

# MINDS

JURNAL MANAJEMEN IDE DAN INSPIRASI

IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN PADA ORGANISASI RELAWAN PENANGGULANGAN BENCANA DI JAWA TIMUR

Dian Harmuningsih

Koordinator Sekretariat Bersama Relawan Penanggulangan Bencana Jawa Timur

PERCEIVED QUALITY PRODUK ELEKTRONIK MEREK SONY DI KOTA AMBON

Andrie Ch. Salhuteru,

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon

PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, LEVERAGE, DAN FIRM SIZE TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PERUSAHAAN

DI INDEKS JII, PERIODE 2011-2015

Rika Dwi Ayu Parmitasari & Hasrianto,

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar

FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUASAN NASABAH BANK MUAMALAT CABANG AMBON

Gilman Pary,

Institut Agama Islam Negeri Ambon,

PENGARUH ATRIBUT PRODUK DAN PERILAKU PENCARIAN VARIASI TERHADAP PERILAKU MAHASISWA BERPINDAH MEREK PONSEL  
PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jusmiati & Ahmad Efendi,

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar

PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN RUTE DOMESTIK GARUDA INDONESIA DI KOTA AMBON

Saul Ronald Jacob Saleky,

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon

PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER KARYAWAN

Ludy Sapulette,

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME DOSEN

Ady Andardinata,

STIE Tri Dharma Nusantara

PENGARUH CSR, FIRM SIZE DAN INTEREST-BASED DEBT TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR

DI INDEKS JII, PERIODE 2010-2016

Wahidah Abdullah, Alim Syariati, & Reskianti hamid

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar

ANALISIS DIMENSI KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAAN PASIEN PADA RSUD SYEKH YUSUF SUNGGUMINASA

Asdi,

FEB, Universitas Muhammadiyah Makassar



9 772597 699059



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
MAKASSAR

PUSAT DOKUMENTASI DAN PUBLIKASI ILMIAH JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR

[Type text]

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum WR. WB.

Puja dan puji syukur mari kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas berkah dan karunia-Nya, maka Jurnal Manajemen dan Inspirasi (MINDS), Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar ini dapat diselesaikan. Salam dan shalawat kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, sang pelita di tengah kejumudan dan kejahiliyahan, serta sumber informasi dan inspirasi yang terpercaya, al-Amiin. Terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan jurnal Minds dari awal hingga akhir yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Adapun jurnal Minds merupakan titik kulminasi perwujudan kemampuan menulis tenaga pendidik yang berada di intra Fakultas maupun luar universitas. Tulisan akademik yang diharapkan menjadi contoh nyata jawaban dari berbagai fenomena empiris yang relevan dari sisi keilmuan Manajemen. Edisi kali ini, yaitu Vol. 4, No.2, 2017, mengupayakan adanya pengembangan dari sisi kualitas tulisan maupun sebaran wilayah penulis. Upaya ini diharapkan akan mendorong terciptanya proses yang lebih terukur baik dari penulis, mitra bestari, maupun penyunting, sehingga peningkatan kualitas publikasi ilmiah dapat diharapkan sebagai keluaran yang pasti.

Seiring dengan penerbitan jurnal ini, maka mewakili tim publikasi, saya menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya untuk seluruh penulis yang berpartisipasi dalam edisi kali ini, dan kepada para pembaca yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk menelaah tulisan-tulisan yang termuat pada edisi kali ini.

Wassalamualaikum WR.WB.

Manajer Jurnal,

Dr. Alim Syariati, SE., M.Si.



## DAFTAR ISI

<p>IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN PADA ORGANISASI          RELAWAN PENANGGULANGAN BENCANA DI JAWA TIMUR.....</p> <p><b>Dian Harmuningsih</b>          Koordinator Sekretariat Bersama Relawan Penanggulangan Bencana Jawa Timur</p>	<p>1</p>
<p>PERCEIVED QUALITY PRODUK ELEKTRONIK MEREK SONY          DI KOTA AMBON.....</p> <p><b>Andrie Ch. Salhuteru,</b>          Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon</p>	<p>15</p>
<p>PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, LEVERAGE, DAN          UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN          SAHAM-SAHAM YANG TERDAFTAR PADA          JAKARTA ISLAMIC INDEX (JII) PERIODE TAHUN 2011-2015.....</p> <p><b>Rika Dwi Ayu Parmitasari &amp; Hasrianto,</b>          Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar</p>	<p>28</p>
<p>FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUASAN NASABAH          BANK MUAMALAT CABANG AMBON.....</p> <p><b>Gilman Pary,</b>          Institut Agama Islam Negeri Ambon,</p>	<p>49</p>
<p>PENGARUH ATRIBUT PRODUK DAN PERILAKU PENCARIAN          VARIASI TERHADAP PERILAKU MAHASISWA BERPINDAH MEREK          PONSEL PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM.....</p> <p><b>Jusmiati &amp; Ahmad Efendi,</b>          Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar</p>	<p>63</p>
<p>PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN          RUTE DOMESTIK GARUDA INDONESIA DI KOTA AMBON.....</p> <p><b>Saul Ronald Jacob Saleky,</b>          Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon</p>	<p>76</p>
<p>PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP          TURNOVER INTENTION .....</p> <p><b>Ludy Sapulette,</b>          Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon</p>	<p>93</p>
<p>PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASI          TERHADAP PROFESIONALISME DOSEN.....</p> <p><b>Ady Andardinata,</b>          STIE Tri Dharma Nusantara</p>	<p>106</p>



PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR), UKURAN PERUSAHAAN DAN INTEREST BASED DEBT (IBD) TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR (YANG TERDAFTAR DI JAKARTA ISLAMIC INDEX PERIODE 2010-2016).....	122
<b>Wahidah Abdullah, Alim Syariati, &amp; Reskianti hamid</b> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar	
ANALISIS DIMENSI KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAAN PASIEN PADA RSUD SYEKH YUSUF SUNGGUMINASA .....	136
<b>Asdi, FEB,</b> Universitas Muhammadiyah Makassar	

# IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN PADA ORGANISASI RELAWAN PENANGGULANGAN BENCANA DI JAWA TIMUR

Dian Harmuningsih\*

## ABSTRAK

Organisasi relawan yang bersifat nirlaba membutuhkan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan tertentu, sesuai dengan karakteristik dan nilai-nilai dasar yang dianut setiap organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi dan anggotanya. Penelitian ini untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin organisasi relawan di Jawa Timur dari perspektif anggotanya, serta mengetahui indeks kepuasan anggota terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi relawan di Jawa Timur. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang dibagikan kepada anggota organisasi relawan yang terdaftar pada Sekber Relawan Penanggulangan Bencana Provinsi Jawa Timur dan bersedia menjadi responden. Responden penelitian ini berjumlah 525 orang relawan dari 105 organisasi. Data diolah menggunakan *Microsoft Office Excel 10*, serta dianalisis dengan *Customer Satisfaction Index* dan *Importance Performace Analysis*. Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi relawan di Jawa Timur adalah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional diterapkan oleh pemimpin organisasi dalam memotivasi anggotanya terkait dengan *basic needs* yaitu *fiologis needs* dan *safety needs*, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional diterapkan oleh pemimpin organisasi dalam memotivasi anggota terkait dengan *self esteem* dan *self actualization needs*. Responden umumnya merasa sangat puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin organisasi relawan. Hasil penelitian merekomendasikan karakter-karakter tertentu yang hendaknya dimiliki oleh pemimpin organisasi relawan di Jawa Timur.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepuasan relawan

## ABSTRACT

*Nonprofit volunteer organizations require leaders who apply a particular style of leadership, in accordance with the basic characteristics and values adopted by each organization. Applying the right leadership style affects the improvement of the performance of the organization and its members. This research is to identify leadership style applied by leaders of volunteer organization in East Java from member perspective, and to know member satisfaction index toward leadership style applied to volunteer organization in East Java. Data were collected by questionnaires distributed to members of volunteer organizations registered at The Secretariat of Volunteers for Disaster*

---

\* Koordinator Sekretariat Bersama Relawan Penanggulangan Bencana Jawa Timur, Kompleks Kantor BPBD Provinsi Jawa Timur, Jalan S. Parman No. 55, Waru, Sidoarjo: (achen\_java@yahoo.com)

*Respond, and willing to be respondents. The respondents of this study were 525 volunteers from 105 organizations. Data is processed using Microsoft Office Excel 10, and analyzed with Customer Satisfaction Index and Importance Performance Analysis. The results show that the leadership style applied to volunteer organizations in East Java is the transactional and transformational leadership style. Transactional leadership style applied by organizational leaders in motivating their members related to basic needs of the physiological needs and safety needs, while the transformational leadership style applied by the leader of the organization in motivating members associated with self-esteem and self-actualization needs. Respondents generally feel very satisfied with the leadership style applied by the leaders of volunteer organizations. The results recommend certain characters that should be owned by leaders of volunteer organizations in East Java.*

*Keywords: transformational leadership, transactional leadership, volunteer satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu syarat utama dalam menunjang kelancaran proses operasi organisasi. Dalam teori kepemimpinan dijelaskan bahwa seseorang disebut sebagai pemimpin jika ia mampu memengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan yang diinginkannya. Sedangkan kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang menekankan pada perilaku pemimpin daripada sifat-sifat pemimpin yang ada. Siapapun yang berperan sebagai pemimpin diharapkan untuk dapat bertindak secara efektif sebagai seorang pemimpin.

Keefektifan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi.

Sikap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepercayaan, kepuasan kerja, kinerja dan lain-lain. Disadari bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku universal untuk segala situasi atau lingkungan, maka pendekatan situasional/kontingensi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik (Handoko dan Tjiptono, 1996).

Salah satu faktor pendekatan situasional yang akan semakin berpengaruh terhadap efektifitas kepemimpinan yang dekade mendatang adalah relasi antara pemimpin dan pengikut. Esensi relasi tersebut adalah interaksi antara pribadi yang berbeda motivasi dan potensi kekuasaan, termasuk di dalamnya keterampilan, kepercayaan, dalam rangka mencapai tujuan bersama. Interaksi ini memiliki dua bentuk, yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional (Yukl, 2002; Parmitasari, Abdullah, & Nirwana, 2017).

Kepemimpinan transaksional maupun kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan di setiap organisasi. Organisasi membutuhkan visi, dorongan, dan komitmen yang dibentuk oleh pemimpin transformasional. Sementara itu, organisasi juga membutuhkan pemimpin transaksional yang dapat memberikan arahan, berfokus pada hal-hal yang sifatnya terinci,

menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta memberikan *reward* dan *punishment*.

Organisasi nirlaba sebagai organisasi yang secara eksplisit berbasis nilai, berperan sangat penting dalam mendukung pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) melalui perubahan keseimbangan kekuasaan dari demi kepentingan pribadi menjadi kekuasaan demi kepentingan publik melalui aktivitas-aktivitas terprogram, kerja-kerja membangun konstituensi dan praksis-praksis organisasional, dan sukarelawan (*volunteer*) serta penggiat menjadi ujung tombak dalam perubahan sosial tersebut.

Kebanyakan penelitian mengenai sukarelawan berfokus pada kemanfaatan keanggotaan dalam perhimpunan sukarelawan dan bukan faktor-faktor yang berperan terhadap kepuasan hidup mereka. Seandainya pun terdapat penelitian yang mengungkap kesejahteraan para sukarelawan, umumnya berfokus pada sebab-musabab sosial (*social causation*) berupa keterlibatan sosial dan efek seleksi. Hal ini disebabkan kuatnya keinginan para sosiolog untuk meyakinkan disiplin ilmu lain bahwa kekuatan sosial yang paling kuat dalam membentuk kehidupan dan psikis individu termasuk para relawan. Akan tetapi, dengan penekanan demikian para peneliti telah mengabaikan peran anteseden dan peran keagenan manusia (*human agency*) (Thoits, 1994) atau daya-daya internal individu. Hal ini sangat ironis jika diterapkan terhadap pekerjaan kerelawanan (*volunteering*) yang mengandaikan keagenan (*agency*) diri sendiri (Thoits and Hewitt, 2001). Pengabaian terhadap hal ini akan menyebabkan kurang utuhnya pemahaman terhadap faktor-faktor yang berperan terhadap kepuasan hidup para relawan. Dengan demikian, selain faktor-faktor non personal, sumber-sumber daya personal individu harus dipertimbangkan sebagai faktor yang memfasilitasi kesejahteraan para relawan.

Sejauh ini, masih sangat kurang perhatian yang ditujukan terhadap dampak nyata menjadi sukarelawan terhadap kesejahteraan psikologis atau kepuasan hidup. Padahal, kepuasan hidup sangat berdampak terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya, terkait dengan unjuk kerja (Wright and Cropanzano, 2000), relasi yang baik (Diener and Seligman (2002), keunggulan mental (Koivumaa et. al, 2004) dan fisik (Røysamb et. al, 2003), kesehatan dan umur panjang (Avey et. al, 2010).

Sekretariat Bersama Relawan Penanggulangan Bencana (Sekber RPB) Provinsi Jawa Timur merupakan wadah berhimpunnya organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur, yang dibentuk sebagai mitra kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur dalam aktivitas penanggulangan bencana pada setiap tahap kebencanaan. Hingga saat ini telah terdaftar 105 organisasi dari 173 organisasi relawan penanggulangan bencana yang ada di Provinsi Jawa Timur. Sementara itu, terdapat 11 organisasi relawan yang berjenjang, dari tingkat lokal, kabupaten/kota dan provinsi, bahkan nasional.

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur.

- b. Mengidentifikasi tingkat kepuasan relawan penanggulangan bencana atas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh mereka, serta tingkat kepuasan para relawan atas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah keilmuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada organisasi nirlaba.

## TINJAUAN TEORITIS

### *Gaya Kepemimpinan*

Kepemimpinan dalam setiap organisasi merupakan salah satu faktor utama yang mendukung kesuksesan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins and Judge, 2008). Hingga saat ini masih terdapat pertentangan tentang kepemimpinan, yang pada hakekatnya didasari oleh fakta bahwa kepemimpinan melibatkan interaksi yang rumit antara pemimpin, pengikut, dan situasi. Dari berbagai definisi kepemimpinan, terdapat empat persamaan mendasar (Kreitner and Kinichi, 2014), yakni 1) kepemimpinan merupakan sebuah proses antara seorang pemimpin dan pengikut; 2) kepemimpinan melibatkan pengaruh sosial; 3) kepemimpinan terjadi pada banyak tingkatan dalam organisasi; 4) kepemimpinan berfokus pada pencapaian sasaran. Oleh karena itu, kepemimpinan didefinisikan sebagai sebuah proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai sasaran yang sama (Robbins and Judge, 2008).

Teori kepemimpinan saat ini masih berfokus pada kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional sebagai konsep inti yang pertama kali dikenalkan oleh Burns pada tahun 1978, dan dikembangkan oleh Bass dan Avolio untuk diaplikasikan dalam organisasi yang mencakup *model full range of leadership* (Bass, 1990). Terdapat dua tingkat dasar pengaruh nyata dalam interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin. Pengaruh pertama berasal dari pemahaman bahwa pemimpin menciptakan interaksi biaya – manfaat di daerah pemilihannya (kepemimpinan transaksional), dan kedua adalah kegembiraan emosional, yang disebut Burns sebagai kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang didasarkan pada transaksi atau pertukaran antara pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin melaksanakan tugasnya dengan membuat janji akan menaikan gaji dan pengakuan akan prestasi bagi bawahan yang bekerja dengan baik, sebaliknya bawahan yang tidak bekerja dengan baik akan dihukum. Sementara kepemimpinan transformasional terjadi ketika para pemimpin memperluas dan meningkatkan kepentingan bawahan mereka, membangkitkan kesadaran dan penerimaan tujuan dan misi kelompok, dan ketika mereka membuat bawahan

untuk melihat kepentingan kelompok melampaui kepentingan mereka sendiri (Handoko dan Tjiptono, 1996).

Kepemimpinan transaksional berfokus pada upaya untuk menjelaskan peran serta dan persyaratan kerja bagi bawahan, serta memberikan penghargaan positif dan negatif tergantung pada kinerja yang mengikutinya. Dengan kata lain, kepemimpinan transaksional meliputi kegiatan manajerial mendasar, berupa penentuan tujuan, mengawasi kemajuan pencapaian tujuan, dan memberi penghargaan serta hukuman kepada orang-orang untuk tingkatan pencapaian tujuan mereka (Kreitner and Kinichi, 2014).

Sementara fokus kepemimpinan transformasional adalah pada usaha untuk menimbulkan kepercayaan, mencoba menimbulkan jiwa kepemimpinan dalam diri orang lain, memerlihatkan pengorbanan diri dan bertindak sebagai agen moral, fokus pada diri sendiri dan pengikutnya dalam sasaran melampaui kebutuhan yang lebih dekat terhadap kelompok kerja. Para pemimpin transformasional mampu membuat perubahan organisasi dan hasil secara signifikan, karena bentuk kepemimpinan transformasional mengembangkan tingkatan motivasi instrinsik, kepercayaan, komitmen, dan kesetiaan yang lebih tinggi dari para pengikutnya (Kreitner and Kinichi, 2014). Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dengan memberikan makna dan pemahaman. Mereka menyelaraskan tujuan dan sasaran dari para pengikut individu dan organisasi yang lebih besar dan memberikan dukungan, bimbingan dan pembinaan bagi para pengikutnya.

Hasil penelitian dengan judul *does transformational leadership style foster commitment to change? The case of higher education in Malaysia* (Lo and Run, 2010) menunjukkan bahwa dua dimensi gaya kepemimpinan transformasi yaitu pengaruh ideal dan motivasi inspirasional ditemukan mempunyai hubungan positif terhadap komitmen personal untuk melakukan perubahan dalam organisasi. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional akan mampu memotivasi bawahan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

#### *Kepuasan atas Gaya Kepemimpinan*

Anggota organisasi sebagai pengikut bagi pemimpinnya, merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Demikian pula, keberhasilan pemimpin organisasi dalam mengelola organisasinya ikut ditentukan oleh tingkat kepuasan dari para pengikutnya. Dengan kata lain, keberhasilan seorang pemimpin dan organisasi, juga ikut dipengaruhi oleh partisipasi anggota atau mereka yang dipimpinnya. Partisipasi anggota organisasi dalam usaha untuk mewujudkan pencapaian tujuan organisasi turut dipengaruhi oleh tingkat kepuasan mereka atas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasinya. Terlebih lagi dalam organisasi relawan yang termasuk dalam kategori organisasi nirlaba.

Tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan atas sebagai hasil evaluasi atas karakteristik kepemimpinan para pemimpinnya (Robbins and Judge, 2008). Tingkat kepuasan tersebut

merupakan perbandingan antara harapan para anggota atas karakteristik kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya, dengan kenyataan yang sebenarnya. Hasil perbandingan ini menunjukkan tingkat penerimaan anggota organisasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya.

Dengan mengetahui tingkat kepuasan anggota organisasi atas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya, akan memberikan masukan yang sangat berharga bagi pemimpin organisasi dalam usaha memengaruhi para pengikutnya ke arah yang dikehendakinya dengan cara yang lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik survey. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, yakni Mei - Juli 2017 di Jawa Timur.

Populasi penelitian ini adalah seluruh relawan penanggulangan bencana yang tergabung dalam organisasi relawan penanggulangan bencana yang terdaftar pada Sekber RPB Provinsi Jawa Timur. Sampel penelitian ini adalah bagian dari populasi yang diambil secara sengaja dengan menggunakan teknik *kuota sampling*, di mana dari masing-masing organisasi relawan diminta 5 orang untuk menjadi responden penelitian ini.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan Skala Likert, di mana responden diminta untuk memberikan penilaian mereka atas harapan (tingkat kepentingan) karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur, dan kinerja aktual dari penerapan karakteristik gaya kepemimpinan tersebut. Rentang skor yang digunakan adalah 1 - 5, di mana 1 menunjukkan Sangat Tidak Penting/Sangat Tidak Puas, dan 5 menunjukkan Sangat Penting/Sangat Puas.

Teknik analisis yang digunakan adalah *Importance Performance Analysis* (IPA) dan *Customer Satisfaction Index* (CSI). IPA adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kinerja penting apa yang harus ditunjukkan oleh suatu organisasi dalam memenuhi kepuasan para pengguna jasa mereka (Ihsani, 2005). Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat kesenjangan (*gap*) antara Harapan dengan Persepsi dalam variabel yang dianalisis.

Pendekatan ini membagi kelompok variabel menjadi 4 kuadran. Kuadran I = Prioritas Utama, di mana faktor-faktor yang dianggap penting oleh responden tetapi pada kenyataannya faktor-faktor ini belum sesuai dengan harapan. Atribut-atribut yang termasuk ke dalam kuadran ini harus mendapat perhatian lebih atau diperbaiki sehingga kinerjanya meningkat. Kuadran II = Pertahankan Prestasi, di mana faktor-faktor yang dianggap penting telah sesuai dengan kenyataan yang dirasakan oleh responden sehingga tingkat kepuasan relatif tinggi. Atribut-atribut yang termasuk ke dalam kuadran ini harus tetap dipertahankan karena atribut-atribut inilah yang telah menarik perhatian responden. Kuadran III= Prioritas Rendah, di mana faktor-faktor yang dianggap kurang penting oleh responden dan pada kenyataannya tidak terlalu istimewa.

Peningkatan pada atribut-atribut dalam kuadran ini dapat dipertimbangkan kembali karena pengaruh terhadap manfaat yang dirasakan oleh responden sangat kecil. Kuadran IV = Berlebihan, di mana faktor-faktor yang dianggap kurang penting oleh pelanggan namun pada kenyataannya sudah cukup memuaskan. Variabel-variabel yang termasuk dalam kuadran ini dapat dipertimbangkan untuk dikurangi, sehingga dapat menghemat biaya.

Rumus yang digunakan adalah :

$$TKi = \frac{\sum X_i}{\sum Y_i} \times 100\%$$

di mana :

TKi = Tingkat kesesuaian menurut penilaian responden

Xi = Skor penilaian kinerja

Yi = Skor penilaian harapan responden

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika TKi <100% berarti karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sesuai dengan harapan responden

Jika TKi = 100% berarti karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan telah sesuai dengan harapan responden

Jika TKi >100% berarti karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan melebihi harapan responden

Analisis *Customer Satisfaction Index* digunakan untuk menganalisis tingkat kepuasan anggota organisasi (relawan) atas karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui kepuasan secara menyeluruh dengan melihat tingkat harapan dari karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasinya. Nilai CSI dalam penelitian ini dibagi ke dalam 5 kriteria (Ihzeni, 2005), yakni mulai dari Sangat Tidak Puas (0,00 - 0,34), Tidak Puas (0,35 - 0,50), Cukup Puas (0,51 - 0,65), Puas (0,66 - 0,80), dan Sangat Puas (0,81 - 1). Tahapan-tahapan pengukuran CSI adalah sebagai berikut:

- Menghitung *Weighting Factor (WF)*, yaitu mengubah nilai rata-rata kepentingan menjadi angka persentase dari total rata-rata tingkat kepentingan seluruh atribut yang diuji, sehingga didapatkan total WF sebesar 100%.
- Menghitung *Weight Score (WS)*, yaitu menilai perkalian antara nilai rata-rata tingkat kepuasan masing-masing atribut dengan WF masing-masing atribut.
- Menghitung *Weight Total (WT)*, yaitu menjumlahkan WS dari semua atribut.
- Menghitung *Satisfaction Index*, yaitu WT dibagi skala maksimum yang digunakan, kemudian dikalikan 100%.

## PEMBAHASAN

### *Karakteristik Responden*

Responden penelitian ini secara keseluruhan berjumlah 525 orang yang berasal dari 105 organisasi relawan penanggulangan bencana yang terdaftar pada Sekber RPB Provinsi Jawa Timur. Hasil tabulasi menunjukkan responden penelitian ini terdiri dari 418 orang (79,6%) laki-laki dan 107 orang (20,4%) perempuan. Mereka yang berusia <25 tahun sebanyak 127 orang (24,2%), yang

berusia antara 25-50 tahun sebanyak 350 orang (66,7%), serta yang berusia >50 tahun sebanyak 48 orang (9,1%). yang memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 170 orang (32,4%), Diploma sebanyak 66 orang (12,6%), Sarjana sebanyak 241 orang (45,9%), sedangkan selebihnya sebanyak 48 orang (9,1%) memiliki tingkat pendidikan Pascasarjan.

Selanjutnya responden yang telah menjadi anggota organisasi relawan penanggulangan bencana antara 1-5 tahun sebanyak 224 orang (42,7%), antara 5-10 tahun sebanyak 163 orang (31,0%), serta >10 tahun sebanyak 138 orang (26,3%). Responden penelitian ini yang menduduki posisi sebagai pengurus pada organisasi relawan penanggulangan bencana sebanyak 309 orang (58,9%), sedangkan yang menjadi anggota sebanyak 216 orang (41,1%).

#### Hasil Penelitian

Penggunaan analisis *Importance Performance* diawali dengan menghitung perbandingan rata-rata nilai *performance* dengan rata-rata nilai *Importance*. Nilai rata-rata *performance/importance* diperoleh dengan membagi total nilai *performance/importance* dengan jumlah responden. *Performance* adalah tampilan setiap karakteristik gaya kepemimpinan menurut penilaian responden dan *importance* adalah penilaian tingkat kepentingan responden terhadap setiap karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan. Total nilai *Performance/Importance* diperoleh dengan menjumlahkan nilai untuk setiap komponen yang membentuk *performance/importance* menurut hasil jawaban seluruh responden.

Langkah selanjutnya adalah menghitung tingkat kesesuaian dengan cara membandingkan antara tingkat kepentingan/harapan (*importance*) dengan tingkat kinerja (*performance*). Tingkat kesesuaian inilah yang akan menentukan urutan prioritas peningkatan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kualitas kepemimpinan pada organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur.

Hasil perhitungan menunjukkan tingkat kepentingan, kinerja aktual, *gap* dan tingkat kesesuaian dari seluruh responden, sebagaimana terdapat dalam tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1

Hasil Perhitungan <i>Importance, Performance, Gap</i> dan Tingkat Kesesuaian					
No	Karakteristik	Importance	Performance	Gap IP	TKi (%)
1	Kharisma	3,76	4,03	-0,26	93,47
2	Inspirasional	4,11	3,94	0,17	104,35
3	Stimulasi Intelektual	4,16	4,05	0,11	102,77
4	Perhatian Individu	3,93	4,09	-0,16	96,13
5	Imbalan Kontigensi	3,03	4,09	-1,06	74,08
6	Manajemen Eksepsi	3,99	3,66	0,33	108,94
7	Motivasi	4,41	3,92	0,49	112,49
8	Dapat Dipercaya	4,75	4,42	0,34	107,59
9	Memberi Penghargaan	4,21	4,73	-0,52	88,97
10	Menangani Konflik	4,34	4,50	-0,16	96,36
11	Responsif	4,82	4,32	0,50	111,50
12	Empati	4,62	4,72	-0,10	97,98

13	Komitmen	4,76	4,55	0,21	104,60
14	Percaya Diri	4,49	4,66	-0,17	96,28
	Wawasan Jangka				
15	Panjang	4,77	4,31	0,46	110,74
16	Kreativitas	4,71	4,45	0,26	105,78
17	Inovasi	4,72	4,48	0,25	105,49
18	Intelijensi	4,44	4,49	-0,05	98,90
19	Orientasi Masa Depan	4,69	4,31	0,37	108,61
20	Direktif	4,13	4,58	-0,45	90,11

Sumber : Hasil Pengolahan, 2017

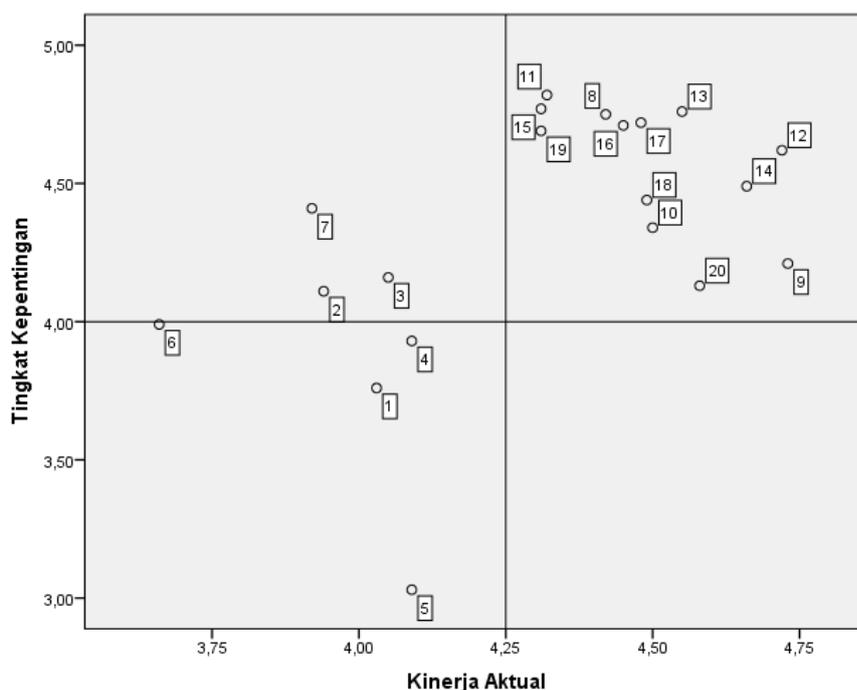
Hasil perhitungan di atas selanjutnya diurutkan dari gap yang terbesar, yang menunjukkan urutan prioritas pemberian perhatian terhadap karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur, sebagaimana terdapat dalam tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2  
Urutan Prioritas Perhatian atas Karakteristik Gaya Kepemimpinan

No	Karakteristik	Importance	Performance	Gap IP	TKi (%)
5	Imbalan Kontigensi	3,03	4,09	-1,06	74,08
9	Memberi Penghargaan	4,21	4,73	-0,52	88,97
20	Direktif	4,13	4,58	-0,45	90,11
1	Kharisma	3,76	4,03	-0,26	93,47
14	Percaya Diri	4,49	4,66	-0,17	96,28
10	Menangani Konflik	4,34	4,50	-0,16	96,36
4	Perhatian Individu	3,93	4,09	-0,16	96,13
12	Empati	4,62	4,72	-0,10	97,98
18	Intelijensi	4,44	4,49	-0,05	98,90
3	Stimulasi Intelektual	4,16	4,05	0,11	102,77
2	Inspirasional	4,11	3,94	0,17	104,35
13	Komitmen	4,76	4,55	0,21	104,60
17	Inovasi	4,72	4,48	0,25	105,49
16	Kreativitas	4,71	4,45	0,26	105,78
6	Manajemen Eksepsi	3,99	3,66	0,33	108,94
8	Dapat Dipercaya	4,75	4,42	0,34	107,59
19	Orientasi Masa Depan	4,69	4,31	0,37	108,61
	Wawasan Jangka				
15	Panjang	4,77	4,31	0,46	110,74
7	Motivasi	4,41	3,92	0,49	112,49
11	Responsif	4,82	4,32	0,50	111,50

Sumber : Hasil Pengolahan, 2017

Hasil dalam Tabel 2 di atas selanjutnya dimasukkan dalam diagram kartesius sebagai berikut.



Gambar 1. Diagram Kartesius *Importance Performance Analysis*

Dari diagram di atas, diketahui bahwa pada Kuadran I terdapat 3 karakteristik gaya kepemimpinan yang perlu mendapat perhatian atau prioritas utama dalam penerapan gaya kepemimpinan pada organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur, yakni (7) motivasi, (2) inspirasional, dan (3) stimulus intelektual. Selanjutnya pada Kuadran II terdapat 13 karakteristik gaya kepemimpinan yang telah memiliki kinerja yang baik menurut penilaian responden, yakni (8) dapat dipercaya, (9) memberi penghargaan, (10) menangani konflik, (11) responsif, (12) empati, (13) komitmen, (14) percaya diri, (15) wawasan jangka panjang, (16) kreativitas, (17) inovasi, (18) inteligensi, (19) orientasi masa depan, serta (20) direktif. Kemudian pada Kuadran III terdapat 4 karakteristik gaya kepemimpinan yang mendapat perhatian yang rendah dari responden, yaitu (1) kharisma, (2) perhatian individual, (5) imbalan kontijensi, dan (6) manajemen eksepsi. Sedangkan Kuadran IV tidak terdapat karakteristik gaya kepemimpinan yang telah diterapkan secara berlebihan oleh para pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana menurut penilaian responden.

Analisis selanjutnya dalam penelitian ini menggunakan *Customer Satisfaction Index (CSI)* untuk mengukur tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpinnya.

Hasil perhitungan *Customer Satisfaction Index* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3

Hasil Perhitungan <i>Customer Satisfaction Index</i>				
No	Karakteristik	Importance	Performance	Skor
1	Kharisma	3,76	4,03	15,16
2	Inspirasional	4,11	3,94	16,22
3	Stimulasi Intelektual	4,16	4,05	16,87
4	Perhatian Individu	3,93	4,09	16,08

5	Imbalan Kontigensi	3,03	4,09	12,41
6	Manajemen Eksepsi	3,99	3,66	14,63
7	Motivasi	4,41	3,92	17,27
8	Dapat Dipercaya	4,75	4,42	20,99
9	Memberi Penghargaan	4,21	4,73	19,92
10	Menangani Konflik	4,34	4,50	19,50
11	Responsif	4,82	4,32	20,83
12	Empati	4,62	4,72	21,79
13	Komitmen	4,76	4,55	21,66
14	Percaya Diri	4,49	4,66	20,90
	Wawasan Jangka			
15	Panjang	4,77	4,31	20,56
16	Kreativitas	4,71	4,45	20,96
17	Inovasi	4,72	4,48	21,14
18	Intelijensi	4,44	4,49	19,97
19	Orientasi Masa Depan	4,69	4,31	20,22
20	Direktif	4,13	4,58	18,94
Total		86,85	86,31	376,01
CSI		0,865869847		

Sumber : Hasil Pengolahan, 2017

Hasil perhitungan dalam tabel di atas menunjukkan relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur merasa sangat puas atas penerapan karakteristik gaya kepemimpinan oleh para pemimpin organisasinya, yang ditunjukkan melalui nilai indeks sebesar 0,865869847 atau dibulatkan 0,87.

Hasil tabulasi menunjukkan responden penelitian ini masih berada pada usia produktif, di mana sebagian besar dari mereka berada pada usia kurang dari 50 tahun. Hal ini merupakan kenyataan yang baik, di mana pada usia yang masih produktif mereka telah memiliki jiwa kerelawanan untuk ikut terlibat dalam upaya penanggulangan bencana, walaupun sebagian besar relawan adalah laki-laki, yang juga dibuktikan melalui hasil tabulasi responden penelitian ini. Dari tingkat pendidikan, relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur umumnya telah menamatkan jenjang pendidikan menengah atas, bahkan hasil tabulasi penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden telah memiliki ijazah sarjana. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan para relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur telah cukup memadai untuk menunjang aktivitas kerelawanan mereka di bidang penanggulangan bencana. Dengan tingkat pendidikan yang memadai akan menambah kapasitas mereka dalam ikut serta dalam penanggulangan bencana pada setiap tahapan kebencanaan, apalagi dengan kemajuan teknologi dewasa ini yang juga diadopsi dalam upaya penanggulangan bencana. Selanjutnya, hasil tabulasi juga menunjukkan umumnya relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur telah cukup lama menjadi anggota organisasi relawan penanggulangan bencana, bahkan telah berada pada posisi sebagai pengurus. Keikutsertaan para relawan dalam organisasi

relawan merupakan syarat mutlak bagi peran serta mereka dalam upaya penanggulangan bencana, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hasil analisis *Importance Performance* menunjukkan perlunya para pemimpin organisasi relawan untuk memperbaiki gaya kepemimpinannya melalui penerapan karakteristik gaya kepemimpinan tertentu. Karakteristik yang dimaksud adalah motivasi, inspirasi dan stimulus intelektual. Menurut penilaian para relawan, para pemimpin organisasinya masih kurang dalam memberikan motivasi, inspirasi dan stimulus atau rangsangan intelektual. Tugas-tugas kerelawanan tetap membutuhkan adanya motivasi yang kuat, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Para pemimpin organisasi relawan juga diharapkan mampu memberi dan menjadi inspirasi bagi para anggotanya dalam beraktivitas di bidang penanggulangan bencana. Demikian pula para pemimpin organisasi diharapkan mampu merangsang intelektualitas dari para anggotanya. Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya penilaian yang rendah dari para relawan atas karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi relawan penanggulangan bencana. Para relawan menilai pemimpin organisasi mereka masih kurang memiliki kharisma yang memadai, walaupun mereka juga tidak terlalu mementingkannya. Demikian pula dengan pemberian perhatian secara individual dan imbalan kontijensi bagi para relawan. Para relawan juga tidak terlalu mementingkan adanya tindakan perbaikan dari para pemimpin organisasinya jika terjadi penyimpangan yang dilakukan atas standar dan aturan yang ditentukan.

Dari temuan penelitian ini diketahui para pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana senantiasa menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama. Hasil analisis menunjukkan adanya kecenderungan para relawan agar pemimpin organisasinya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional lebih besar porsinya daripada gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional diterapkan oleh pemimpin organisasi dalam upaya untuk memotivasi anggotanya terkait dengan *basic needs* yaitu *physiologis needs* dan *safety needs*, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional diterapkan oleh pemimpin organisasi dalam upaya untuk memotivasi anggota dalam hubungannya dengan *self recognition* dan *self actualization*.

Namun demikian, terlepas dari kenyataan tersebut di atas, hasil penelitian ini juga menunjukkan para relawan merasa sangat puas atas penerapan karakteristik gaya kepemimpinan oleh pemimpin organisasinya. Kenyataan ini merupakan pencapaian yang perlu dipertahankan oleh para pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur, terutama dalam usaha untuk meningkatkan keikutsertaan para relawan anggota organisasinya dalam setiap upaya penanggulangan bencana. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana telah mampu berperan secara baik dalam memimpin organisasinya.

## **PENUTUP**

### *Kesimpulan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin organisasi relawan di Jawa Timur dari perspektif anggotanya, serta mengetahui indeks kepuasan anggota terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi relawan di Jawa Timur. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik gaya kepemimpinan yang masih perlu mendapat perhatian dari para pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur menurut penilaian anggotanya antara lain pemberian motivasi, inspirasional, dan stimulus intelektual. Selanjutnya, karakteristik gaya kepemimpinan yang mendapat perhatian rendah dan juga memiliki kinerja aktual yang rendah menurut penilaian para relawan meliputi kharisma, perhatian individual, imbalan kontijensi, dan manajemen perbaikan. Secara keseluruhan para relawan telah merasa sangat puas atas penerapan karakteristik gaya kepemimpinann oleh para pemimpin organisasinya. Para pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur cenderung lebih menerapkan gaya kepemimpinan transformasional daripada gaya kepemimpinan transaksional.

#### *Saran*

Para pemimpin organisasi relawan penanggulangan bencana di Provinsi Jawa Timur hendaknya lebih memberi perhatian pada upaya pemberian motivasi, inspirasi, dan stimulus intelektual dalam rangka meningkatkan kepuasan para anggota organisasi yang dipimpinnya, apalagi mengingat karakteristik organisasi relawan sebagai organisasi nirlaba yang lebih menjalankan fungsi pengabdian sosial.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. and Palmer, N.F. 2010. *Impact of positive psychological capital on employee well-being over time*, Journal of Occupational Health Psychology, 15(1), 17-28
- Bass, B.M., 1990. *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory research and managerial application*, New York: Free Press,
- Diener, E. and Seligman, M.E.P. 2002. *Beyond money: Toward an economy of well-being*. Psychological Science in the Public Interest, 5(1), 1-31
- Handoko, Hanni T. dan Tjiptono, F. 196. *Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan*, Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, 11 (3), 23-34.
- Ihsani, D.W., 2005. *Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Atribut Wisata Cangkung Garut, Jawa Barat*, Skripsi, Departemen Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, IPB, Bogor
- Koivumaa-Honkanen, H., et. al, 2004. *Life dissatisfaction and subsequent work disability in an 11-year follow-up*, Psychological Medicine, 34, 221-22
- Kreitner, R. dan Kinichi, A., 214. *Perilaku Organisasi – Organizational Behaviour*, Buku 2, Edisi 9, Jakarta : Salemba Empat, 2014.
- Lo, Ramayah and Run. 2010. *Does transformational leadership style foster commitment to change? The case of higher education in Malaysia*, Procedia Social and Behavioral Sciences 2, 5384-5388

- Parmitasari, Rika Dwi Ayu, Wahidah Abdullah, & Nirwana. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) wilayah sulserabar*. Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi, Vol. 4, No. 1 2007
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A., 2008. *Perilaku Organisasi – Organizational Behaviour*, Buku 2, Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat
- Røysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C. and Harris, J. R., 2003. *Happiness and health: Environmental and genetic contributions to the relationship between subjective wellbeing, perceived health, and somatic illness*, Journal of Personality and Social Psychology, 85
- Thoits, P.A. and Hewitt, L.N. 2001. *Volunteer work and well-being*, Journal of Health and Social Behavior, 42, 115–131
- Thoits, P.A., 1994. *Stressors and problem-solving: The individual as psychological activist*, Journal of Health and Social Behavior 35, 143–159.
- Wright, T.A, and Cropanzano, R., 2000. *Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance*, Journal of Occupational Health Psychology, 5, 84-94
- Yukl, G. 2002. *Leadership in organisations*. New Jersey: Prentice-Hall



**Penanggung Jawab**  
Ambo Asse

**Ketua/**  
M. Wahyuddin Abdullah

**Dewan Editor**  
Alim Syariati  
Rusdi Prayoga  
Andi Mulia  
Rusnawati

**Mitra Bestari/Reviewer**  
Ambo Asse (UIN Alauddin Makassar),  
Firman Menne (Universitas Bosowa Makassar),  
Suwandi Ng (Universitas Atma Jaya Makassar),  
Agus Salim (ISEI Sul-Sel),  
Rika Dwi Ayu Parmitasari (UIN Alauddin Makassar),  
Ahmad Efendi (UIN Alauddin Makassar),  
Awaluddin (UIN Alauddin Makassar),  
Okta Nofri (UIN Alauddin Makassar),  
Eka Suhartini (UIN Alauddin Makassar),  
Akil Rahman (UIN Alauddin Makassar),

**Sekretaris Penyunting**  
Rusmawandi Rara  
Nurhikma Hawabaja  
Roshani

**JURNAL MINDS**  
Pusat Dokumentasi dan Publikasi Ilmiah  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin  
Jl. Sultan Alauddin No. 33 Samata-Gowa Sul-Sel -- INDONESIA  
Telp/HP. 081355774774, 081241840208, Fax. (0411) 8221400  
Website OJS: <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds>  
Email: [minds@uin-alauddin.ac.id](mailto:minds@uin-alauddin.ac.id)



## KRITERIA TULISAN

1. Panjang tulisan minimal 10 halaman dan maksimal 15 halaman
2. Menggunakan huruf Book Antiqua, font 12, spasi 1, margin atas-bawah 3cm, kiri-kanan 2.54 cm.
3. Tulisan dapat berupa hasil penelitian kuantitatif (diutamakan), penelitian kualitatif, dan kajian teoritis dalam bidang Manajemen dengan penguatan pada integrasi keislaman.
4. Identitas penulis meliputi: nama penulis tanpa gelar, nama dan alamat afiliasi, dan alamat email penulis (contoh Alim Syariati, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin, Jl. HM. Yasin Limpo, NO. 63 Samata-Gowa, [alim.syariati@uin-alauddin.ac.id](mailto:alim.syariati@uin-alauddin.ac.id)).
5. Komposisi tulisan harus mengikuti pola berikut:
  - a. Judul
  - b. Abstrak (bahasa Indonesia dan bahasa Inggris) maksimal 150 kata dan kata kunci 3-5 kata
  - c. Pendahuluan (Yang didalamnya menyinggung mengenai masalah penelitian)
  - d. Tinjauan teoritis
  - e. Metode penelitian
  - f. Pembahasan
  - g. Penutup
  - h. Daftar pustaka

**Buku:** Hartono, Jogiyanto, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan pengalaman-pengalaman*. Edisi 2004/2005. BPFE, Yogyakarta

**Jurnal:** Barney, Jay B. 1995. *Looking Inside Competitive Advantage*. Academy of Management, pp. 49-61

**Penelitian Tidak Publikasi:** Minimal sumber referensi berasal dari disertasi S3 (tapi tidak dianjurkan), dengan mengikuti format di atas
6. Menggunakan **Innote**
7. Waktu penting dalam penerbitan Jurnal berkala Ilmiah Minds, yaitu bulan Maret- Mei untuk terbitan pertama tahun berjalan, dan Oktober-November untuk terbitan kedua tahun berjalan melalui *online journal system* (OJS) yang bisa diakses melalui laman <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds>. Pertanyaan terkait jurnal Minds bisa disampaikan melalui email: [minds@uin-alauddin.ac.id](mailto:minds@uin-alauddin.ac.id) atau [alim.syariati@uin-alauddin.ac.id](mailto:alim.syariati@uin-alauddin.ac.id)