skor	Rata-rata
11	Saya mampu mengelola pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan		2	35	6	133	3,09%
			4,6%	81,4%	13,9%		
12	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja		2	15	26	153	3,56%
			4,6%	34,9%	60,5%		
13	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pihak di luar perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan		6	15	22	145	3,37%
			13,9%	34,9%	51,2%		
14	Saya mampu menjalin kerjasama dengan tim dalam melaksanakan pekerjaan		1	19	23	151	3,51%
			2,3%	44,2	53,5%		
Rata-rata							3,38%

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel Kinerja Relawan yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 19 orang setuju, dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban dari 43 responden adalah 149 dengan nilai rata-rata 3,46% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 13 orang sangat setuju, 28 orang setuju dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43

responden adalah 140 dengan nilai rata-rata 3,25% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 24 orang sangat setuju, 17 orang setuju dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 151 dengan nilai rata-rata 3,51% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 19 orang sangat setuju, 19 orang setuju dan 5 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 143 dengan nilai rata-rata 3,32% maka, pernyataan keempat termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 11 orang sangat setuju, 27 orang setuju dan 5 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 135 dengan nilai rata-rata 3,14% maka, pernyataan kelima termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 26 orang setuju dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 142 dengan nilai rata-rata 3,30% maka, pernyataan keenam termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 17 orang sangat setuju, 21 orang setuju dan 5 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 141 dengan nilai rata-rata 3,28 % maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 13 orang sangat setuju, 24 orang setuju dan 6 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43

responden adalah 136 dengan nilai rata-rata 3,16% maka, pernyataan kedelapan termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesembilan yaitu sebanyak 16 orang sangat setuju, 25 orang setuju dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 133 dengan nilai rata-rata 3,09% maka, pernyataan kesembilan termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesepuluh yaitu sebanyak 23 orang sangat setuju, 18 orang setuju dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 150 dengan nilai rata-rata 3,49% maka, pernyataan kesepuluh termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesebelas yaitu sebanyak 6 orang sangat setuju, 35 orang setuju dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 133 dengan nilai rata-rata 3,09% maka, pernyataan kesebelas termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua belas yaitu sebanyak 26 orang sangat setuju, 15 orang setuju dan 2 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 153 dengan nilai rata-rata 3,56% maka, pernyataan kedua belas termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga belas yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 15 orang setuju dan 6 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43 responden adalah 145 dengan nilai rata-rata 3,37% maka, pernyataan ketiga belas termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat belas yaitu sebanyak 23 orang sangat setuju, 19 orang setuju dan 1 orang tidak setuju, Total skor jawaban 43

responden adalah 151 dengan nilai rata-rata 3,51% maka, pernyataan keempat belas termasuk dalam kriteria sangat baik.

F. Uji Instrumen Penelitian

Menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Menggunakan instrumen pada setiap penelitian, maka terlebih dahulu seorang peneliti harus mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak, karena sebuah instrumen apabila tidak valid maka data tersebut tidak dapat digunakan. Pada penelitian ini disetiap pernyataannya untuk dilihat apakah valid atau tidaknya, dapat diketahui dari kolom *Corrected Item Total Correction* atau r_{hitung} dan uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel pada penelitian. Pada penelitian ini jumlah sampel yang dipakai adalah 43 sampel dan besarnya df dapat dihitung $df = 43 - 2 = 41$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, maka nilai r_{tabel} adalah 0,3008. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.⁴

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correted Item-Total Correlation (R Hitung)	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya	X _{1.1}	31.1860	13.441	.668	.821
Kepemimpinan	X _{1.2}	31.1860	14.917	.343	.847

⁴Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, (Cet. I: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 52.

Variabel	Item Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correted Item-Total Correlation (R Hitung)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.3}	31.2558	13.909	.499	.835	
	X _{1.4}	31.1163	12.724	.883	.802	
	X _{1.5}	31.2558	14.195	.521	.834	
	X _{1.6}	31.3256	14.034	.437	.842	
	X _{1.7}	31.4884	13.018	.523	.836	
	X _{1.8}	31.5116	13.161	.563	.830	
	X _{1.9}	31.1395	14.790	.433	.841	
	X _{1.10}	31.4419	13.062	.637	.822	
	Kompetensi (X ₂)	X _{2.1}	47.4419	21.919	.892	.866
		X _{2.2}	47.5814	24.725	.398	.887
X _{2.3}		47.3488	23.614	.585	.880	
X _{2.4}		47.4419	23.919	.422	.888	
X _{2.5}		47.4651	24.350	.422	.887	
X _{2.6}		47.2326	24.564	.444	.885	
X _{2.7}		47.4186	22.773	.710	.874	
X _{2.8}		47.4186	23.249	.676	.876	
X _{2.9}		47.5814	24.440	.375	.889	
X _{2.10}		47.5116	23.113	.685	.876	
X _{2.11}		47.3023	23.692	.625	.878	
X _{2.12}		47.2558	24.433	.422	.887	
X _{2.13}		47.3023	24.549	.398	.888	
X _{2.14}		47.3721	22.763	.763	.872	
X _{2.15}		47.3953	23.864	.543	.882	

Variabel	Item Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation (R Hitung)	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Relawan (Y)	Y _{1.1}	43.3256	23.463	.669	.868
	Y _{1.2}	43.5349	25.445	.352	.882
	Y _{1.3}	43.2791	23.206	.716	.865
	Y _{1.4}	43.4651	24.588	.385	.882
	Y _{1.5}	43.6512	24.709	.431	.879
	Y _{1.6}	43.4884	25.065	.406	.880
	Y _{1.7}	43.5116	23.256	.614	.870
	Y _{1.8}	43.6279	23.763	.544	.874
	Y _{1.9}	43.4651	24.493	.506	.875
	Y _{1.10}	43.3023	23.454	.669	.867
	Y _{1.11}	43.697	25.692	.410	.879
	Y _{1.12}	43.2326	22.611	.836	.859
	Y _{1.13}	43.4186	22.963	.599	.871
	Y _{1.14}	43.2791	24.063	.607	.871

Sumber Data: Output SPSS 2020

Pada tabel 4.10 terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *Corrected Item Total Correlation* untuk masing-masing dari 3 variabel di atas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3008).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Jika kuesioner tersebut itu reliabel, andai kata jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan atau pernyataan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS (*Statistical Packaged For Sosial Siences*) versi 23 for windows dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai lebih dari 0,60.

Hasil pengujian reliabilitas instrument menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 23 for windows dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan (X_1)	,846	10
Kompetensi (X_2)	.888	15
Kinerja Relawan (Y)	.881	14

Sumber Data: Output SPSS 2020

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$) yaitu variabel independen (Gaya Kepemimpinan) (X_1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,846 dan (Kompetensi) (X_2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,888 dan variabel dependen (kinerja Relawan) (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,881 yang artinya bahwa variabel X dan Y dinyatakan reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

G. Uji Asumsi Klasik

Sebelum metode regresi digunakan dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu model tersebut akan diuji apakah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapatkan telah benar dan dapat diterima serta menghindari kemungkinan adanya pelanggaran asumsi klasik yang merupakan asumsi dasar dalam analisis regresi. Dengan demikian pengambilan keputusan (kesimpulan) hasil uji statistik diharapkan mendekati nilai etimasi yang sebenarnya. Asumsi klasik yang merupakan asumsi dasar dalam metode analisis regresi. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 23 *for windows*.⁵

1. Uji Normalitas

Uji normalitas akan menunjukkan data yang ditampilkan untuk analisis berdistribusi normal atau tidak hasil model regresi yang baik adalah berdistribusi normal ataupun mendekati normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 23. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor *asympt. sig*. Apabila nilai *asympt. sig* \geq atau $= 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, akan tetapi apabila nilai *asympt. sig* $\leq 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.⁶

⁵Andi Najemiah, “Pengaruh Supervisi dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Palu: Jurnal Katalogis”, 5, No. 6 (2017), 13.

⁶Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL: Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 454.

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 23 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75008994
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.089
	Negative	-.099
Test Statistic		.999
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber Data: Output SPSS 2020

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa distribusi data pada penelitian ini berdistribusi normal setelah dilakukan uji data dengan SPSS versi 23. Kemudian cara mendeteksi bahwa data penelitian ini berdistribusi normal yaitu dilihat dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* nilainya 0,200 dimana $> 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi antar variabel tersebut, maka hal ini terdapat problem multikolinearitas.

Adapun adanya korelasi ataupun tidaknya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Koefisien korelasi antar variabel harus di bawah 0,10. Jika korelasi kuat maka hal tersebut terjadi masalah multikolinearitas. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>		
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.969	1.032
Kompetensi (X_2)	.969	1.032

a. Dependent Variable: KINERJA RELAWAN

Sumber Data: Output SPSS 2020

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa, terlihat perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 dimana pada variabel gaya kepemimpinan mendapatkan nilai 0,969 dan variabel kompetensi mendapatkan nilai 0,969 dan nilai *VIF* dari masing-masing variabel menunjukkan kurang dari 10 sehingga hal ini dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari Multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier. Apabila asumsi heterokedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi linier dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan sebuah uji data dalam statistik.

Uji heteroskedastisitas menggunakan spearman rank bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu caranya dengan melihat nilai signifikan two tails, apabila nilai signifikan two tails yang dihasilkan oleh spearman rank tes gaya kepemimpinan dan kompetensi lebih besar dari 0,05 maka data terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Adapun cara mendeteksinya adalah dengan melihat tabel berikut ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heterokedastisitas

<i>Correlations</i>					
			Unstandardized Residual	Gaya Kepemimpinan	Kompetensi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.058	-.060
		Sig. (2-tailed)	.	.714	.704
		N	43	43	43
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Correlation Coefficient	-.058	1.000	.239
		Sig. (2-tailed)	.714	.	.123
		N	43	43	43
	Kompetensi (X ₂)	Correlation Coefficient	-.060	.239	1.000
		Sig. (2-tailed)	.704	.123	.
		N	43	43	43

Sumber Data: Output SPSS 2020

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil dari sperman's rho variabel gaya kepemimpinan pada kolom sig. two tailed memiliki nilai 0,714 dan variabel kompetensi pada kolom sig. two tailed memiliki nilai 0,704, maka masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

H. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data menggunakan *SPSS versi 23 for Windows* diperoleh hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.037	7.122		1.129	.266		
	Gaya Kepemimpinan	.108	.148	.084	.731	.469	.969	1.032
	Kompetensi	.689	.116	.681	5.949	.000	.969	1.032

a. Dependent Variable: Kinerja Relawan

Sumber Data: Output SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.15 uji data regresi linier berganda, maka bentuk persamaan regresi dari model tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\
 &= 8,037 + 0,108X_1 + 0,689 + e
 \end{aligned}$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa kedua variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi) memiliki arah positif terhadap variabel dependen (Kinerja Relawan). Hasil perhitungan di atas, dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,037 menyatakan apabila variabel bebas dalam penelitian ini diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja relawan (Y) akan bernilai tetap atau sebesar 8,037.
2. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,108. Hal ini menunjukkan arti bahwa jika gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang baik, maka variabel Kinerja Relawan (Y) akan meningkat 0,108.
3. Nilai koefisien variabel Kompetensi (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,689. Hal ini menunjukkan arti bahwa jika kompetensi mempunyai hubungan yang baik, maka variabel Kinerja Relawan (Y) akan meningkat 0,689.

I. Uji Hepotesis T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X) benar-benar memberikan kontribusi secara parsial atau terpisah terhadap variabel (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji T

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.037	7.122		1.129	.266		
	Gaya Kepemimpinan	.108	.148	.084	.731	.469	.969	1.032

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Kompetensi	.689	.116	.681	5.949	.000	.969	1.032

a. Dependent Variable: Kinerja Relawan

Sumber Data: Output SPSS 2020

Pada tabel 4.16 hasil perhitungan statistik di atas, uji T dari 2 variabel X apabila dimasukkan dalam regresi terlihat sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} 0,731 < t_{tabel} 2,021$ dan nilai signifikansi (sig) 0,469 lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05, artinya $0,469 > 0,05$, dengan ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja relawan.
2. Diketahui bahwa variabel Kompetensi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,949 > t_{tabel} 2,021$ dan nilai signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05, artinya $0,000 < 0,05$, dengan ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan.

J. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X) benar-benar memberikan kontribusi secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17**Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.463	2	285.231	19.316	.000 ^b
	Residual	590.653	40	14.766		
	Total	1161.116	42			
a. Dependent Variable: Kinerja Relawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber Data: Output SPSS 2020

Pada tabel 4.16 hasil uji Anova (*Analysis Of Varians*) atau F test diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja relawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 19,316 > F_{tabel} 3,232$, sehingga disimpulkan bahwa H_3 diterima yang dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap variabel Kinerja Relawan (H_0 ditolak).

K. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan dilakukan untuk mengetahui bagaimana persentase dari keberpengaruhan variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan statistik oleh SPSS versi 23 menunjukkan persentase keberpengaruhan variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.466	3.84270
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber Data: Output SPSS 2020

Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa besarnya persentase yang dihasilkan yaitu pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,466, ini diartikan sebagai persentase atau variasi kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap variabel kinerja relawan sebesar 46,6%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar (100% - 46,6% = 53,4%). Jadi sebesar 53,4% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja relawan yang dimana variabel tersebut tidak diteliti pada penelitian ini.

L. Pembahasan

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 23 for Windows*, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah) sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Relawan

Gaya kepemimpinan merupakan bagian hal yang penting dalam sebuah organisasi atau lembaga agar kinerja sebuah organisasi berjalan sesuai dengan prosuder yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan pengujian menggunakan SPSS versi 23, didapatkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) memperoleh t_{hitung} 0,731 < t_{tabel} 2,021 dengan nilai signifikansi (sig) 0,469 lebih besar

dari nilai alpha (α) 0,05, artinya $0,469 > 0,05$, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara individu atau parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pihak atau pimpinan ACT belum tercapai maksimal sehingga berdampak pada kinerja relawan. Dari hasil kuesioner penelitian tentang gaya kepemimpinan yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pernyataan kedelapan yaitu relawan merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan. Berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian relawan merasa kurang puas dengan gaya kepemimpinan tersebut yang pendapatnya kurang dihargai oleh pimpinan. Sehingga perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif agar dapat semakin meningkatkan kinerja relawan untuk keberhasilan lembaga atau perusahaan. Adapun item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan keempat adalah pimpinan berkomunikasi dengan baik sama bawahannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik berupa komunikasi yang baik dan mampu berbaur dengan relawan dapat memberikan rasa nyaman pada relawan sehingga dapat menyelesaikan masalah atau persoalan yang timbul dalam sebuah lembaga atau perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan gaya kepemimpinan partisipatif yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berbeda padanya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiani Nur Hidayati, yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI.⁷

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu melakukan tugas-tugasnya secara efektif. Pemimpin yang setiap saat me-review misinya agar selalu relevan dengan semua situasi kepemimpinannya. Pemimpin yang mampu menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan keinginan masyarakatnya (*stakeholder*). Pemimpin yang berbakat mendayagunakan seluruh sumber daya dan mengembangkan talenta orang-orang yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan berkelanjutan sebuah lembaga atau perusahaan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan keberanian dan ketegasan, maka prinsip kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berpikir.

a) Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam.⁸ Prinsip musyawarah dijelaskan sebagaimana firman Allah Subhanahuwata'ala dalam QS. Asy-Suura [42]: 38:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

⁷Septiani Nur Hidayati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Terhadap Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI)”, Skripsi tidak diterbitkan, (Jakarta: Universitas Islam negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016), 121.

⁸Veitzal Rivai, *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke- 21*, (Edisi Satu, Cet. 1, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), 74.

Terjemahnya:

“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka.”⁹

Ayat di atas menjelaskan bahwa kenikmatan ukhrawi yang lebih baik dan lebih kekal itu juga akan diperoleh oleh orang-orang yang menerima seruan Tuhan mereka. Dan kenikmatan ukhrawi itu akan di anugerahkan pula kepada orang-orang yang menerima dan mematuhi seruan Tuhan melalui para rasul dan wahyu-wahyu yang di sampaikan kepada mereka dan orang-orang yang melaksanakan shalat, sebagai salah satu kewajiban yang diwajibkan kepada mereka, sedangkan urusan mereka yang berkaitan dengan persoalan dunia dan kemaslahatan kehidupan mereka, diputuskan dengan musyawarah antara mereka. Dan yang juga menerima kenikmatan ukhrawi itu adalah mereka yang menginfakkan di jalan Allah dengan tulus dan ikhlas sebagian dari rezeki mereka, baik dalam bentuk harta maupun lainnya yang Kami berikan kepada mereka.

b) Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak.¹⁰ Prinsip adil dijelaskan sebagaimana firman Allah Subhanahuwata’ala dalam QS. An-Nissa’ [4]: 58:

﴿ 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 ﴾

⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Al-Hidayah Surabaya, 2002), 789.

¹⁰Veitzal Rivai, *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke- 21*, 76.

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”¹¹

Ayat di atas menjelaskan bahwa mengajarkan suatu tuntunan hidup yakni tentang amanah. Sungguh, Allah Yang Maha agung menyuruhmu menyampaikan amanat secara sempurna dan tepat waktu kepada yang berhak menerimanya, dan Allah juga menyuruh apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia yang berselisih hendaknya kamu menetapkannya dengan keputusan yang adil.

c) Kebebasan Berpikir

Akibat manusia tidak mengindahkan peringatan Allah Subhanahuwata’ala.¹² Prinsip kebebasan berpikir dijelaskan sebagaimana firman Allah Subhanahuwata’ala dalam QS. Al-Kahfi [18]: 54:

وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَذَا الْقُرْآنِ لِلنَّاسِ مِنْ كُلِّ مَثَلٍ وَكَانَ الْإِنْسَانُ أَكْثَرَ شَيْءٍ جَدَلًا ﴿٥٤﴾

Terjemahnya:

“dan Sesungguhnya Kami telah mengulang-ulangi bagi manusia dalam Al Quran ini bermacam-macam perumpamaan. dan manusia adalah makhluk yang paling banyak membantah.”¹³

Ayat di atas menjelaskan bahwa Dan sesungguhnya Kami telah menjelaskan berulang-ulang kepada manusia dalam Al-Qur’an ini dengan bermacam-macam perumpamaan, baik dalam bentuk perbandingan maupun dalam bentuk kisah.

¹¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, 128.

¹²Veitzal Rivai, *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke- 21*, 77.

¹³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, 452.

Binatang-binatang yang kecil seperti nyamuk, lalat, dan lebah serta benda-benda alam yang besar seperti gunung dan samudra, dijadikan contoh untuk menarik perhatian manusia. Tetapi manusia adalah memang yang paling banyak membantah. Mereka senantiasa mencari dalih untuk membantah kebenaran ayat-ayat Allah.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan

Berdasarkan hasil uji data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh $t_{hitung} 5,949 > t_{tabel} 2,021$ dan nilai signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $0,000 < 0,05$, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan.

Kompetensi berperan penting dalam menetapkan posisi pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh relawan karena apabila lembaga atau perusahaan salah menetapkan posisi kerja relawan sesuai dengan kompetensi maka akan mengalami penurunan kinerja. Dalam hal ini diperkuat dengan teori menurut Darsono dan Siswandoko sebagaimana dikutip Bimo Adi Prianggoro dalam jurnal “Analisis Kompetensi Peneliti Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Payau” yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.¹⁴ Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain dalam sebuah lembaga atau perusahaan.

¹⁴Bimo Adi Prianggoro, “Analisis Kompetensi Peneliti Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Payau: Journal of public sector innovations”, 1, No. 1, (2016), 7.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Aulia Yanuar, yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Di Makassar.¹⁵

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Keterampilan merupakan bentuk implementasi dari tindakan raga untuk melakukan suatu pekerjaan. Dan hasil dari suatu kerja itulah yang kemudian disebut dengan karya. Keterampilan dibutuhkan untuk mewujudkan apa saja yang menjadi keinginan manusia. Islam sangat memperhatikan pentingnya mempunyai suatu keahlian atau keterampilan pada umumnya. Penguasa berbagai keahlian dan keterampilan yang serba material ini merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya.¹⁶

Key success factors (KSF) merupakan informasi penting yang bersifat finansial ataupun non-finansial yang berada dalam lingkungan perusahaan dan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Adapun empat hal yang menjadi *key success factors* (KSF) dalam mengelola suatu bisnis, agar dalam sebuah perusahaan mendapat celupan nilai-nilai moral yang tinggi ada empat nilai yang harus dimiliki yaitu diantaranya:

a) *Shiddiq* (benar dan jujur)

Shiddiq artinya benar dan jujur. Bukan hanya perkataannya yang benar, tapi juga perbuatannya harus benar. Benar dalam mengambil keputusan-

¹⁵Annisa Aulia Yanuar, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT: Pertamina di Makassar*”, Skripsi tidak diterbitkan, (Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar, 2017), 77.

¹⁶Johan Arifin, *Etika Bisnis Islami*, (Semarang: Walisongo Press, 2009), 90-91.

keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi/misi dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dan efisien dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan. Sebagaimana dijelaskan oleh firman Allah Subhanahuwata'ala dalam QS. At-Taubah [9]: 119:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ﴿١١٩﴾

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.”¹⁷

Ayat di atas menjelaskan Penegasan bahwa Allah Maha Penerima tobat diikuti dengan perintah: Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dengan sungguh-sungguh berupaya melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, dan hendaklah kamu bersama dengan orang-orang yang benar, jujur dalam ucapan, perilaku dan perbuatannya.

b) *Amanah* (terpercaya atau kredibel)

Amanah adalah dapat dipercaya, tanggung jawab dan kredibel. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih banyak dari pada yang ia miliki, tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, jasa ataupun upah buruh. Sebagaimana dijelaskan oleh firman Allah Subhanahuwata'ala dalam QS. Al-Mu'minuun [23]: 8:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Terjemahnya:

“dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.”¹⁸

¹⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 301.

Ayat di atas menjelaskan bahwa Perkawinan adalah amanat, maka setiap orang harus memeliharanya dengan baik. Meski begitu, tidak hanya amanat perkawinan yang harus dipelihara, melainkan semua amanat. Dan beruntunglah orang yang memelihara amanat-amanat yang dipikulkan atas mereka dan memelihara janjinya yang dijalin dengan pihak lain.

c) *Fathanah* (cerdas)

Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat *fathanah* merupakan segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan. Sebagaimana dijelaskan oleh firman Allah Subhanahuwata'ala dalam QS. Yunus [10]: 100:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ ﴿١٠٠﴾

Terjemahnya:

“dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnya.”¹⁹

Ayat di atas menjelaskan bahwa Keimanan tidak bisa dipaksakan, tetapi harus atas dasar kerelaan, dan tidak seorang pun akan beriman kecuali dengan izin Allah, dan Allah menimpakan azab, yakni berupa kekufuran yang berakibat pada kekotoran jiwa dan kegoncangan hati kepada orang yang tidak mengerti, yakni tidak mempergunakan akalnya untuk memikirkan petunjuk-Nya, sehingga tidak bisa melihat dan menerima kebenaran.

¹⁸Ibid, 527.

¹⁹Ibid, 322.

d) *Tabligh* (komunikatif)

Sifat *tabligh* artinya menyampaikan atau mengajak sekaligus membrikan suatu contoh kepada orang lain untuk melakukan perbuatan yang benar. Orang yang mempunyai sifat *tabligh* akan menyampaikan dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat.²⁰ Sebagaimana dijelaskan oleh firman Allah Subhanahuwata'ala dalam QS. An-Nissa' [4]: 9:

...فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Terjemahnya:

“oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.”²¹

Ayat di atas menjelaskan bahwa hendaklah mereka para wali bertakwa kepada Allah dengan mengindahkan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar, penuh perhatian dan kasih sayang terhadap anak-anak yatim dalam asuhannya.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja relawan

Berdasarkan hasil uji Anova (*Analysis Of Varians*) atau uji F test diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja relawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 19,316 > F_{tabel} 3,232$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja relawan. Walaupun secara parsial atau terpisah satu variabel tidak berpengaruh secara signifikan, akan tetapi kedua variabel yaitu gaya

²⁰Hermawan Kartajaya, *Syariah Marketing*, (Cet. 1, Bandung: Mizan Media Utama, 2006), 120.

²¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 116.

kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja relawan.

hasil pengaruh dua variabel yang diuji secara simultan ini dinilai sebesar 0,466 atau 46,6% sebagai persentase keberpengaruhannya terhadap variabel kinerja relawan. Adapun sebesar 53,4% menjadi persentase yang diartikan bahwa masih ada variabel yang lain untuk dapat mempengaruhi variabel dependen tersebut yakni dalam hal ini adalah variabel kinerja relawan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Annisa Aulia Yanuar yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT: Pertamina Di Makassar. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.²²

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Masalah kinerja adalah hal yang tidak akan pernah terpisahkan dari sumber daya manusia (SDM) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh SDM sesuai dengan perannya dalam lembaga atau perusahaan.

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa adanya usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu,

²²Annisa Aulia Yanuar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT: Pertamina di Makassar", 79.

jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, maka ia harus bekerja dengan sungguh-sungguh. Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun.

Ketika seorang Muslim yang bekerja ini berarti bertujuan dengan, setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya.²³ Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Subhanahuwata'ala dalam QS. At-Taubah [9]: 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

“dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²⁴

Ayat di atas menjelaskan bahwa Dan katakanlah, kepada mereka yang bertobat. Bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni

²³Rodi Syafrizal, “Analisis Kinerja Islamic Humas Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada PT: Inalum): Jurnal Ekonomi Islam”, IV, No. 2 (2019), 282.

²⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 298.

meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan.

Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Karena agama merupakan salah satu hal yang memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan masyarakat terutama dalam hal budaya dan nilai-nilai sosial di dalamnya (social values).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja relawan (Y) dimana besaran pengaruhnya berjumlah 10,8%. Hal ini di latarbelakangi oleh sebagian relawan merasa kurang puas dengan gaya kepemimpinan di organisasi, maka perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih efektif agar dapat semakin meningkatkan kinerja relawan untuk keberhasilan lembaga atau perusahaan.
2. Variabel Kompetensi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan (Y) dimana besaran pengaruhnya berjumlah 68,9%. Kompetensi berperan penting dalam menetapkan posisi pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh relawan karena apabila sebuah organisasi salah menetapkan posisi kinerja relawan sesuai dengan kompetensi, maka akan mengalami penurunan.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan. Dalam hal ini besaran pengaruhnya dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada kolom *Adjusted R Square* yaitu jumlahnya 0,466 atau 46,6%. Jadi sebesar 53,4% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja relawan yang dimana variabel tersebut tidak diteliti pada penelitian ini. hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai kepemimpinan dan kompetensi yang dimiliki relawan maka semakin maksimal kinerja relawan, kepemimpinan

hal yang penting dalam mencapai visi dan misi karena dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi, mendorong, dan mengarahkan relawan, sedangkan kompetensi dibutuhkan sebagai kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Maka kedua variabel tersebut perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

B. Saran

Adapun kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum berjalan secara efektif untuk bisa mendorong kinerja relawan yang baik dalam lembaga tersebut. Oleh karena itu, dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik berupa komunikasi yang baik dan mampu berbaur dengan relawan dapat memberikan rasa nyaman pada relawan sehingga dapat menyelesaikan masalah atau persoalan yang timbul dalam sebuah lembaga atau perusahaan.
2. Bagi pimpinan yakni kepala kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) atau kepala subbagian yang terdapat di kantor ACT Cabang Sulawesi Tengah untuk lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan relawan ketika relawan memiliki kesulitan, memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi, selalu memberikan semangat secara berskala ataupun terus menerus agar termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik guna meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diketahui besarnya koefisien pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja relawan. Oleh karena itu peneliti selanjutnya disarankan untuk mampu mengembangkan hasil dari penelitian ini. peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan, dengan banyaknya jumlah populasi dan sampel digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih obyektif dan menyeluruh dan memperbanyak jumlah responden yang menjadi objek penelitian. Dengan banyaknya populasi yang diteliti, maka jumlah responden yang dipilih dalam penelitian juga akan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyudin. "Sejarah", <https://act.id/Tentang/Sejarah>, Diakses pada 11 April 2020.
- Ambarwati, Nia. "Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Indah Plywood: Jurnal Akuntansi AKUNESA", 3, No. 3, 2015.
- Amirudin, Fachri, Ramly, H. Mansur, dan Nujum, Hj. Syamsu. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar: Jurnal PPS UMI", ISSN 2089-0982, 2019.
- Arifin, Johan. *Etika Bisnis Islami*, Semarang: Walisongo Press, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, (Suatu Pendekatan Praktik)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Athoillah, Anton. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cet. 1, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Bugin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Politik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran)*, Edisi Pertama, Jakarta: Prenamedia Group, 2013.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Al-Hidayah Surabaya, 2002.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Fadila, Marwatul. "Pengaruh Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha Pada Mahasiswa Fakultas syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu", Skripsi tidak diterbitkan, Palu: Institut Agama Islam Negeri IAIN Palu, 2011.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Cet. 2, Bandung: Alfabeta, 2017.
- _____. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, Cet. 3, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Fajar, Siti Al dan Heru Tri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Edisi Pertama, Cet. 1, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan, 2010.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.

- _____. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Cet. I, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Hamdi, Asep Saipul, dan Baharuddin, E. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, Cet. 1, Yogyakarta: Deepulish, 2014.
- Harahap, Ansari Dedy dan Amanah, Dita. *Pengantar Manajemen*, Cet. 1, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Heridiansyah, Jefri. "Pengaruh Adversiting Terhadap Pembentukan Brand Awareness Serta Dampaknya Pada Keputusan Pembelian Produk Kecap Pedas ABC (Studi Kasus Pada Konsumen Pengguna Kecap Pedas ABC di Kota Semarang): Jurnal STIE Semarang", 4, No. 2, 2012.
- Hermawan Kartajaya. *Syariah Marketing*, Cet. 1, Bandung: Mizan Media Utama, 2006.
- Hidayati, Septiani Nur. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Terhadap Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI)", Skripsi tidak diterbitkan, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016.
- Indrawa, Rully dan Poppy Yuniawati. *Metode Penelitian*, Cet. 1, Bandung: PT. Rafika Aditama, 2004.
- Iskandar, Yogi. "Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu", Skripsi tidak diterbitkan, Palu: IAIN Palu.
- Ismail, Idzurnida. "Keterlambatan Proyek Kontruksi Gedung Faktor Penyebab dan Tindakan Pencegahan: Jurnal Momentum", 14, No. 1, 2013.
- Jamaludin, Agus. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta: Journal Of Applied Business and Economics", 3, No. 3 2017.
- Juned, Andi, Jonathan, Roben, dan Lau, Elfreda Aplonia. "Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarida: Ekonomia", 5, No. 2, 2016.
- Lewrissa, Henny dan Hafid, Abdul. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan (DISNAKERDUK) di Provinsi Papua: The Journal Of Business and Managent Research", 1, No. 2 2018.
- Martono Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Edisi Revisi 2, Cet. 2, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014.

- Melina, Gloria Gabriella, Grashinta Aully, dan Vinaya. “*Resiliensi dan Altruisme Pada Relawan Bencana Alam: Jurnal Psikologin Ulayat*”, Edisi 1, 1, No. 1, 2012.
- Moehersono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Cet. 2, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014.
- Najemiah, Andi. “*Pengaruh Supervisi dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Palu: Jurnal Katalogis*”, 5, No. 6 2017.
- Prianggoro, Bimo Adi. “*Analisis Kompetensi Peneliti Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Budidaya Air Payau: Journal of public sector innovations*”, 1, No. 1, 2016.
- Priyanto, Dewi. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate Dengan SPSS*, Cet. 1, Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 2, Surabaya: Zifatama Publisher, 2010.
- Riduan. *Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Penelitian Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Cet. 9, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Cet. 5, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2018.
- _____. *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke- 2*, Edisi Satu, Cet. 1, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004.
- Rodi Syafrizal. “*Analisis Kinerja Islamic Humas Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada PT: Inalum): Jurnal Ekonomi Islam*”, IV, No. 2, 2019.
- Sarman, Maria Gratia Prima. “*Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi , Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur*”, Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*, Cet. 7, Bandung: PT. Rafika Aditama, 2107.
- Setiawan, Abdi dan Pratama, Siswa. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera Sejahtera: Jurnal Manajemen Tools*”, 11, No. 1, 2019.

- Siregar, Sofyan. *Metode Penelitian Kuantitatif, (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS)*, Jakarta: Kencana, 2013.
- _____. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17)*, Cet. 3, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*, Cet. 1, Yogyakarta:Pustaka Belajar, 2009.
- Sugiyono dan Susanto, Agus. *Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL: Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R dan D*, Edisi 3, Cet. 2, Bandung: Alfabeta, 2018.
- _____. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Cet. 7, Bandung: Alfabeta, 2105.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*, Edisi 2, Cet. 1, Bandung: Alfabeta, 2019.
- _____. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*, Cet. 20, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suharsini, Eka. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum Uinam): Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi”, 2, No. 1, 2015.
- Sulaiman, Wahid. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, (Contoh Kasus dan Pemecahannya)*, Yogyakarta: Andi, 2010.
- Suryabrata, Sumardi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi, Pertama, Cet. 1, Jakarta: Kencana, 2009.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cet. 6, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Tanjung, Rona, dan Manalu, Susi Susanti. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batem: Jurnal Demensi”, 8, No. 2, 2019.
- Triyanto, Arif dan Sudarwati. “Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Kai di Stasiun Sragen: Jurnal Paradigma”, 12, No. 1, 2014.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Edisi Kelima, Cet. 10, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016).

Yanuar, Annisa Aulia. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT: Pertamina di Makassar*", Skripsi tidak diterbitkan, Makassar: Universitas Makassar, 2017.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER/ANGKET

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA RELAWAN (STUDI PADA KANTOR AKSI CEPAT TANGGAP
(ACT) CABANG SULAWESI TENGAH)

No. Responden:

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir untuk penyusunan skripsi, maka dengan ini:

Nama : Arif Rahman
Jurusan : Ekonomi Syariah (ESY)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu
Alamat : Jl. Mangga, No. 58

I. Pengantar

Sebelumnya kami mengucapkan banyak terimah kasih kepada saudara (i) karena telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kami berharap agar tanggapan yang saudara (i) berikan sesuai dengan pendapat, persepsi, dan keadaan untuk kondisi yang dirasakan. Data yang kami peroleh murni untuk kepentingan penelitian dan akan kami rahasiakan.

Petunjuk pengisian yaitu mengisi setiap pertanyaan yang diminta dengan memberi tanda check lish (√) pada pilihan jawaban yang tersedia berdasarkan keadaan anda sendiri. Kemudian bacalah setiap pertanyaan untuk memastikan semua pertanyaan sudah terjawab.

Keterangan:

Kode	Kriteria	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
S	Setuju	3
SS	Sangat Setuju	4

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur :

Lama Bekerja :

Lokasi Tugas :

Pendidikan Terakhir :

SLTA Diploma 1 Diploma 2 Diploma 3

S1 S2

Setelah mengisi identitas, selanjutnya agar saudara (i) mengisi pernyataan kuesioner dilembaran selanjutnya.

Demikian permohonan pengisian kuesioner ini, atas partisipasi dan kerjasamanya kami ucapkan terimah kasih.

II. Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Pimpinan menuntut kepatuhan dalam memberikan tugas kepada relawan				
2	Pimpinan menuntut rasa aman				
3	Pimpinan memberikan tugas kepada relawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan				
4	Pimpinan berkomunikasi dengan baik				
5	Pimpinan memberikan semangat kepada relawan				
6	Relawan termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik				
7	Pimpinan mengikut sertakan relawan dalam pengambilan keputusan				
8	Relawan merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan				
9	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada relawan untuk menetapkan tujuan yang harus dicapai				
10	Pimpinan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab				

III. Kompetensi (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu				
2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan				
3	Saya dapat mematuhi aturan-aturan yang ada di kantor				
4	Saya dapat mengelola tugas dengan baik				
5	Saya mampu berpikir dengan baik dalam melaksanakan tugas				
6	Saya dapat merencanakan pekerjaan dengan baik				
7	Saya mampu mengambil keputusan dengan baik				
8	Saya dapat mengambil tindakan dengan hati-hati				
9	Saya mampu memberikan masukan dengan baik				
10	Saya merasa nyaman dengan sesama rekan kerja				
11	Saya dapat mengembangkan keahlian yang dimiliki oleh rekan kerja				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
12	Saya mampu menciptakan keakraban dengan sesama rekan kerja				
13	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja				
14	Saya mudah bergaul dalam lingkungan kerja				
15	Saya memiliki gagasan dari hasil pemikiran sendiri				

IV. Kinerja Relawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan beban yang sudah ditetapkan				
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan				
3	Hasil kerja yang baik memberi manfaat yang baik bagi saya				
4	Saya selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas				
5	Hasil kerja/volume yang dicapai sesuai dengan yang sudah saya tentukan				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
6	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu				
7	Dalam setiap kesempatan yang ada, saya dapat memberikan ide/gagasan bagi kemajuan organisasi				
8	Saya memberikan ide/gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi				
9	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik				
10	Saya terampil dalam mengelola pekerjaan dengan praktis dan rapi				
11	Saya mampu mengelola pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan				
12	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja				
13	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pihak di luar perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan				
14	Saya mampu menjalin kerjasama dengan tim dalam melaksanakan pekerjaan				

LAMPIRAN 2
HASIL TABULASI DATA KUESIONER

HASIL TABULASI DATA KUESIONER

NO RESP	IDENTITAS RESPONDEN					JUMLAH
	JENIS KELAMIN	UMUR	LAMA BEKERJA	LOKASI TUGAS	PENDIDIKAN TERAKHIR	
1	1	1	2	2	4	10
2	1	1	2	2	1	7
3	2	2	2	2	1	9
4	1	1	2	2	1	7
5	2	1	1	2	1	7
6	2	1	2	2	1	8
7	2	2	2	2	5	13
8	2	2	2	2	1	9
9	1	1	2	2	1	7
10	2	1	2	2	1	8
11	1	1	2	2	1	7
12	1	2	2	2	1	8
13	2	2	2	2	1	9
14	2	1	1	2	1	7
15	1	1	2	2	1	7
16	2	1	2	2	1	8
17	1	1	2	2	1	7
18	1	1	2	2	1	7
19	2	1	2	2	1	8
20	2	1	1	2	1	7
21	1	2	1	2	2	8
22	2	1	1	2	1	7
23	1	1	2	2	1	7
24	1	1	2	2	1	7
25	2	1	2	2	1	8
26	2	1	1	1	1	6
27	1	2	1	1	1	6
28	1	1	2	1	1	6
29	2	1	2	1	1	7
30	2	1	2	1	1	7
31	1	1	2	1	1	6
32	1	1	2	1	1	6
33	1	1	2	1	1	6
34	2	1	2	1	1	7
35	1	1	2	1	1	6
36	2	1	2	1	1	7
37	1	1	2	1	1	6
38	2	1	2	1	1	7
39	1	2	2	1	1	7
40	2	2	2	1	1	8
41	1	1	2	1	5	10
42	1	1	2	1	1	6
43	1	1	2	1	1	6
JUMLAH	63	52	79	68	55	317

KETERANGAN

JENIS KELAMIN

LK = 1
PR = 2

UMUR

18 -23 THN = 1
24 - 30 THN = 2

LAMA BEKERJA

1 Tahun = 1
> 1 Tahun = 2

LOKASI TUGAS

MRI DI LUAR KOTA PALU= 1
MRI DALAM KOTA PALU = 2

PENDIDIKAN TERAKHIR

SLTA =1
DIPLOMA 1 = 2
DIPLOMA 2 = 3
DIPLOMA 3 = 4
S1 = 5
S2 = 6

**TABULASI KUESIONER
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)**

NO RESP	NOMOR PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	3	3	3	1	2	4	2	28
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
6	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
7	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	30
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	25
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
11	2	3	2	2	3	1	3	1	4	2	23
12	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	35
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
14	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33
15	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
17	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
18	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36
19	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	31
20	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
21	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
22	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36
23	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
24	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36
25	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	35
26	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
28	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
30	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
31	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	25
32	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
33	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	36
34	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
35	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
36	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
37	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	35
38	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36
39	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
40	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	30
41	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
42	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
43	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	32
JUMLAH	154	154	151	157	151	148	141	140	156	143	1495

TABULASI KUESIONER

KOMPETENSI (X2)

NO RESP	NOMOR PERNYATAAN															JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	55
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	46
3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	52
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	48
5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	53
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	55
7	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	44
8	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	57
9	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	47
10	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47
11	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
12	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	39
13	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	46
14	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48
15	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	48
16	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	51
17	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	49
18	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
19	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	56
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
23	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	49
24	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
25	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	47
26	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	45
27	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50
28	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	47
30	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	47
31	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	50
32	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	47
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
34	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	45
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
36	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	53
37	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	56
38	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
39	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	55
40	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	49
41	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	42
42	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
43	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	47
JUMLAH	14	138	14	144	143	15	145	145	138	14	150	152	150	147	146	2184

**TABULASI KUESIONER
KINERJA RELAWAN (Y)**

NO RESP	NOMOR PERNYATAAN														JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	52
2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	46
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	53
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	44
6	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	51
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	43
8	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	50
9	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	44
10	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	46
11	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	45
12	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	32
13	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	49
14	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	44
15	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	49
16	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	48
17	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	51
18	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	50
19	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	48
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	54
22	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	51
23	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
24	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	51
25	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	50
26	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	37
27	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	51
28	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	49
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	43
30	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	38
31	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	42
32	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	38
33	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	51
34	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	37
35	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	52
36	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	48
37	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	49
38	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	49
39	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	51
40	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	48
41	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	37
42	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	46
43	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
JUMLAH	149	140	151	143	135	142	141	136	143	150	133	153	145	151	2012

LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUTIR 1 GAYA KEPEMIMPINAN	31.1860	13.441	.668	.821
BUTIR 2 GAYA KEPEMIMPINAN	31.1860	14.917	.343	.847
BUTIR 3 GAYA KEPEMIMPINAN	31.2558	13.909	.499	.835
BUTIR 4 GAYA KEPEMIMPINAN	31.1163	12.724	.883	.802
BUTIR 5 GAYA KEPEMIMPINAN	31.2558	14.195	.521	.834
BUTIR 6 GAYA KEPEMIMPINAN	31.3256	14.034	.437	.842
BUTIR 7 GAYA KEPEMIMPINAN	31.4884	13.018	.523	.836
BUTIR 8 GAYA KEPEMIMPINAN	31.5116	13.161	.563	.830
BUTIR 9 GAYA KEPEMIMPINAN	31.1395	14.790	.433	.841
BUTIR 10 GAYA KEPEMIMPINAN	31.4419	13.062	.637	.822

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Kompetensi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUTIR 1 KOMPETENSI	47.4419	21.919	.892	.866
BUTIR 2 KOMPETENSI	47.5814	24.725	.398	.887
BUTIR 3 KOMPETENSI	47.3488	23.614	.585	.880
BUTIR 4 KOMPETENSI	47.4419	23.919	.422	.888
BUTIR 5 KOMPETENSI	47.4651	24.350	.422	.887
BUTIR 6 KOMPETENSI	47.2326	24.564	.444	.885
BUTIR 7 KOMPETENSI	47.4186	22.773	.710	.874
BUTIR 8 KOMPETENSI	47.4186	23.249	.676	.876
BUTIR 9 KOMPETENSI	47.5814	24.440	.375	.889
BUTIR 10 KOMPETENSI	47.5116	23.113	.685	.876
BUTIR 11 KOMPETENSI	47.3023	23.692	.625	.878
BUTIR 12 KOMPETENSI	47.2558	24.433	.422	.887
BUTIR 13 KOMPETENSI	47.3023	24.549	.398	.888
BUTIR 14 KOMPETENSI	47.3721	22.763	.763	.872
BUTIR 15 KOMPETENSI	47.3953	23.864	.543	.882

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Kinerja Relawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUTIR 1 KINERJA RELAWAN	43.3256	23.463	.669	.868
BUTIR 2 KINERJA RELAWAN	43.5349	25.445	.352	.882
BUTIR 3 KINERJA RELAWAN	43.2791	23.206	.716	.865
BUTIR 4 KINERJA RELAWAN	43.4651	24.588	.385	.882
BUTIR 5 KINERJA RELAWAN	43.6512	24.709	.431	.879
BUTIR 6 KINERJA RELAWAN	43.4884	25.065	.406	.880
BUTIR 7 KINERJA RELAWAN	43.5116	23.256	.614	.870
BUTIR 8 KINERJA RELAWAN	43.6279	23.763	.544	.874
BUTIR 9 KINERJA RELAWAN	43.4651	24.493	.506	.875
BUTIR 10 KINERJA RELAWAN	43.3023	23.454	.669	.867
BUTIR 11 KINERJA RELAWAN	43.6977	25.692	.410	.879
BUTIR 12 KINERJA RELAWAN	43.2326	22.611	.836	.859
BUTIR 13 KINERJA RELAWAN	43.4186	22.963	.599	.871
BUTIR 14 KINERJA RELAWAN	43.2791	24.063	.607	.871

LAMPIRAN 4
TABEL R

TABEL R

TABEL R STATISTIKA		DF = n-2			
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742

TABEL R STATISTIKA		DF = n-2			
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393

TABEL R STATISTIKA		DF = n-2			
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068

LAMPIRAN 5
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75008994
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.089
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

B. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	.969	1.032
	.969	1.032

C. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	GAYA KEPEMIMPINAN	KOMPETENSI
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.058	-.060
		Sig. (2-tailed)	.	.714	.704
		N	43	43	43
	GAYA KEPEMIMPINAN	Correlation Coefficient	-.058	1.000	.239
		Sig. (2-tailed)	.714	.	.123
		N	43	43	43
	KOMPETENSI	Correlation Coefficient	-.060	.239	1.000
		Sig. (2-tailed)	.704	.123	.
		N	43	43	43

LAMPIRAN 6
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

A. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.037	7.122		1.129	.266		
GAYA KEPEMIMPINAN	.108	.148	.084	.731	.469	.969	1.032
KOMPETENSI	.689	.116	.681	5.949	.000	.969	1.032

B. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.037	7.122		1.129	.266		
GAYA KEPEMIMPINAN	.108	.148	.084	.731	.469	.969	1.032
KOMPETENSI	.689	.116	.681	5.949	.000	.969	1.032

C. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.463	2	285.231	19.316	.000 ^b
	Residual	590.653	40	14.766		
	Total	1161.116	42			

D. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.466	3.84270

LAMPIRAN 7
LEMBARAN PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI



PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama	Arif Rahman	NIM	16120087
TTL	Palu, 25 01 1977	Jenis Kelamin	Male
Jurusan	Ekonomi Syariah (ES)	Semester	VI
Alamat	Jl. Diponegoro No. 23	HP	0811 111 111

Judul

- 30/9/19
- o Judul I
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah)
 - o Judul II
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah)
 - o Judul III
Analisis Program Kerja Lantai Bawah Dalam Mendukung Gerakan Keluarga

Palu, 23 September 2019

Mahasiswa

ARIF RAHMAN

NIM 16120087

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Dr. Muh. Tojoh. M.H.

Pembimbing II : Dr. Siti Aisyah. M.Gi

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
Dan Pengembangan Kelembagaan.

Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D
NIP. 196903011999031005

Ketua Jurusan

Dr. Siti Musyahidah, M.Th.I
NIP. 19670710 199303 2 005

LAMPIRAN 8
SURAT KETERANGAN PEMBIMBING

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
NOMOR : 50 / TAHUN 2019**

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU
TAHUN AKADEMIK 2019/2020**

- Membaca** : Surat saudara : **Arif Rahman / NIM 16.3.12.0087** mahasiswa jurusan **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu dengan judul skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah)**
- Menimbang** :
- a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
 - b. Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
 4. Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan STAIN Palu menjadi IAIN Palu;
 5. Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;
 6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor In.18/R/KP/07.6/73/2014 tentang Pengangkatan Wakil Rektor dan Dekan di Lingkungan IAIN Palu.
 7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta Insitut Agama Islam Negeri Palu

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG**

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU TAHUN
AKADEMIK 2018/2019

- Pertama : 1. **Dr. M. Taufan B., S.H., M.Ag.** (Pembimbing I)
2. **Dr. Sitti Aisyah, S.El., M.EI** (Pembimbing II)
- Kedua : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA IAIN Palu Tahun Anggaran 2019.
- Keempat : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- Kelima : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu

Pada Tanggal : 07 Oktober 2019



Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I

NIP. 19650505 199903 1 002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Palu;
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu;
3. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;

LAMPIRAN 9
SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 1496 / In.13 / F.IV / PP.00.9 / 09 /2019
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : : Izin Penelitian

Palu, 11 September 2019

Kepada Yth.
Pimpinan Kantor ACT Cabang Sulawesi Tengah
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Arif Rahman
NIM : 16.3.12.0087
TTL : Palu, 25 Juli 1997
Semester : VII
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Mangga No.58

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Terhadap Kinerja Relawan Aksi Cepat Tanggap (ACT) cabang Sulawesi Tengah"**

Dosen Pembimbing :

1. Dr. M. Taufan B., S.H., M.Ag.
2. Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk mengadakan penelitian di ACT Cabang Sulawesi Tengah

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I

NIP. 19650505 199903 1 002

LAMPIRAN 10
SURAT KETERANGAN TELAH DIIZINKAN MELAKUKAN
PENELITIAN



AKSI CEPAT TANGGAP (ACT) SULAWESI TENGAH
Jln. Basuki Rahmat No 71 Kelurahan Tatura Utara, Kecamatan Palu Selatan Kota Palu
Office 0451 – 8205300

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
087Surat/ACT-PAL/VII/2020

Yang bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : Nurmarjani Loulembah
Jabatan : Branch Manager Aksi Cepat Tanggap Sulawesi Tengah
Cabang : Sulawesi Tengah (Palu)

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Arif Rahman
NIM : 163120087
Asal. Perg. Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Bahwa benar telah melakukan penelitian di Lembaga Aksi Cepat Tanggap (ACT) Sulteng mulai 18 September – 18 November 2019 Untuk memperoleh data dalam penyusunan Proposal & Skripsi Penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap Sulawesi Tengah. "

Demikian Surat ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palu, 15 Januari 2020
Mengetahui,



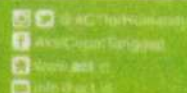
Nurmarjani Loulembah
Branch Manager

Head Office

Member: 0812210110000
Head Office: Jl. Basuki Rahmat No. 71, Kelurahan Tatura Utara, Kecamatan Palu Selatan, Kota Palu, Sulawesi Tengah 94111
Phone: 0451-8205300
Email: info@act.or.id

Supporting Office

Member: 0812210110000
Supporting Office: Jl. Basuki Rahmat No. 71, Kelurahan Tatura Utara, Kecamatan Palu Selatan, Kota Palu, Sulawesi Tengah 94111
Phone: 0451-8205300
Email: info@act.or.id



LAMPIRAN 11
DOKUMENTASI

DOKUMENTASI

Proses Pembagian dan Pengisian Kuisisioner





Dokumentasi Program-program Aksi Cepat Tanggap Cabang Sulawesi Tengah

1. Program Biaya Hidup Guru ACT Cabang Sulteng



2. Program Sahabat Usaha Mikro Indonesia ACT Cabang Sulteng



3. Distribusi Zakat Fitrah Mei 1441 H / 2020 M



LAMPIRAN 12
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Arif Rahman
Tempat, Tanggal Lahir : Palu, 25 Juli 1997
NIM : 16.3.12.0087
Agama : ISLAM
Status : Belum Menikah/Mahasiswa
Alamat : Jl. Mangga, No. 58
No.HP : 0831-3208-8717
Email : arifrahman250719@gmail.com
Nama Ayah : Hairuddin
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Nama Ibu : Misnawati
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga


B. Riwayat Pendidikan

- 1 SDN, Tahun Kelulusan : SDN Tinggiran Baru 1, Kec. Mekarsari, Kab. Barito Kuala, Kalsel, 2010
- 2 MTS, Tahun Kelulusan : MTS Darul Huda Tinggiran Baru, Kec. Mekarsari, Kab. Barito Kuala, Kalsel, 2013
- 3 SMA, Tahun Kelulusan : SMAN 1 Mekarsari, Kec. Mekarsari, Kab. Barito Kuala, Kalsel, 2016

C. Pengalaman Organisasi

- a. Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ekonomi Syariah

Palu, _____ Mei 2020 M
Syawal 1441 H


ARIF RAHMAN
16.3.12.0087