

# Servant Leadership, Motivasi, dan Pelatihan Dalam Kinerja Relawan Melalui Loyalitas Sebagai Variabel Intervening

Oleh :

**Rahmatulloh Gustiamtomo**

Dosen pembimbing :

**Dr. Vera Firdaus S.Psi.,M.M**

**Program. Studi Manajemen**

**Fakultas Bisnis, Hukum. dan Ilmu Sosial**

**Universitasi Muhammadiyah Sidoarjo**

**Juli, 2023**

# Pendahuluan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dari Servant Leadership, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Loyalitas dan Kinerja Relawan. Berdasarkan hasil kinerja relawan dalam Laporan Pertanggung Jawaban Humanity Volunteer Network (HVN) tahun 2022 bahwa terdapat realisasi kegiatan yang masih belum memenuhi tolak ukur. Beberapa penelitian cenderung fokus pada faktor karyawan, sedangkan faktor lainnya belum sepenuhnya dipahami dalam konteks relawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antara servant leadership, motivasi, pelatihan, dan loyalitas terhadap kinerja relawan.

# Metode Penelitian

- **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang diajukan ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variable dependen.

- **Sumber Data**

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi *Primary Data* yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner. Sedangkan *Secondary Data* menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan

- **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*.

- **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian kali ini adalah relawan pada organisasi MRI (Masyarakat Relawan Indonesia) cabang Surabaya, Sidoarjo yang berjumlah sebanyak 198 orang. Jumlah sample ditentukan dengan rumus *Slovin* dan diperoleh sebanyak 132 sample

# Hipotesis

H1: *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas relawan MRI

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas relawan MRI

H3: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas relawan MRI

H4: *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja relawan MRI

H5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja relawan MRI

H6: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja relawan MRI

H7: Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja relawan MRI

H8: *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Loyalitas relawan MRI

H9: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Loyalitas relawan MRI

H10: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas relawan MRI

# Hasil dan Pembahasan

- **Hipotesis pertama** : *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas relawan MRI (**Diterima**)
- **Hipotesis kedua** : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas relawan MRI (**Diterima**)
- **Hipotesis ketiga** : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas relawan MRI (**Diterima**)
- **Hipotesis keempat** : *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja relawan MRI (**Diterima**)
- **Hipotesis kelima** : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja relawan MRI (**Diterima**)
- **Hipotesis keenam** : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja relawan MRI (**Diterima**)
- **Hipotesis ketujuh** : Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja relawan MRI (**Diterima**)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,196	1,552		1,415	,159
Servant Leadership	,280	,073	,327	3,820	,000
Motivasi	,362	,090	,323	4,000	,000
Pelatihan	,344	,101	,263	3,396	,001

a. Dependent Variable: Loyalitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,146	2,027		,565	,573
Servant Leadership	,268	,100	,226	2,672	,009
Motivasi	,311	,124	,201	2,502	,014
Pelatihan	,417	,137	,230	3,037	,003
Loyalitas	,402	,115	,291	3,509	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

# Hasil dan Pembahasan

## INDIRECT EFFECT AND SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	,4266	,0770	,2756	,5775	5,5377	,0000

## INDIRECT EFFECT AND SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	,5871	,1005	,3901	,7841	5,8412	,0000

## INDIRECT EFFECT AND SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	,6735	,1112	,4556	,8914	6,0587	,0000

- **Hipotesis kedelapan** : nilai Z yang diperoleh adalah 5,5377. Dengan membandingkan nilai Z tersebut dengan nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas (Z) dapat memediasi hubungan antara Servant Leadership (X1) dan Kinerja (Y). Dengan demikian, hipotesis kedelapan dapat diterima.
- **Hipotesis kesembilan** : diperoleh nilai Z sebesar 5,8412. Dengan membandingkan nilai Z tersebut dengan nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas (Z) dapat memediasi hubungan antara Motivasi (X2) dan Kinerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis ke Sembilan dapat diterima.
- **Hipotesis Kesepuluh** : terdapat nilai Z sebesar 6,0587. Dengan membandingkan nilai Z tersebut dengan nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas (Z) secara signifikan memediasi hubungan antara Pelatihan (X3) dan Kinerja (Y). Dengan demikian, hipotesis ke sepuluh dapat diterima.

UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
SIDOARJO



# TERIMA KASIH