

***DISASTER MANAGEMENT LEADERSHIP DAN  
INTRINSIC MOTIVATION MENUJU PENINGKATAN KINERJA SDM  
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT***

TESIS  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :  
RUSTATI  
NIM 20402200149

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2024

**HALAMAN PENGESAHAN THESIS**

***DISASTER MANAGEMENT LEADERSHIP* DAN  
INTRINSIC MOTIVATION MENUJU PENINGKATAN KINERJA SDM  
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Disusun Oleh:

RUSTATI

NIM 20402200149

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan dihadapan sidang panitian ujian proposal tesis

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

**UNISSULA**

جامعته سلطان أبجوع الإسلامية

Semarang, April 2024

Pembimbing,



**Prof. Dr. Drs. Mulyana, M. Si.**

NIK. 210490020

**DISASTER MANAGEMENT LEADERSHIP DAN  
INTRINSIC MOTIVATION MENUJU PENINGKATAN KINERJA SDM  
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Disusun Oleh:

**RUSTATI  
NIM 20402200149**

Telah dipertahankan di depan penguji  
pada tanggal 31 Mei 2024

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing

Penguji I

  
**Prof. Dr. Drs. Mulyana, M. Si.**  
NIK. 210490020

  
**Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si.**  
NIK. 210491028

Penguji II

  
**Dr. Drs. H. Marno Nugroho, M.M.**  
NIK. 210491025

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Tanggal 31 Mei 2024

Ketua Program Pascasarjana

  
**Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si.**  
NIK. 210491028

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rustati  
NIM : 20402200149  
Program Studi : Magister Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “*Disaster Management Leadership dan Intrinsic Motivation Menuju Peningkatan Kinerja SDM Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat*” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 31 Mei 2024

Pembimbing

Yang menyatakan,

  
**Prof. Dr. Drs. Mulyana, M. Si.**

NIK. 210490020

  
**Rustati**

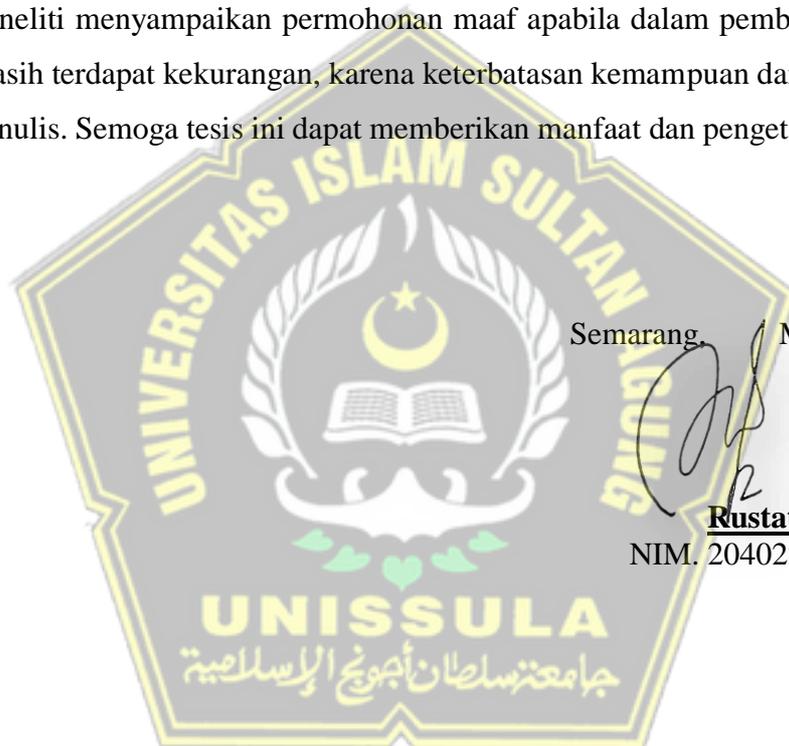
NIM. 20402200149

## Kata Pengantar

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat-Nya penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan penelitian tesis yang berjudul **“Disaster Management Leadership dan Intrinsic Motivation Menuju Peningkatan Kinerja SDM Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat”**. Dalam penyelesaian laporan tesis ini tidak lepas dari Do’a dan perhatian “Umma Hj. Rosita, Suami tercinta Eko Sarwono dan anak-anak tersayang Daffa Eko Pratama, Daffina Anaya Sarwono dan Devan Athaya Sarwono, Ibu Mertua dan adik-adik Ipar”, serta bimbingan, bantuan, dan arahan dari berbagai pihak yang mendukung, terutama Dosen Pembimbing. Untuk itu, saya sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Drs. Mulyana, M. Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan segenap waktu dan pemikiran untuk membantu, mengarahkan dan memberikan motivasi, serta nasehat yang sangat bermanfaat kepada saya sehingga penelitian tesis ini dapat tersusun.
2. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyو. SE, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang telah memberikan masukan dan saran.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang telah banyak membantu selama proses perkuliahan.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi program study Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan seluruh ilmu kepada saya selama semester 1-3.
5. Seluruh staf Fakultas Ekonomi program study Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang terbaik.
6. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D. , Bapak Prof. Dr. Drs. Hendar, SE., M.Si., Ibu Prof. Dr. Mutamimah, SE., M.Si., Bapak Dr. H. Lutfi

Nurcholis, ST., SE., MM., Bapak Dr. H. Moch. Zulfa, MM., Bapak Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM., Bapak Dr. Budhi Cahyono, SE., M.Si., Ibu Nurhidayati, SE., M.Si, Ph.D., Ibu Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd., MM., Ibu Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., M.Si., Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM., selaku Dosen Fakultas Ekonomi Unissula yang selalu memberikan do'a dan support sehingga saya bisa lanjut sekolah di Magister Manajemen Unissula serta segala ilmu yang diberikan kepada saya sehingga penelitian ini cepat selesai. Semoga amal ibadah mereka mendapatkan imbalan dari Allah SWT. Peneliti menyampaikan permohonan maaf apabila dalam pembuatan tesis ini masih terdapat kekurangan, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan penulis.



Semarang, Mei 2024

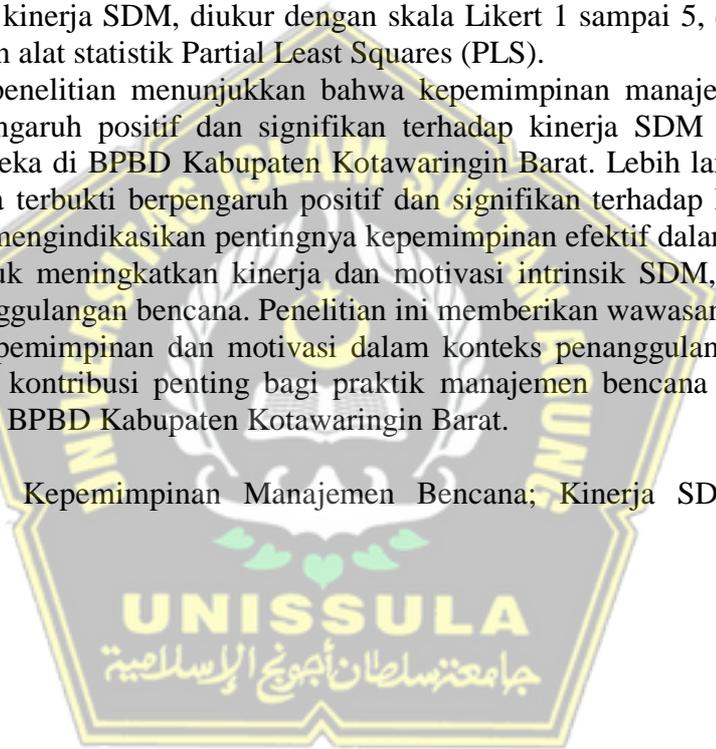
  
**Rustati**  
NIM. 20402200149

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan manajemen bencana terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) dan motivasi intrinsik mereka di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kotawaringin Barat. Menggunakan pendekatan penelitian eksplanatif, studi ini melibatkan seluruh SDM di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai populasi dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden, yang dipilih melalui teknik penarikan sampel sensus. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengandung pertanyaan-pertanyaan terkait variabel kepemimpinan manajemen bencana dan kinerja SDM, diukur dengan skala Likert 1 sampai 5, dan dianalisis menggunakan alat statistik Partial Least Squares (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan manajemen bencana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dan motivasi intrinsik mereka di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat. Lebih lanjut, motivasi intrinsik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Temuan ini mengindikasikan pentingnya kepemimpinan efektif dalam manajemen bencana untuk meningkatkan kinerja dan motivasi intrinsik SDM, yang krusial dalam penanggulangan bencana. Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang dinamika kepemimpinan dan motivasi dalam konteks penanggulangan bencana, menawarkan kontribusi penting bagi praktik manajemen bencana di Indonesia, khususnya di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat.

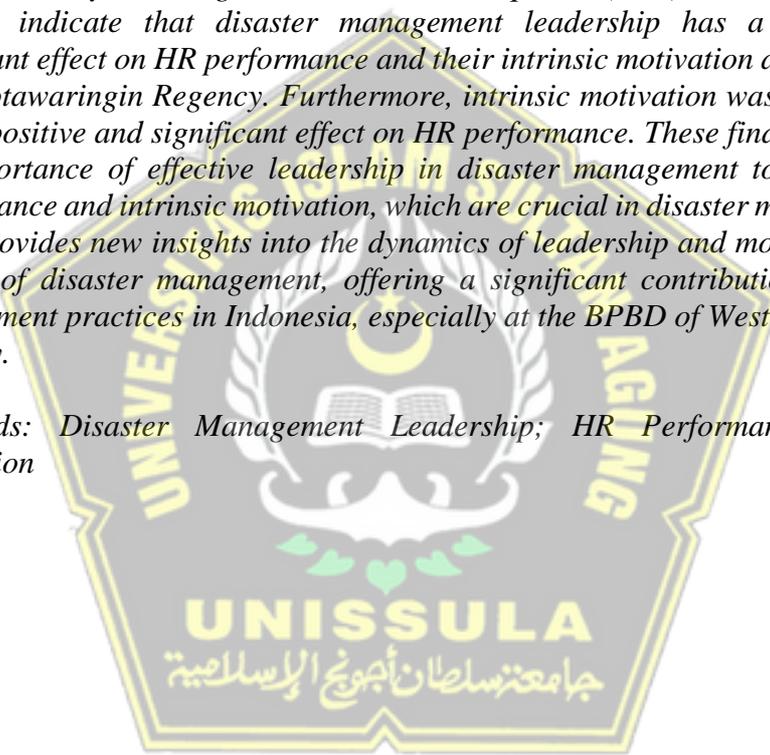
Kata Kunci: Kepemimpinan Manajemen Bencana; Kinerja SDM; Motivasi Intrinsik



## Abstract

*This study aims to analyze the impact of disaster management leadership on human resources (HR) performance and their intrinsic motivation at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of West Kotawaringin Regency. Employing an explanatory research approach, this study involved all HR at the BPBD of West Kotawaringin Regency as the population, with a total sample of 53 respondents, selected through a census sampling technique. Primary data was collected using questionnaires containing questions related to the variables of disaster management leadership and HR performance, measured with a Likert scale from 1 to 5, and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) statistical tool. The findings indicate that disaster management leadership has a positive and significant effect on HR performance and their intrinsic motivation at the BPBD of West Kotawaringin Regency. Furthermore, intrinsic motivation was also found to have a positive and significant effect on HR performance. These findings highlight the importance of effective leadership in disaster management to enhance HR performance and intrinsic motivation, which are crucial in disaster mitigation. This study provides new insights into the dynamics of leadership and motivation in the context of disaster management, offering a significant contribution to disaster management practices in Indonesia, especially at the BPBD of West Kotawaringin Regency.*

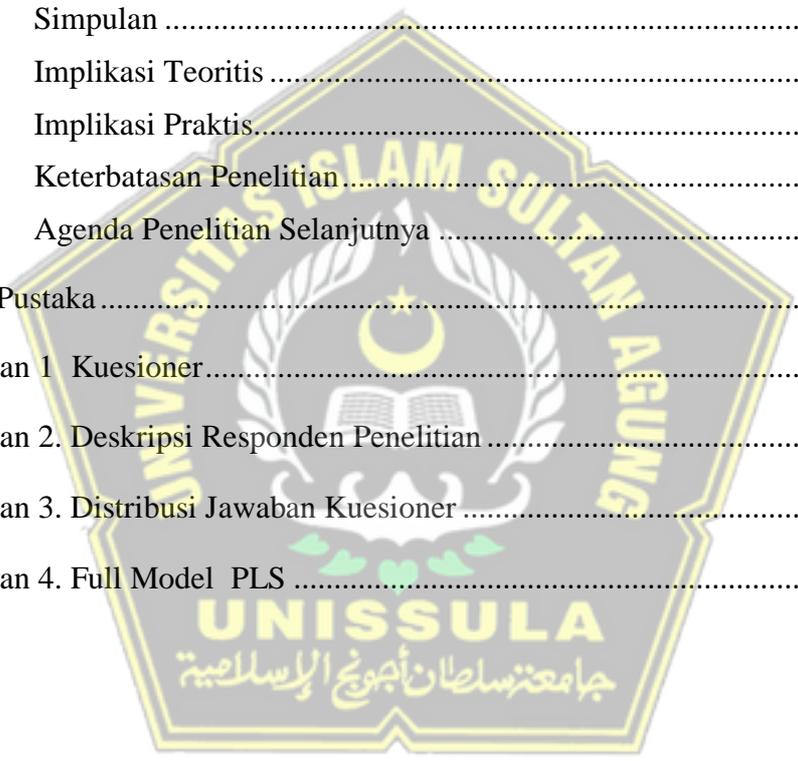
**Keywords:** *Disaster Management Leadership; HR Performance; Intrinsic Motivation*



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN THESIS .....	i
Kata Pengantar .....	v
Abstrak .....	vii
Abstract .....	viii
Daftar Isi.....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1. Kinerja SDM .....	10
2.2. Disaster Management Leadership .....	11
2.3. Motivasi Intrinsik .....	13
2.4. Pengembangan Hipotesis .....	16
2.5. Model Empirik Penelitian.....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>19</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	19
3.2 Populasi dan Sampel.....	19
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	20
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	20
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	21
3.6 Metode Analisis Data .....	23
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
4.1. Gambaran Umum Responden .....	34

4.2.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	35
4.3.	Pengujian Outer Model .....	38
4.4.	Hasil Pengujian Struktural Model (Inner Model) .....	41
4.5.	Pengujian Hipotesis.....	42
4.6.	Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung .....	45
4.7.	Hasil Pengujian R-Square .....	45
4.8.	Pembahasan.....	46
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>50</b>
5.1.	Simpulan .....	50
5.2.	Implikasi Teoritis .....	51
5.3.	Implikasi Praktis.....	52
5.4.	Keterbatasan Penelitian.....	53
5.6.	Agenda Penelitian Selanjutnya .....	53
Daftar Pustaka .....		55
Lampiran 1 Kuesioner.....		588
Lampiran 2. Deskripsi Responden Penelitian .....		71
Lampiran 3. Distribusi Jawaban Kuesioner .....		72
Lampiran 4. Full Model PLS .....		74



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia menurut Adiyoso, (2018) mulai dari Sabang hingga Merauke, memiliki kondisi geografis, geologis, hidrologis, dan demografis yang memungkinkan terjadinya bencana. Sehingga tidak mengherankan jika Bumi Nusantara kita mendapatkan sebutan *Ring of Fire* (lingkaran api). Secara umum faktor penyebab terjadinya bencana dapat diklasifikasikan ke dalam 3 kelompok: yaitu faktor alam, faktor non-alam maupun faktor manusia, yang ketiganya dapat menyebabkan timbulnya korban nyawa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, yang dalam keadaan tertentu dapat menghambat pembangunan nasional maupun pembangunan di daerah (Crosweiler & Tschakert, 2021).

Guna mengantisipasi dampak negatif yang lebih besar, maka Pemerintah telah mengeluarkan Undang-undang nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, yang menyebutkan bahwa bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor nonalam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis.

BPBD merupakan unsur pendukung tugas Bupati di bidang penanggulangan bencana daerah yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Bencana adalah urusan semua pihak. Bencana dapat disebabkan oleh kejadian alam (*natural disaster*) maupun oleh ulah manusia (*man-made disaster*). Faktor-faktor yang dapat menyebabkan bencana antara lain adalah bahaya alam (*natural hazards*) dan bahaya karena ulah manusia (*man-made hazards*) yang menurut *United Nations International Strategy for Disaster Reduction* (UN-ISDR) dapat dikelompokkan menjadi bahaya geologi (*geological hazards*), bahaya hidrometeorologi (*hydrometeorological hazards*), bahaya biologi (*biological hazards*), bahaya teknologi (*technological hazards*) dan penurunan kualitas lingkungan (*environmental degradation*), Kerentanan (*vulnerability*) yang tinggi dari masyarakat, infrastruktur serta elemen-elemen di dalam kota/ kawasan yang berisiko bencana Kapasitas yang rendah dari berbagai komponen di dalam masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 30 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 50 Tahun 2018 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat mengampu Indikator Tujuan (3) yaitu **“Indeks Kualitas Lingkungan Hidup”**, sasarannya adalah **“Menurunnya Risiko Bencana”**, dengan indikator **”Indeks Risiko Bencana”**.

Target dan realisasi kinerja penurunan Indeks Risiko Bencana Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2020-2022 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Capaian Kinerja Penurunan Indeks Risiko Bencana**

No	Indikator Sasaran	Target			Realisasi		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	Indeks Risiko Bencana	94	87	80	144,4	133,6	121,3

Sumber : *Perubahan Renstra Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023-2026*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa nilai Indeks Risiko Bencana Kabupaten Kotawaringin Barat tahun 2020 menunjukkan angka yang stagnasi yaitu 144,04 (data baseline tahun 2014), kegiatan penyusunan Kajian Risiko Bencana Kabupaten Kotawaringin Barat baru bisa dilaksanakan pada tahun 2019, namun demikian dokumen Kajian Risiko Bencana yang dilaksanakan tahun 2019 tersebut sampai dengan tahun 2020 belum terverifikasi oleh BNPB. Pada tahun 2021 Nilai Indeks Risiko Bencana (IRB) Kabupaten Kotawaringin Barat telah dapat di akses melalui Aplikasi inaRISK yang di kelola oleh BNPB dengan nilai 133,58, jika dibanding dengan target pada tahun 2021 (87) maka capaian kinerja penurunan IRB hanya mencapai 65.15%. Pada tahun 2022 nilai Indeks Risiko Bencana Kabupaten Kotawaringin Barat adalah 121,33, terjadi penurunan sebesar 12,5 point sehingga kinerja pada tahun 2022 mengalami peningkatan dibanding tahun 2021. Realisasi kinerja tahun 2022 jika banding dengan target penurunan IRB tahun 2022 (80) maka capaian kinerja penurunan IRB mencapai 65,94% (**tidak tercapai**).

Bencana alam merupakan bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam antara lain berupa gempa bumi, tsunami, gunung meletus, banjir, kekeringan, angin topan, dan tanah longsor. Adapun Bencana non-alam merupakan bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa nonalam yang antara lain berupa kebakaran lahan/hutan, gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit. Sedangkan Bencana sosial merupakan bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang diakibatkan oleh manusia yang meliputi konflik sosial antar kelompok atau antar komunitas masyarakat, dan terror (Crosweller & Tschakert, 2020).

Secara umum Bencana non-alam dan Bencana Sosial merupakan bencana yang disebabkan oleh ulah manusia (Kelman et al., 2016). Penanggulangan bencana hanya akan berjalan dengan efektif, apabila semua pemangku kepentingan (*Stakeholders*) memahami substansi manajemen bencana (Crosweller, 2022b). *Stakeholders* tersebut terdiri dari pihak pemerintah/pemerintah daerah, masyarakat, dunia swasta dan akademisi. Secara umum Penyelenggaraan penanggulangan bencana merupakan serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat, dan rehabilitasi (Crosweller, 2022a).

Lemahnya kualitas Sumberdaya manusia (khususnya di tatanan Pemerintah Daerah) baik aparatur maupun masyarakatnya, akan menjadi faktor penghambat dalam program penanggulangan bencana (Adiyoso,

2018). Hal tersebut terlihat dari masih adanya Pemerintah Daerah yang belum memasukkan isu kebencanaan. Untuk itu diharapkan Pemerintah melalui BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana) dan BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) perlu terus proaktif memberikan sosialisasi, edukasi dan advokasi kepada semua pemangku kepentingan. Kegiatan penanggulangan bencana tidak bisa diselesaikan oleh satu instansi, melainkan memerlukan koordinasi, kerjasama dan sinergitas antar instansi, antar sektor, antar pemangku kepentingan, antar level pemerintahan serta antar disiplin ilmu.

Kegiatan penanggulangan bencana tidak bisa diselesaikan oleh satu instansi, melainkan memerlukan koordinasi, kerjasama dan sinergitas antar instansi, antar sektor, antar pemangku kepentingan, antar level pemerintahan serta antar disiplin ilmu (Farra et al., 2017). Kepemimpinan pada saat penanganan bencana mutlak diperlukan untuk menunjang efektifitas dan pencapaian dari pengelolaan tersebut. Situasi yang kritis, penuh dengan ketidakpastian, tidak berfungsinya sistem dan kurangnya sumber daya, semakin mendorong diperlukannya kepemimpinan yang efektif. Manajemen kepemimpinan bencana memainkan peran yang semakin penting dalam proses mitigasi bencana (Crosweller & Tschakert, 2021).

Sebuah elemen penting dari pembuatan kebijakan adaptasi dan manajemen risiko bencana adalah cara terbaik menggabungkan individu dengan pendekatan komunitarian untuk membangun ketahanan (Adiyoso,

2018). Kesulitan untuk kepemimpinan yang efektif dalam upaya ini terletak pada pemahaman berbagai pemahaman, dan pendekatan, ketahanan dan konsekuensi kehidupan nyata mereka bagi populasi yang terkena dampak untuk menghadapi bencana yang disebabkan oleh perubahan iklim (Crosweller, 2022b).

*Disaster management leadership* (manajemen kepemimpinan bencana) adalah bagaimana pemimpin menjalankan tugas strategis yang berkaitan dengan manajemen krisis (Crosweller, 2022b). Kepemimpinan yang mampu mengelola dan memimpin banyak orang dalam semua fase kebencanaan. Ramos-Pla et al., (2021) membuktikan bahwa beberapa sifat yang harus dimiliki dan resiliensi menjadi sifat paling penting dalam konteks kebencanaan. Terlebih, tanggung jawab pemimpin dalam manajemen bencana sangat berat karena mereka punya tugas untuk meminimalisir dampak bencana, menyampaikan kabar baik dan harapan terhadap korban, serta memutuskan kebijakan yang tepat di tengah keterbatasan informasi dan ketidakpastian situasi (Persoff et al., 2018).

Saat terjadi bencana, para pemimpin, pemerintah, tim relawan, dan semua pihak terlibat memiliki motivasi yang tinggi untuk membantu masyarakat yang terdampak. Pemimpin menggunakan pengaruh dan koneksi mereka untuk memandu tindakan kooperatif menjangkau seluruh organisasi dan sektor untuk membangun strategi lintas sektor untuk melindungi masyarakat, bertukar informasi, berbagi sumber daya, dan

mengoordinasikan sistem dan personel dalam menghadapi situasi krisis (Farra et al., 2017).

Bekerja dalam krisis dan bencana selain didorong oleh keinginan berafiliasi, juga menguatkan ikatan sosial dan nilai (Crosweiler, 2022b; Kelman et al., 2016). Ketika menghadapi kebencanaan, tujuan akhir bukan soal kesuksesan materi, tetapi selalu soal penerimaan diri dan pemenuhan *sense of belongingness* yang sejati (Ramos-Pla et al., 2021). Menjadi seorang pekerja dibidang mitigasi dan manajemen kebencanaan identik dengan kehadiran secara jangka panjang di berbagai kondisi, dengan motivasi tinggi.

Hasil penelitian terkait kepemimpinan dan kinerja menyisakan kontroversi hasil. Gaya kepemimpinan terbukti secara empiris sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja SDM (Nguyen et al., 2020). Sementara hasil berbeda menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Paais & Pattiruhu, 2020). Sehingga dalam penelitian ini motivasi intrinsik diajukan sebagai variable pemediasi untuk menguraikan gap tersebut.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasar fenomena lapangan dan research gap maka masalah penelitian yang muncul adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat. Dengan demikian dapat disusun pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Disaster Management Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat?
2. Apakah *Disaster Management Leadership* berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dirumuskan maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Disaster Management Leadership* terhadap kinerja SDM di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Disaster Management Leadership* terhadap motivasi intrinsik di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Satuan Organisasi Perangkat Daerah, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait peningkatan kinerja SDM.

2. Diharapkan secara teoritis hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.
3. Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi terkait *Disaster Management Leadership*, motivasi intrinsik dan peningkatan kinerja SDM.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Kajian pustaka ini menguraikan variabel – variabel penelitian mencakup *Disaster Management Leadership*, motivasi intrinsik dan kinerja SDM. Masing – masing variabel menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis diajukan dalam penelitian yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

#### **2.1. Kinerja SDM**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai seberapa baik seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka (Rivai, 2018). Banyak perusahaan menilai kinerja karyawan mereka secara tahunan atau triwulanan untuk menentukan area tertentu yang perlu ditingkatkan dan untuk mendorong kesuksesan lebih lanjut di area yang memenuhi atau melebihi harapan (Bakirova Oynura, 2022).

Kinerja adalah faktor penting dalam kesuksesan organisasi, membantu juga meningkatkan produktivitas, profitabilitas, dan moral karyawan secara keseluruhan (Robert Kreitner & Charlene Cassidy, 2012). Dengan menilai kinerja karyawan secara teratur, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan, memberikan dukungan dan pelatihan kepada karyawan, serta memastikan bahwa setiap orang bekerja menuju tujuan yang sama (Dessler, 2012). Kinerja karyawan

adalah bagaimana anggota staf memenuhi tugas peran mereka, menyelesaikan tugas yang diperlukan dan berperilaku di tempat kerja (Drucker, 2012).

Pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja (Drucker, 2012). Kinerja menurut (Sedarmayanti, 2017) didefinisikan sebagai kumpulan perilaku karyawan yang memiliki beberapa nilai yang diharapkan bagi organisasi (positif atau negatif). Perilaku ini dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kelas besar: kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kontraproduktivitas (Bakirova Oynura, 2022).

Kinerja SDM disimpulkan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lima indikator kinerja karyawan adalah kuantitas; kualitas pekerjaan; efektivitas; *teamwork*; pembelajaran dan pengembangan.

## **2.2. *Disaster Management Leadership***

Peran pemimpin dan manajer dalam situasi bencana ini berbeda dari situasi normal karena dalam situasi bencana, orang-orang di bawah kepemimpinan pemimpin menuntut keamanan, dukungan, dan arah kepositifan dan harapan akan hal-hal menjadi lebih baik; mempersingkat durasi penderitaan dan menginginkan informasi yang benar dan dapat dipercaya (Mahmud et al., 2020). Pemimpin dalam kondisi bencana harus

memiliki kemampuan untuk membuat keputusan mendesak dengan informasi yang terbatas atau tidak tersedia karena kompromi dalam saluran komunikasi (Croweller, 2022b). Keterampilan komunikasi para pemimpin, khususnya komunikasi krisis menjadi pilar utama dalam menghadapi krisis (Ali et al., 2021).

Pengambil keputusan senior dan pemimpin manajemen bencana bertanggung jawab langsung untuk melindungi warga negara dan memainkan peran yang berpengaruh dalam menasihati, merumuskan, dan menerapkan kebijakan untuk memperkuat kapasitas adaptif dan meningkatkan resiliensi terhadap bencana (Croweller & Tschakert, 2021). Pemimpin manajemen bencana juga berpengaruh dalam menentukan sejauh mana keputusan kelembagaan mengurangi atau meningkatkan kerentanan sektor, kelompok, atau wilayah dalam konteks perubahan iklim (Everly et al., 2020; Jennifer Bealt et al., 2006; Kelman et al., 2016).

Dalam menjalankan kepemimpinan, seorang pemimpin harus memiliki prinsip-prinsip sehingga pengaruh kepemimpinannya akan signifikan dalam arah tercapainya tujuan (Ali et al., 2021). Menurut (Covey, 2005) prinsip adalah bagian dari kondisi, konsekuensi. Prinsip-prinsip kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Pembelajaran Seumur Hidup. Hal itu tidak hanya dicapai melalui pendidikan formal, tetapi juga di luar sekolah. Dengan mengamati lingkungan sekitar, seseorang dapat belajar banyak keterampilan yang mungkin berguna untuk menyelesaikan kehidupan sehari-hari.

2. Berorientasi Layanan. Seorang pemimpin bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani masyarakat. Dalam memberikan pelayanan, pemimpin harus lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.
3. Membawa Energi Positif. Energi positif didasarkan pada ketulusan dan keinginan untuk mendukung kesuksesan orang lain. Dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan yang baik. Seorang pemimpin harus mampu dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan dalam kondisi yang tidak ditentukan.

Sehingga disimpulkan bahwa *Disaster Management Leadership* adalah pemimpin dalam kondisi bencana yang memiliki kemampuan dalam membuat keputusan mendesak dengan informasi dan akses yang terbatas untuk melindungi warga negara dan memainkan peran yang berpengaruh dalam menasihati, merumuskan, dan menerapkan kebijakan untuk memperkuat kapasitas adaptif dan meningkatkan resiliensi terhadap bencana. *Disaster Management Leadership* diindikasikan dengan Pembelajaran Seumur Hidup, Berorientasi Layanan dan Membawa Energi Positif.

### **2.3. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi untuk terlibat dalam suatu perilaku karena kepuasan yang melekat pada aktivitas daripada keinginan untuk mendapatkan hadiah atau hasil tertentu (Azziz, 2017). Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai melakukan suatu kegiatan untuk

kepuasan yang melekat daripada untuk beberapa konsekuensi terpisah (P.-Y. Oudeyer & Kaplan, 2013).

Motivasi intrinsik adalah motivasi untuk melakukan sesuatu untuk dirinya sendiri, untuk kesenangan tugas itu sendiri (P. Y. Oudeyer & Kaplan, 2009). Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri (Locke & Schattke, 2019). Adapun motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Gkorezis & Kastritsi, 2017). Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang menyebabkan orang berpartisipasi berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri (Lindenberg, 2001).

Ketika termotivasi secara intrinsik, seseorang akan tergerak untuk bertindak untuk kesenangan atau tantangan daripada karena produk eksternal, tekanan, atau penghargaan (Grigorescu, 2020). Ada tiga hal yang harus diperjuangkan untuk meningkatkan motivasi intrinsik (Morris et al., 2022):

1. Otonomi – “hak atau kondisi pemerintahan sendiri”
2. Penguasaan - "pengetahuan atau keterampilan yang komprehensif dalam aktivitas tertentu"
3. Tujuan – “alasan mengapa sesuatu dilakukan”.

Motivasi intrinsik (Hennessey et al., 2015; Herzberg et al., 1959) terkait erat dengan kebutuhan untuk kompetensi, otonomi, dan keterkaitan

(*competence, autonomy, and relatedness*). Seiring dengan pemenuhan kebutuhan psikologis yang mendasar ini, motivasi intrinsik juga melibatkan pencarian dan keterlibatan dalam aktivitas yang menurut kita menantang, menarik, dan bermanfaat secara internal tanpa prospek imbalan eksternal apa pun (Jaquays, 2018). Tiga elemen utama motivasi intrinsik adalah otonomi, tujuan, dan penguasaan (Lazaroiu, 2015). Orang termotivasi secara intrinsik ketika mereka dapat bertindak secara mandiri, merasa bahwa upaya mereka penting, dan mendapatkan kepuasan karena menjadi lebih terampil (Mario & Coccia, 2019).

Morris et al., (2022) mengidentifikasi faktor-faktor ini sebagai motivasi intrinsik yang meningkat:

1. Tantangan: Orang lebih termotivasi ketika mereka mengejar tujuan dengan makna pribadi dan ketika mencapai tujuan itu mungkin tetapi belum tentu pasti. Sasaran ini mungkin juga berhubungan dengan harga diri mereka ketika umpan balik kinerja tersedia.
2. Kontrol: Orang ingin kontrol atas diri mereka sendiri dan lingkungan mereka dan ingin menentukan apa yang mereka kejar.
3. Kerjasama dan persaingan: Motivasi intrinsik dapat ditingkatkan dalam situasi di mana orang mendapatkan kepuasan dari membantu orang lain. Ini juga berlaku untuk kasus di mana mereka dapat membandingkan kinerja mereka dengan baik dengan orang lain.
4. Keingintahuan: Motivasi internal meningkat ketika sesuatu di lingkungan fisik menarik perhatian individu (keingintahuan sensorik).

Itu juga terjadi ketika sesuatu tentang aktivitas tersebut merangsang orang tersebut untuk ingin belajar lebih banyak (keingintahuan kognitif).

5. Pengakuan: Orang-orang menikmati prestasi mereka diakui oleh orang lain, yang dapat meningkatkan motivasi internal.

Motivasi intrinsik disimpulkan sebagai motivasi yang tumbuh dari dalam diri individu yang mendorong untuk melakukan sesuatu. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi intrinsik adalah 1) minat 2) sikap positif dan 3) kebutuhan (Smith & Shields, 2013).

## **2.4. Pengembangan Hipotesis**

### **2.4.1. Pengaruh *Disaster Management Leadership* terhadap kinerja SDM.**

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Ridwan, 2021). kepemimpinan pelayanan berhubungan positif dengan kinerja (Saleem et al., 2020). Kemudian, Purwanto menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan juga dikonfirmasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam pencapaian kinerja (Nguyen et al., 2020). Kemudian peneliti lain menyatakan bahwa *Leadership* ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penanganan bencana (Crosweller & Tschakert, 2021).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah:

H1 : Semakin baik implementasi *Disaster Management Leadership* akan semakin baik kinerja SDM

#### 2.4.2. Pengaruh *Disaster Management Leadership* terhadap motivasi intrinsik

Hasil penelitian terdahulu mengkonfirmasi pengaruh antara *Disaster Management Leadership* terhadap perilaku inovatif layanan karyawan dan motivasi intrinsik (Crosweller, 2022b). Temuan selanjutnya menunjukkan adanya dampak positif kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik (Siyal et al., 2021). Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi intrinsik (Novitasari & Asbari, 2020).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H2 : Semakin baik implementasi *Disaster Management Leadership* maka SDM akan semakin termotivasi secara intrinsik

#### 2.4.3. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM.

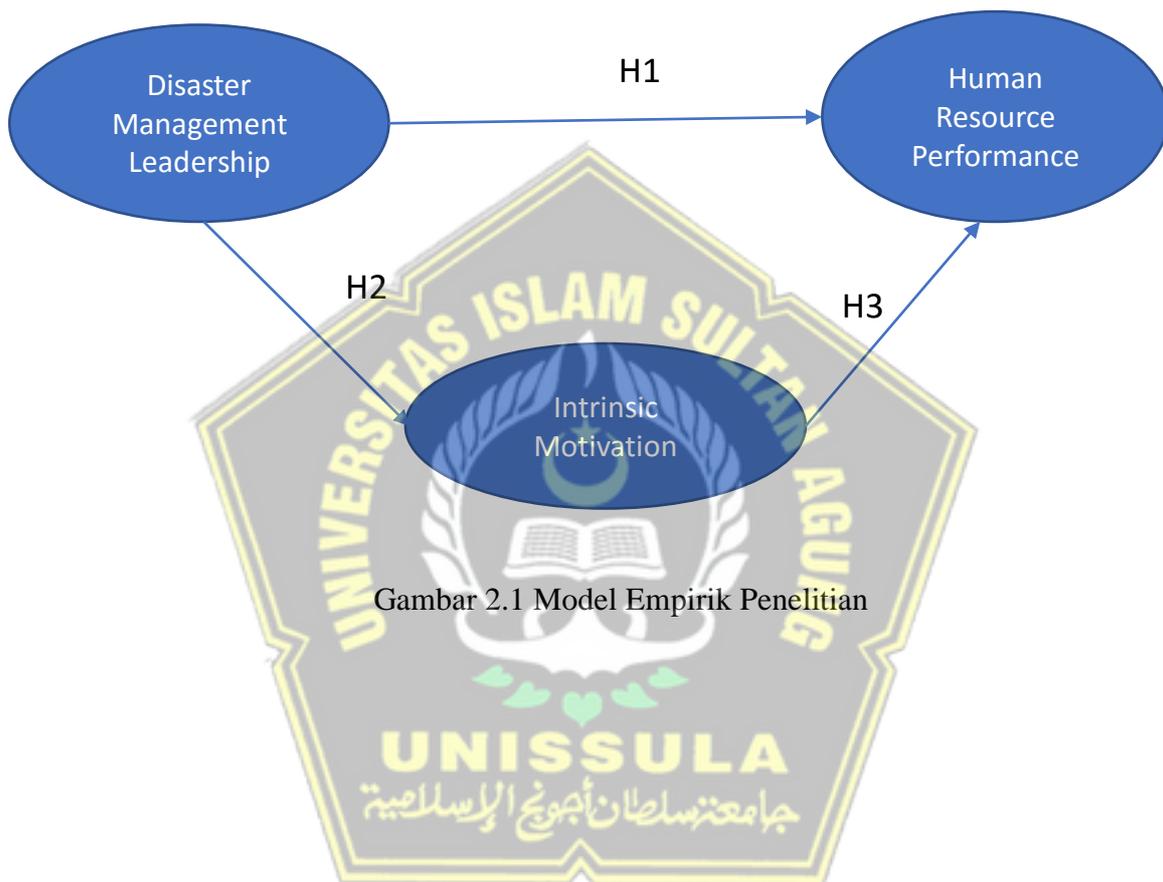
Penelitian sebelumnya mengkonfirmasi bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada motivasi ekstrinsik terhadap kinerja tenaga penjual (Good et al., 2022). Kemudian, penelitian lain mengungkapkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja (Mario & Coccia, 2019).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah:

H3 : Semakin baik motivasi intrinsik akan semakin baik kinerjanya

## 2.5. Model Empirik Penelitian

Model empirik yang diajukan dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian eksplanatory research yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh *Disaster Management Leadership*, motivasi intrinsik dan kinerja SDM.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan atau tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penarikan sampel Sensus. Teknik Sensus sampling (sampling jenuh) menurut Sugiyono (2012) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh SDM yang ada di BPBD Kabupaten kotawaringin Barat sebanyak 55 responden yang terdiri dari 28 orang PNS dan TKD 27 orang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup: *Disaster Management Leadership*, motivasi intrinsik dan kinerja SDM. Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi data statistic SDM, data dan referensi yang berkaitan dengan studi ini.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable penelitian *Disaster Management Leadership*, dan kinerja SDM. Dalam kuesioner juga terdapat opsi untuk memberi penjelasan atas indicator yang ditanyakan. Hal ini diharapkan mampu

menjelaskan mengapa responden memberi nilai pengukuran yang dipilih.

Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa :

- a. Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian.
- b. Literature berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian.

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan contruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Variabel penelitian ini mencakup *Disaster Management Leadership*, motivasi intrinsik dan kinerja SDM. Adapun masing-masing indikator nampak pada table 3.1

Table 3.1  
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja SDM prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. kuantitas pekerjaan; 2. kualitas pekerjaan; 3. efektivitas; 4. teamwork; 5. pengembangan.	(Sedarmayanti, 2017)
2.	<i>Disaster Management Leadership</i> kemampuan pemimpin untuk membuat keputusan mendesak dengan informasi dan akses yang terbatas untuk melindungi warga negara dan memainkan peran yang berpengaruh dalam menasihati, merumuskan, dan menerapkan kebijakan untuk memperkuat kapasitas adaptif dan meningkatkan resiliensi terhadap bencana.	1. Pembelajaran seumur hidup, 2. Berorientasi Layanan energi 3. Membawa positif.	(Covey, 2005)
3.	Motivasi intrinsik motivasi yang tumbuh dari dalam diri individu yang mendorong untuk mengatasi bencana.	1. senang menemukan solusi masalah bencana 2. senang terlibat memunculkan program kebencanaan 3. senang terlibat dalam pemikiran analitis bencana 4. senang terlibat dalam pembuatan prosedur tugas	(Tierney et al., 1999)

## 3.6 Metode Analisis Data

### 3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian (Umar, 2012). Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisa non statistic untuk menganalisis data kualitatif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, grafik / angka-angka berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel penelitian kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

### 3.6.2 Analisis Uji *Partial Least Square*

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kuasalita/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan

bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (Partial Least Square) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

### 3.6.3. Analisa model Partial Least Square

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### 1. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan kontruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Hengky (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading

### 2. *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran kontruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan kontruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai *Root Of Average Variance Extracted* (AVE) setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap kontruk lebih besar daripada nilai korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali dan Hengky, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$\frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i}{n}$$

Keterangan :

**AVE** : Rerata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang di estimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

$\lambda$  : Melambangkan standarize loading factor dan  $i$  adalah jumlah indikator.

### 3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang dioeroleh dari dua instrument yang berbeda yang mengyjur kontruk yang mana memounyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor jomponen dengan skor kontruk) indikator-indikator yang mengukur kontruk tersebut. (Hair et al, 2016) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah  $\pm 30$  dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading  $\pm 40$  dianggap lebih baik, dan untuk loading  $> 0.50$  dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan loading dalam menginterpetasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading*  $> 0.7$ ,

*cummunality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap kontruk lebih besar daripada korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnta dalam model (Chin, Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

#### 4. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu kontruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,70 maka dapat dikatakan bahwa kontruk tersebyr memiliki reliabilitas yang tinggi.

## 5. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0.7$ . Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Sedangkan untuk indikator formatif dilakukukan pengujian yang berbeda. Uji indikator formatif yaitu:

### a. *Uji Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan kontruknya harus signifikan.

### b. *Uji Multikolineritas*

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Utuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multikolineritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 – 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolineritas.

## 6. *Analisa Inner Model*

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasar pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk kontruk dependen, *Stone-Geisser Q*-

*square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Stone, 1974; Geisser, 1975). Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai ( $R^2$ ), pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif.  $Q^2$  mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai  $Q^2$  kurang dari nol (0), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$Y = b_1X_1 + e$$

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2y_1 + e$$

*Weight Relation*, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_i = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana  $W_{kb}$  dan  $W_{ki}$  adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen ( $\eta$ ) dan eksogen ( $\xi$ ).

Estimasi variabel laten adalah linier agregasi dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah  $\eta$  dan variabel laten eksogen adalah  $\xi$  (independent), sedangkan  $\zeta$  merupakan residual dan  $\beta$  dan  $\gamma$  adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*)

*Inner* model diukur menggunakan *R-square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevance* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square*  $> 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square*  $\leq 0$  menunjukkan model kurang

memiliki *predictive relevante*. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$$

Dimana  $(1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$  adalah R-square eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

## 7. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya adalah :

### 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

a)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan dari variabel *Disaster Management Leadership* terhadap kinerja SDM

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan dari variabel *Disaster Management Leadership* terhadap kinerja SDM

b)  $H_0 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan dari variabel *Disaster Management Leadership* terhadap motivasi intrinsik

Ho :  $\beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan dari variabel *Disaster Management Leadership* terhadap motivasi intrinsik

c) Ho :  $\beta_3 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM

Ho :  $\beta_3 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM

2) Menentukan level of significance :  $\alpha = 0,05$  dengan Df = ( $\alpha;n-k$ )

3) Kriteria pengujian

Ho diterima bila  $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$

Ho diterima bila  $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$

4) Perhitungan nilai t :

a) Apabila  $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$  berarti ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

b) Apabila  $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$  berarti tidak ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

## 8. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit realibility* untuk blok indikator. Model

struktur alat auinner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat  $R^2$  untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

## 9. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk  $\alpha = 0,05$  nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak atau menerima hiootesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai  $p < 0,05$ .

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini adalah anggota Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat berjumlah 55 orang. Dari survei yang dilaksanakan seluruh responden bersedia mengisi kuesioner dan seluruh kuesioner terisi lengkap. Dengan demikian 55 data kuesioner dari responden dapat dianalisis lebih lanjut. Deskripsi responden merupakan upaya mendeskripsikan responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja yang tersaji pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden**

No	Karakteristik	Total Sampel n=55	
		Jumlah	Persentase (%)
<b>1.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Pria	40	72.7
	Wanita	15	27.3
<b>2.</b>	<b>Usia</b>		
	< 20 tahun	6	10.9
	20 - 30 tahun	11	20
	30 - 40 tahun	16	29.1
	40 - 50 tahun	22	40
<b>3.</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	SMU	30	54.5
	Diploma	4	7.3
	Sarjana - S1	17	30.9
	Pascasarjana - S2	4	7.3
<b>4.</b>	<b>Masa Kerja</b>		
	< 5 tahun	19	34.5
	6 - 10 tahun	8	14.6
	11 - 20 tahun	16	29.1
	>20 tahun	12	21.8

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.1 menyajikan deskripsi responden penelitian dimana berdasarkan kategori jenis kelamin paling banyak adalah pria yaitu terdapat 40 orang (72,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat memiliki SDM yang kuat karena didominasi oleh laki laki yang lebih memiliki mobilitas dan fisik yang kuat serta mental yang kuat dalam menghadapi kondisi krisis.

Sebagian besar responden ada dalam rentang usia 30 - 40 tahun yakni terdapat 16 orang (29.1%). Kondisi ini menguntungkan bagi BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat dengan SDM yang muda, dan memiliki fisik dalam kondisi prima.

Pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah berpendidikan SMU yaitu 30 orang (54.5%) dan paling banyak responden telah bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 19 orang (34.5%). Hasil ini memberikan keuntungan bagi BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat dimana SDM memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup, mampu memahami kondisi dan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena memiliki pengalaman yang cukup banyak.

#### **4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Deskripsi data penelitian dilakukan pada bagian ini untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Tujuan dari analisis ini juga adalah untuk mengetahui kecenderungan responden untuk menanggapi item-item yang menjadi indikator dalam mengukur

variabel-variabel yang diteliti, dan sebagai penentu status variabel-variabel tersebut di lokasi penelitian.

Deskripsi variabel dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu: kategori rendah, skor = 1,00 – 2,33 , kategori sedang, skor = 2,34 – 3,66 dan kategori tinggi, dengan skor 3,67 – 5,00. Deskripsi variabel secara lengkap terlihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
1	<b><i>Disaster Management Leadership</i></b>	<b>3,59</b>	
	Pembelajaran seumur hidup	3.62	1.023
	Berorientasi layanan	3.51	0.953
	Membawa energi positif	3.64	0.786
2	<b>Motivasi Intrinsik</b>	<b>3,52</b>	
	Senang menemukan solusi masalah bencana	3.55	1.048
	Senang terlibat memunculkan program kebencanaan	3.55	0.991
	Senang terlibat dalam pemikiran analitis bencana	3.53	1.048
	Senang terlibat dalam pembuatan prosedur tugas	3.47	1.030
3	<b>Kinerja Sumber Daya Manusia</b>	<b>3,66</b>	
	Kuantitas Pekerjaan	3.60	1.025
	Kualitas Pekerjaan	3.68	0.915
	Efektivitas	3.66	0.918
	Teamwork	3.64	0.900
	Pengembangan	3.72	0.968

Sumber : data primer diolah, 2024

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa nilai mean data variabel *Disaster Management Leadership* secara keseluruhan sebesar 3,59 terletak pada rentang kategori sedang (2,34 – 3,66 ). Artinya, bahwa responden secara umum anggota BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat berpandangan bahwa pemimpin mereka memiliki *Disaster Management Leadership* yang cukup tinggi. Hasil deskripsi data pada variabel *Disaster Management Leadership*

didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah membawa energi positif dengan skor 3,64. Temuan tersebut memberi petunjuk bahwa responden menganggap bahwa pimpinan BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat dapat menyalurkan energi positif bagi para anggotanya. Indikator yang mendapatkan skor terendah adalah Berorientasi layanan yaitu diperoleh skor 3,51. Temuan tersebut memberi petunjuk bahwa responden beranggapan bahwa kepala BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat masih kurang menunjukkan ciri pemimpin yang berorientasi pada layanan.

Data variabel Motivasi Intrinsik diperoleh nilai *mean* secara keseluruhan sebesar 3,52 yang terletak pada rentang kategori sedang (2,34 – 3,66). Artinya, bahwa secara keseluruhan anggota memiliki Motivasi Intrinsik yang tergolong cukup tinggi. Hasil deskripsi data pada variabel Motivasi Intrinsik didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah Senang menemukan solusi masalah bencana dan indikator Senang terlibat memunculkan program kebencanaan dengan skor 3,55. Indikator Motivasi Intrinsik yang mendapatkan skor terendah adalah Senang terlibat dalam pembuatan prosedur tugas yaitu diperoleh skor 3,47. Temuan tersebut berarti bahwa anggota BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat merasa senang dalam mencari solusi dalam segala permasalahan kebencanaan. Namun, anggota masih kurang banyak terlibat dalam prosedur penugasan.

Pada variabel Kinerja SDM secara keseluruhan sebesar 3,66 terletak pada rentang kategori sedang (2,34 – 3,66 ). Artinya, bahwa anggota yang menjadi responden penelitian ini umumnya berkinerja cukup baik. Hasil

deskripsi data pada variabel Kinerja SDM didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah Pengembangan dengan skor 3,72. Artinya, para anggota BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat memiliki minat yang kuat untuk selalu inovatif dalam mengembangkan kemampuannya. Indikator Kinerja SDM yang mendapatkan skor terendah adalah Kuantitas Pekerjaan yaitu diperoleh skor 3,60. Hal ini menunjukkan anggota merasa masih perlu banyak belajar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

#### 4.3. Pengujian Outer Model

Model PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria *Goodness of fit* (GoF) dan model struktural (*inner model*) (Ghozali dan Latan, 2015:7). Pada bagian pertama, model pengukuran *outer model* merupakan evaluasi dasar harus dilakukan dilakukan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menentukan validitas dan reliabilitas indikator yang menjadi ukuran variabel laten. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *cronbach alpha*.

Tabel 4.3. Hasil Pengukuran Variabel (*outer model*)

Laten Variabel	Indikator	<i>Convergent validity</i>		<i>Internal Consistency Reliability</i>	
		Loadings >0,7	AVE >0,5	Composite Reliability >0,7	Cronbach Alpha >0,7
<i>Disaster Management Leadership</i>	X1_1	0.892	0.782	0.915	0.861
	X1_2	0.875			
	X1_3	0.886			
Motivasi Intrinsik	Y1_1	0.883	0.725	0.913	0.873
	Y1_2	0.789			
	Y1_3	0.883			
	Y1_4	0.848			
Kinerja Sumber Daya Manusia	Y2_1	0.806	0.710	0.924	0.897
	Y2_2	0.812			
	Y2_3	0.895			
	Y2_4	0.775			
	Y2_5	0.918			

Sumber: output Smart PLS 3 (2023)

*Convergent validity* masing-masing indikator digunakan untuk mengevaluasi indikator reflektif pada model pengukuran variabel laten. Pada PLS, nilai outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya menunjukkan pengujian *convergent validity*. Menurut Ghazali (2011), sangat disarankan agar nilai outer loading lebih dari 0,70. Selain itu, nilai AVE masing-masing konstruk lebih dari 0,5. Hasil uji reliabilitas terlihat bahwa nilai reliabilitas komposit masing-masing konstruk lebih dari 0,7, dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen dan internal reliability pada masing-masing variabel, dapat dikatakan seluruh indikator yang digunakan dalam model penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat dipakai sebagai ukuran bagi variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

Pengujian *discriminant validity* dilakukan melalui dua cara yaitu: melihat *Fornell-Larcker Criteria* dan nilai *cross loading*. Hasil uji *discriminant validity* untuk data variabel penelitian ini dipaparkan di bawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Diskriminan

<i>Fornell-Larcker Criteria</i>			
	<i>Disaster Management Leadership</i>	Kinerja SDM	Motivasi Intrinsik
<i>Disaster Management Leadership</i>	<b>0.885</b>		
Kinerja SDM	0.625	<b>0.843</b>	
Motivasi Intrinsik	0.466	0.726	<b>0.852</b>
<i>Cross Loading</i>			
	<i>Disaster Management Leadership</i>	Kinerja SDM	Motivasi Intrinsik
<b>X1_1</b>	<b>0.892</b>	0.527	0.371
<b>X1_2</b>	<b>0.875</b>	0.591	0.467
<b>X1_3</b>	<b>0.886</b>	0.535	0.391
<b>Y1_1</b>	0.458	0.715	<b>0.883</b>
<b>Y1_2</b>	0.395	0.545	<b>0.789</b>
<b>Y1_3</b>	0.370	0.583	<b>0.883</b>
<b>Y1_4</b>	0.354	0.610	<b>0.848</b>
<b>Y2_1</b>	0.553	<b>0.806</b>	0.634
<b>Y2_2</b>	0.506	<b>0.812</b>	0.617
<b>Y2_3</b>	0.557	<b>0.895</b>	0.623
<b>Y2_4</b>	0.428	<b>0.775</b>	0.534
<b>Y2_5</b>	0.575	<b>0.918</b>	0.641

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada uji *Fornell-Larcker Criteria* terlihat nilai akar AVE (kolom diagonal) memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk yang lain, menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan yang tinggi.

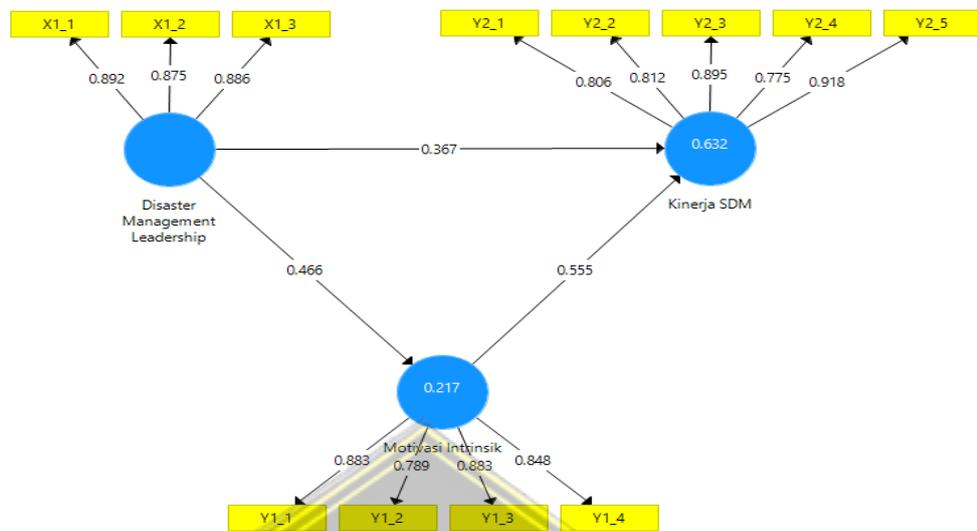
Analisis terhadap *cross loading* dilakukan untuk melihat besarnya korelasi indikator dengan konstruk laten. Tabel cross-loading di atas menunjukkan nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri bernilai positif dan lebih besar daripada dengan konstruk lainnya. Dengan demikian dikatakan bahwa semua konstruk yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan yang tinggi.

Sesuai hasil pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas variabel penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel laten, seluruhnya dapat dinyatakan sebagai indikator pengukur yang valid dan reliabel.

#### **4.4. Hasil Pengujian Struktural Model (*Inner Model*)**

Analisis yang terakhir dalam PLS yaitu analisis model struktural atau inner model. Pada analisis model struktural dapat dilakukan pengujian hipotesis melalui uji statistik t (*T Statistics*). Hasil uji dapat dilihat dari output model struktural pada signifikansi *loading factor* yang menjelaskan pengaruh konstruk *Disaster Management Leadership* terhadap Kinerja SDM melalui mediasi Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening.

Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan berbantuan perangkat lunak *SmartPLS* v3.0. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



**Gambar 4.1.**  
**Full Model SEM-PLS dengan Mediasi**  
 Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS 3.0* (2023)

Tabel 4.5 *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keputusan
<i>Disaster Management Leadership</i> -> <i>Kinerja SDM</i>	0.367	4.513	0.000	H1 diterima
<i>Disaster Management Leadership</i> -> <i>Motivasi Intrinsik</i>	0.466	4.679	0.000	H2 diterima
<i>Motivasi Intrinsik</i> -> <i>Kinerja SDM</i>	0.555	6.036	0.000	H3 diterima

Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS 3.0* (2023)

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

Bagian ini menyajikan hasil dari pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan dalam bab sebelumnya. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, Anda dapat membandingkan t-hitung dengan t-tabel, dengan asumsi

bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel. Nilai t-tabel untuk taraf signifikansi 5% adalah 1,96.

Melalui sajian hasil olah data tersebut, selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis penelitian, yaitu:

a) Pengujian Hipotesis 1:

*H1 : Semakin tinggi implementasi Disaster Management Leadership, akan semakin meningkat kinerja SDM*

Uji hipotesis pertama dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh *Disaster Management Leadership* terhadap Kinerja SDM yakni 0,367. Hasil itu memberi bukti bahwa *Disaster Management Leadership* memberi pengaruh positif kepada Kinerja SDM. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (4,513) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu *Disaster Management Leadership* secara positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja SDM. Hasil ini berarti apabila *Disaster Management Leadership* semakin tinggi, maka Kinerja SDM semakin meningkat. Atas dasar tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

b) Pengujian Hipotesis 2:

*H2 : Semakin baik implementasi Disaster Management Leadership, maka SDM akan semakin termotivasi secara intrinsik*

Uji hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh *Disaster Management Leadership*

terhadap Motivasi Intrinsik yakni 0,466. Hasil itu memberi bukti bahwa *Disaster Management Leadership* memberi pengaruh positif kepada Motivasi Intrinsik anggota. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (4,679) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu *Disaster Management Leadership* secara positif dan signifikan mempengaruhi Motivasi Intrinsik anggota. Hasil ini berarti apabila implementasi *Disaster Management Leadership* semakin baik, maka anggota BPBD akan cenderung semakin termotivasi secara intrinsik. Atas dasar tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

c) Pengujian Hipotesis 3:

*H3 : Semakin baik Motivasi Intrinsik akan semakin baik Kinerja SDM*

Uji hipotesis ketiga dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM yakni 0,555. Hasil itu memberi bukti bahwa Motivasi Intrinsik memberi pengaruh positif kepada Kinerja SDM. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (6,036) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu Motivasi Intrinsik secara positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja SDM. Hasil ini berarti apabila Motivasi Intrinsik semakin baik, maka Kinerja SDM cenderung menjadi lebih meningkat. Berdasarkan pada hasil tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

#### 4.6. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat efek yang diberikan oleh suatu variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) melalui variabel intervening, dalam hal ini yaitu variabel Motivasi Intrinsik. Pengaruh tidak langsung *Disaster Management Leadership* terhadap Kinerja SDM melalui intervening Motivasi Intrinsik disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

variabel <i>eksogen</i>	<i>Indirect Effect</i>	t hitung	P values	Keterangan
<i>Disaster Management Leadership</i> -> Motivasi Intrinsik -> Kinerja SDM	0,259	3,866	0,000	Signifikan

Sumber : *Data primer yang diolah, 2023*

Pengaruh mediasi Motivasi Intrinsik dalam kaitan variabel *Disaster Management Leadership* terhadap Kinerja SDM diketahui sebesar 0,259. Uji sobel menghasilkan besaran t-hitung 3,866 ( $t > 1.96$ ) dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Simpulan dari pengujian tersebut yaitu bahwa Motivasi Intrinsik menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh *Disaster Management Leadership* terhadap Kinerja SDM. Adanya *Disaster Management Leadership* yang baik membuat Motivasi Intrinsik menjadi lebih meningkat, selanjutnya hal ini berdampak pada peningkatan Kinerja SDM.

#### 4.7. Hasil Pengujian R-Square

Salah satu model pengukuran yang umum digunakan untuk mengevaluasi model struktural adalah koefisien determinasi (nilai  $R^2$ ). Pengujian ini dilakukan

dengan mengevaluasi seberapa besar persentase varian yang terjadi, biasanya dengan melihat nilai  $R^2$  untuk variabel laten endogen. Kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen dalam model, biasanya dikategorikan kuat, moderat dan lemah. Hasil uji *coefficient of determination (R-square)* dapat dijelaskan pada tabel 4.7.

Tabel 4.7  
Nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*)

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja SDM	0.632	0.618
Motivasi Intrinsik	0.217	0.202

Tabel 4.7 di atas memperlihatkan adanya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) yang muncul pada model variabel Kinerja SDM (Y2) sebesar 0,618. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Kinerja SDM (Y2) dapat dijelaskan oleh variabel *Disaster Management Leadership* dan Motivasi Intrinsik sebesar 61,8% dan sisanya 38,2% diperoleh oleh pengaruh variabel lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Koefisien determinasi (*Adjusted R-square*) pada model variabel Motivasi Intrinsik sebesar 0,202 dapat dijelaskan oleh *Disaster Management Leadership* sebesar 20,2% dan sisanya 79,8% diperoleh oleh efek dari variabel lainnya di luar penelitian ini.

#### 4.8. Pembahasan

- 1) *Disaster Management Leadership* terhadap kinerja SDM. *Disaster Management Leadership* memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM yang berarti bahwa apabila *Disaster Management Leadership* semakin baik, maka Kinerja SDM akan

cenderung lebih meningkat. Variabel *Disaster Management Leadership* dibangun dengan indikator Pembelajaran seumur, Berorientasi layanan, dan Membawa energi positif. Nilai loading factor variabel *Disaster Management Leadership* tertinggi adalah pembelajaran seumur hidup dan nilai terendah adalah indikator berorientasi layanan. Variabel Motivasi Intrinsik pada penelitian ini merupakan refleksi dari empat indikator yaitu: senang menemukan solusi masalah bencana, senang terlibat memunculkan program kebencanaan, senang terlibat dalam pemikiran analitis bencana, dan senang terlibat dalam pembuatan prosedur tugas. Nilai loading faktor variabel Motivasi Intrinsik tertinggi adalah indikator senang menemukan solusi masalah bencana dan nilai terendah adalah indikator senang terlibat memunculkan program kebencanaan.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Ridwan, 2021). Kepemimpinan pelayan berhubungan positif dengan kinerja (Saleem et al., 2020). Kemudian, Purwanto menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan juga dikonfirmasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam pencapaian kinerja (Nguyen et al., 2020). Kemudian peneliti lain menyatakan bahwa *Leadership* ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penanganan bencana (Crosweiler & Tschakert, 2021).

2) *Disaster Management Leadership* terhadap *intrinsic motivation*. *Disaster Management Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik anggota. Hasil ini berarti apabila implementasi *Disaster Management Leadership* semakin baik, maka anggota BPBD akan cenderung semakin termotivasi secara intrinsik. Variabel *Disaster Management Leadership* dibangun dengan indikator Pembelajaran seumur, Berorientasi layanan, dan Membawa energi positif. Nilai loading factor variabel *Disaster Management Leadership* tertinggi adalah pembelajaran seumur hidup dan nilai terendah adalah indikator berorientasi layanan. Variabel Kinerja SDM pada penelitian ini diukur dari refleksi lima indikator yakni: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Efektivitas, Teamwork, dan Pengembangan. Nilai loading faktor tertinggi adalah indikator pengembangan dan terendah adalah indikator *Teamwork*.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang membuktikan pengaruh antara *Disaster Management Leadership* terhadap perilaku inovatif layanan karyawan dan motivasi intrinsik (Croweller, 2022b). Temuan selanjutnya menunjukkan adanya dampak positif kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik (Siyal et al., 2021). Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi intrinsik (Novitasari & Asbari, 2020)

3) *Intrinsic motivation* terhadap Kinerja SDM. Motivasi Intrinsik secara positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja SDM. Hasil ini berarti apabila Motivasi Intrinsik semakin baik, maka Kinerja SDM cenderung menjadi lebih meningkat. Variabel Motivasi Intrinsik pada penelitian ini merupakan refleksi dari empat indikator yaitu: senang menemukan solusi masalah bencana, senang terlibat memunculkan program kebencanaan, senang terlibat dalam pemikiran analitis bencana, dan senang terlibat dalam pembuatan prosedur tugas. Nilai loading faktor variabel Motivasi Intrinsik tertinggi adalah indikator senang menemukan solusi masalah bencana dan nilai terendah adalah indikator senang terlibat memunculkan program kebencanaan. Variabel Kinerja SDM pada penelitian ini diukur dari refleksi lima indikator yakni: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Efektivitas, Teamwork, dan Pengembangan. Nilai loading faktor tertinggi adalah indikator pengembangan dan terendah adalah indikator *Teamwork*. Penelitian sebelumnya mengkonfirmasi bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada motivasi ekstrinsik terhadap kinerja tenaga penjual (Good et al., 2022). Kemudian, penelitian lain mengungkapkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja (Mario & Coccia, 2019).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

##### 5.1.1. Kesimpulan Masalah Penelitian

Berdasar fenomena lapangan dan research gap terkait kepemimpinan dan kinerja SDM maka masalah penelitian yang muncul adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat. Dengan demikian hasil penelitian menjawab pertanyaan dalam penelitian ini sebagai mana berikut:

1. Pengaruh *Disaster Management Leadership* terhadap kinerja SDM di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat. Implementasi *Disaster Management Leadership* yang efektif terbukti meningkatkan kinerja SDM.
2. Pengaruh *Disaster Management Leadership* terhadap motivasi intrinsik di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat. Implementasi *Disaster Management Leadership* yang efektif terbukti meningkatkan motivasi intrinsik.
3. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik dengan baik terbukti memiliki kinerja SDM yang optimal.

### 5.1.2. Kesimpulan Hypothesis.

- 1) *Disaster Management Leadership* terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja SDM
- 2) *Disaster Management Leadership* terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik
- 3) Motivasi Intrinsik terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM

### 5.2. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu terkait kepemimpinan dan kinerja yang masih menyisakan kontroversi hasil. Analisis pembuktian hypothesis mendukung hasil penelitian Nguyen et al (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terbukti secara empiris sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja SDM. Penelitian ini memberikan sumbangsih pada teori leadership bahwasannya kinerja SDM dalam menghadapi krisis dapat ditingkatkan melalui motivasi intrinsik yang terdorong dari kepemimpinan yang memiliki kemampuan dalam membuat keputusan mendesak dengan informasi dan akses yang terbatas untuk melindungi warga negara dan memainkan peran yang berpengaruh dalam menasihati, merumuskan, dan menerapkan kebijakan untuk memperkuat kapasitas adaptif dan meningkatkan resiliensi terhadap bencana.

### 5.3. Implikasi Praktis

- 1) Terkait variabel *Disaster Management Leadership*, nilai loading factor variabel *Disaster Management Leadership* tertinggi adalah pembelajaran seumur hidup dan nilai terendah adalah indikator berorientasi layanan. Sehingga organisasi dapat meningkatkan implementasi *Disaster Management Leadership* dengan mempertahankan *long life learning* dan meningkatkan perilaku berorientasi layanan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan supervisi support kepada bawahannya.
- 2) Terkait variabel Motivasi Intrinsik nilai loading faktor variabel Motivasi Intrinsik tertinggi adalah indikator senang menemukan solusi masalah bencana dan nilai terendah adalah indikator senang terlibat memunculkan program kebencanaan. Sehingga dengan demikian maka organisasi dapat mendorong motivasi SDMnya dengan meningkatkan keterlibatan SDM dalam pengambilan keputusan dalam penanganan bencana dan perencanaan pencegahan bencana.
- 3) Terkait variabel Kinerja SDM nilai loading faktor tertinggi adalah indikator pengembangan dan terendah adalah indikator *Teamwork*. Dengan demikian organisasi dapat lebih mempertahankan peningkatan kualitas SDM dan meningkatkan kemampuan SDM dalam bekerja dalam tim. Hal ini dapat dilakukan dengan cara gathering bersama untuk melakukan *fun games* dan *teamwork training*.

#### **5.4. Keterbatasan Penelitian**

Koefisien determinasi (*R-square*) pada model variabel Motivasi Intrinsik rendah. Koefisien determinasi yang rendah mengindikasikan bahwa variasi dalam motivasi intrinsik tidak sepenuhnya dapat dijelaskan atau diprediksi oleh variabel tersebut. *R-square*, yang mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh model atau variabel independen yang diajukan, menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi variabel respons atau hasil yang diamati. Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model mungkin memiliki dampak yang signifikan, dan oleh karena itu, *R-square* yang rendah menunjukkan bahwa ada pertimbangan tambahan yang perlu dipertimbangkan untuk memahami sepenuhnya kompleksitas variabilitas motivasi intrinsik.

#### **5.5. Agenda Penelitian Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan beberapa aspek untuk mendalami pemahaman mengenai motivasi intrinsik dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Meneliti faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi motivasi intrinsik seperti lingkungan kerja, hubungan interpersonal, atau faktor psikologis lainnya yang terkait dengan penanganan krisis/bencana dan belum tercakup dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya dapat meneliti kembali model dengan menggunakan metode penelitian yang lebih komprehensif, seperti studi kualitatif atau

desain penelitian gabungan, untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam dan kontekstual tentang motivasi intrinsik.



## Daftar Pustaka

- Adiyoso, Wignyo. (2018). *Manajemen bencana: Pengantar dan isu-isu strategis*. (Vol. 1). Bumi Aksara.
- Ali, Y., Sarjito, A., & Susanto, S. (2021). 11 LEADERSHIP PRINCIPLES OF INDONESIAN NATIONAL ARMED FORCES IN NATURAL DISASTER MANAGEMENT. *Journal of Leadership in Organizations*, 3(2). <https://doi.org/10.22146/jlo.64849>
- Azziz, A. L. (2017). THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND EKSTRINSIC MOTIVATION TOWARD INTEREST TO LEARN OF BUSINESS ECONOMIC STUDENTS CLASS X IN SMKN4 MAKASSAR. *Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Makasar*.
- Bakirova Oynura. (2022). HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. *Uzbek Scholar Journal*, 8(9), 114–120. [www.uzbekscholar.com](http://www.uzbekscholar.com)
- Covey, S. (2005). *The 8th Habit From Effectiveness To Greatness*. [www.soundideas.com.au](http://www.soundideas.com.au)
- Croweller, M. (2022a). Disaster management and the need for a relational leadership framework founded upon compassion, care, and justice. *Climate Risk Management*, 35. <https://doi.org/10.1016/j.crm.2022.100404>
- Croweller, M. (2022b). Disaster management leadership and the need for virtue, mindfulness, and practical wisdom. *Progress in Disaster Science*, 16. <https://doi.org/10.1016/j.pdisas.2022.100248>
- Croweller, M., & Tschakert, P. (2020). Climate change and disasters: The ethics of leadership. In *Wiley Interdisciplinary Reviews: Climate Change* (Vol. 11, Issue 2). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/wcc.624>
- Croweller, M., & Tschakert, P. (2021). Disaster management leadership and policy making: a critical examination of communitarian and individualistic understandings of resilience and vulnerability. *Climate Policy*, 21(2), 203–221. <https://doi.org/10.1080/14693062.2020.1833825>
- Dessler, G. (2012). *Human Resource Management*. (2nd ed., Vol. 2). John Wiley and Sons.
- Drucker, P. F. (2012). Management: Tasks, responsibilities, practices. In *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. <https://doi.org/10.4324/9780080939063>
- Everly, G. S., Wu, A. W., Crumpsty-Fowler, C. J., Dang, D., & Potash, J. B. (2020). Leadership principles to decrease psychological casualties in COVID-19 and other disasters of uncertainty. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*. <https://doi.org/10.1017/dmp.2020.395>
- Farra, S. L., Miller, E. T., Gneuhs, M., Brady, W., Cosgrove, E., Simon, A., Timm, N., & Hausfeld, J. (2017). Disaster management: Communication up, across, and down. *Nursing Management*, 48(7), 51–54. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000520720.78549.e4>
- Gkorezis, P., & Kastritsi, A. (2017). Employee expectations and intrinsic motivation: work-related boredom as a mediator. *Employee Relations*, 39(1), 100–111. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2016-0025>

- Good, V., Hughes, D. E., Kirca, A. H., & McGrath, S. (2022). A self-determination theory-based meta-analysis on the differential effects of intrinsic and extrinsic motivation on salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 50(3), 586–614. <https://doi.org/10.1007/s11747-021-00827-6>
- Grigorescu, D. (2020). *Curiosity, intrinsic motivation and the pleasure of knowledge* (Issue 1).
- Hennessey, B., Moran, S., Altringer, B., & Amabile, T. M. (2015). Extrinsic and Intrinsic Motivation. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–4. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110098>
- Herzberg, F. M., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. In AFL (Ed.), *The motivation to work*.
- Jaquays, B. T. D. (2018). *MOTIVATION McClelland's Needs Theory* (Vol. 8, Issue 9, pp. 1–7). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Jennifer Bealt, Jair Camilo Fernandes Barrera, & S Afshin Mansouri. (2006). Collaborative relationship between logistics service providers and humanitarian organizations during disaster relief operations. *Journals of Humanitarian Logistics and Supply Chain Management*, 6(2), 118–141.
- Kelman, I., Gaillard, J. C., Lewis, J., & Mercer, J. (2016). Learning from the history of disaster vulnerability and resilience research and practice for climate change. *Natural Hazards*, 82, 129–143. <https://doi.org/10.1007/s11069-016-2294-0>
- Lazaroiu, G. (2015). Work motivation and organizational behavior. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 7(2), 66–75.
- Lindenberg, S. (2001). Intrinsic Motivation in a New Light. *KYKLOS*, 54(3), 317–342.
- Locke, E. A., & Schattke, K. (2019). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. *Motivation Science*, 5(4), 277–290. <https://doi.org/10.1037/mot0000116>
- Mahmud, A., Mohammad, Z., & Abdullah, K. A. (2020). Leadership in Disaster Management: Theory Versus Reality. *Journal of Clinical and Health Sciences*, 5(1), 4. <https://doi.org/10.24191/jchs.v5i1.9818>
- Mario, C., & Coccia, M. (2019). INTRINSIC AND EXTRINSIC INCENTIVES TO SUPPORT MOTIVATION AND PERFORMANCE OF PUBLIC ORGANIZATIONS. *Journal of Economics Bibliography*, 6(1), 20–29. <https://doi.org/10.1453/jeb.v6i1.1795>
- Morris, L. S., Grehl, M. M., Rutter, S. B., Mehta, M., & Westwater, M. L. (2022). On what motivates us: A detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation. In *Psychological Medicine* (Vol. 52, Issue 10, pp. 1801–1816). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/S0033291722001611>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). *FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE PERFORMANCE: MOTIVATION, LEADERSHIP, ENVIRONMENT, CULTURE ORGANIZATION, WORK ACHIEVEMENT, COMPETENCE AND COMPENSATION (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES)*. 1(4). <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(2), 219–237. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/63>

- Oudeyer, P. Y., & Kaplan, F. (2009). What is intrinsic motivation? A typology of computational approaches. *Frontiers in Neurorobotics*, 3(NOV). <https://doi.org/10.3389/neuro.12.006.2007>
- Oudeyer, P.-Y., & Kaplan, F. (2013). How can we define intrinsic motivation? *8th International Conference on Epigenetic Robotics: Modeling Cognitive Development in Robotic Systems, Lund University Cognitive Studies*, 1–10.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Persoff, J., Ornoff, D., & Little, C. (2018). The role of hospital medicine in emergency preparedness: A framework for hospitalist leadership in disaster preparedness, response, and recovery. In *Journal of Hospital Medicine* (Vol. 13, Issue 10, pp. 713–718). Society of hospital medicine. <https://doi.org/10.12788/jhm.3073>
- Ramos-Pla, A., Tintoré, M., & del Arco, I. (2021). Leadership in times of crisis. School principals facing COVID-19. *Heliyon*, 7(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08443>
- Ridwan. (2021). THE EFFECT OF LEADERSHIP ON PERFORMANCE: Analysis of School Management Ability and Attitude. In *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 1, Issue 2).
- Rivai. (2018). Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Robert Kreitner, & Charlene Cassidy. (2012). *Management*. (Vol. 12). Cengage Learning.
- Saleem, F., Zhang, Y. Z., Gopinath, C., & Adeel, A. (2020). Impact of Servant Leadership on Performance: The Mediating Role of Affective and Cognitive Trust. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019900562>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siyal, S., Xin, C., Umrani, W. A., Fatima, S., & Pal, D. (2021). How Do Leaders Influence Innovation and Creativity in Employees? The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Administration and Society*, 53(9), 1337–1361. <https://doi.org/10.1177/0095399721997427>
- Smith, D. B., & Shields, J. (2013). Factors Related to Social Service Workers' Job Satisfaction: Revisiting Herzberg's Motivation to Work. *Administration in Social Work*, 37(2), 189–198. <https://doi.org/10.1080/03643107.2012.673217>
- Tierney, P., Farmer, S. M., Barton, W. F., & Graen, G. B. (1999). AN EXAMINATION OF LEADERSHIP AND EMPLOYEE CREATIVITY: THE RELEVANCE OF TRAITS AND RELATIONSHIPS. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY*.