

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIRI, PEMECAHAN MASALAH, DAN
KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA *VOLUNTEER*
ASEAN PARA GAMES SOLO 2022**



**Disusun Oleh:
ANISA ISNA KHUSNUL HOTIMAH
21611251035**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk
mendapatkan gelas Magister Olahraga

**PROGRAM MAGISTER ILMU KEOLAHRAGAAN
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DIRI, PEMECAHAN MASALAH, DAN KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA VOLUNTEER ASEAN PARA GAME SOLO 2022

Anisa Isna Khusnul Hotimah

NIM. 21611251035

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mendapatkan gelar Magister Pendidikan
Program Studi Ilmu Keolahragaan

Menyetujui untuk diajukan pada ujian tesis

Pembimbing

Dr. Drs. Sumarjo, M.Kes
NIP. 196312171990011002

Dekan



Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed
NIP 196407071988121001

Koordinator Program Studi

Dr. Ahmad Nasrulloh, S.Or., M.Or.
NIP 198306262008121002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DIRI, PEMECAHAN MASALAH, DAN KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA VOLUNTEER ASEAN PARA GAME SOLO 2022

Anisa Isna Khusnul Hotimah
NIM. 21611251035


Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis Program Magister Ilmu Keolahragaan
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan
Universitas Negeri Yogyakarta
Tanggal 08 Maret 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|---|-------------|
| 1. Dr. Ahmad Nasrulloh, S.Or., M.Or.
(Ketua/Penguji) |  | 10 Mei 2023 |
| 2. Dr. Sulistiyono, M.Pd.
(Sekretaris/Penguji) |  | 10 Mei 2023 |
| 3. Dr. Sumarjo, M.Kes.
(Pembimbing/Penguji) |  | 10 Mei 2023 |
| 4. Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes.
(Penguji Utama) |  | 10 Mei 2023 |

Yogyakarta, 11 Mei 2023
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,




Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed
NIP. 196407071988121001

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anisa Isna Khusnul Hotimah

NIM : 21611251035

Program Studi : S2 Ilmu Keolahragaan

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 22 Februari 2023



Anisa Isna Khusnul Hotimah
NIM. 21611251035

ABSTRAK

ANISA ISNA KHUSNUL HOTIMAH: Pengaruh Kepemimpinan Diri, Pemecahan Masalah Dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Volunteer ASEAN Para Games Solo 2022. Tesis. Yogyakarta: Program Studi S2 Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta, 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif terhadap kinerja volunteer ASEAN Para Games Solo 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh volunteer ASEAN Para Games Solo 2022 yang berjumlah 1100 volunteer. Sampel penelitian sebanyak 92 volunteer. teknik pengambilan sampelnya menggunakan *probability sampling* kategori *simple random sampling*.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan data diambil dengan menggunakan metode kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan diri terhadap kinerja volunteer ASEAN Para Games Solo 2022 dengan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,182 > 1,987$, dengan nilai sig $0,032 < 0,05$. (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemecahan masalah dan kinerja volunteer ASEAN Para Games Solo 2022 dengan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $5,034 > 1,987$, dengan nilai sig $0,00 < 0,05$. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi efektif dan kinerja volunteer ASEAN Para Games Solo 2022 dengan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,494 > 1,987$, dengan nilai sig $0,015 < 0,05$. (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif terhadap kinerja volunteer ASEAN Para Games Solo 2022 dengan nilai f hitung sebesar $32,902 > f$ tabel $2,71$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja yaitu komunikasi efektif dengan nilai presentase (54,34%) sebanyak 50 volunteer.

Kata kunci : kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif, kinerja volunteer

ABSTRACT

ANISA ISNA KHUSNUL HOTIMAH: Effect of Self-Leadership, Problem Solving, and Effective Communication towards the Performance of 2022 ASEAN Para Games Volunteers. **Thesis. Yogyakarta: Master Program of Sport Science Study Program, Faculty of Sport and Health Sciences, Yogyakarta State University, 2023.**

This research aims to determine the effect of self-leadership, problem solving, and effective communication towards the performance of 2022 ASEAN Para Games Solo volunteers. The research population was all volunteers for 2022 ASEAN Para Games Solo, totaling 1100 volunteers. The research sample was for about 92 volunteers. The sampling technique used the probability sampling in the simple random sampling category.

The type of this research was a quantitative study with a descriptive approach and the data was collected by using a questionnaire method with a Likert scale, each of them had been tested and had met the requirements for validity and reliability. The data analysis technique was in the form of multiple linear regression.

The results of the research at a significance level of 5% show that: (1) there is a positive and significant effect between self-leadership and the performance of 2022 ASEAN Para Games Solo volunteers with a t count > t table of $2.182 > 1.987$, with a sig value of $0.032 < 0.05$. (2) There is a positive and significant effect between problem solving and the performance of 2022 ASEAN Para Games Solo volunteers with a t count > t table of $5.034 > 1.987$, with a sig value of $0.00 < 0.05$. (3) There is a positive and significant effect between effective communication and the performance of 2022 ASEAN Para Games Solo volunteers with a t count > t table at $2.494 > 1.987$, with a sig value of $0.015 < 0.05$. (4) There is a positive and significant effect of self-leadership, problem solving, and effective communication towards the performance of 2022 ASEAN Para Games Solo volunteers with an f count of $32.902 > f$ table 2.71 with a significant level of $0.000 < 0.05$. The variable that has the most significant effect on performance is effective communication with 54.34% of 50 volunteers.

Keywords: self-leadership, problem solving, effective communication, performance of the volunteers

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkas rahmat dan karunia-Nya, sehingga Tugas Akhir Tesis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapat gelar magister Olahraga dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Diri, Pemecahan Masalah, dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja ASEAN Para Games Sol0 2022” dapat tersusun dengan semestinya. Tugas Akhir Tesis ini dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan pihak lain. Berkenaan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemampuan berfikir kepada saya sehingga skripsi ini dapat selesai dengan waktu yang cukup tepat
2. Bapak Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes. Selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Dr. Wawan Sundawan Suherman, M.Ed., selaku dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan
4. Bapak Dr. Drs. Sumarjo, M.Kes Selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir Tesis yang telah memberikan ilmu, semangat dan bimbingan selama penyusunan Tugas Akhir Tesisi ini.
5. Seluruh jajaran Dosen dan Staf Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta
6. Kepada orang tua saya, Bapak Gito Munandar dan Mama Siti Suharia, adiku tersayang Akmal Fikri dan Atha Muhammad Fauzaan, yang selalu berdoa dan memberikan dukungan tanpa henti.
7. Responden volunteer ASEAN Para Games Solo 2022 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan kuesioner saya.

8. Semua pihak, secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan di sini atas bantuan dan perhatiannya selama penyusunan Tugas Akhir Tesis ini.

Akhirnya, semoga segala bantuan yang telah diberikan semua pihak diatas menjadi amalan yang bermanfaat dan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan Tugas Akhir Tesis ini menjadi informasi bermanfaat bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkannya.

Yogyakarta, 22 Februari 2023

Penulis,



Anisa Isna Khusnul Hotimah
Nim. 21611251035

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
B. Kajian Penelitian yang Relevan	38
C. Kerangka Berpikir.....	41
D. Hipotesis.....	43
BAB III.....	44
METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel	44
D. Definisi Operasional Variabel.....	46

E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Pengumpulan Data.....	51
G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	52
H. Teknik Analisis Data.....	57
BAB IV	61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	61
B. Analisis Data.....	70
C. Pembahasan Hasil Penelitian	78
D. Keterbatasan Penelitian.....	82
SIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan	83
C. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Teori X dan Teori Y McGregor	16
Gambar 2. 2. Kerangka Berpikir	41
Gambar 2. 3. Model Penelitian	42
Gambar 4. 1 Grafik Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Diri.....	63
Gambar 4. 2 Grafik Distribusi Frekuensi Pemecahan Masalah	65
Gambar 4. 3 Grafik Distribusi Frekuensi Komunikasi Efektif	67
Gambar 4. 4 Grafik Distribusi Frekuensi Kinerja.....	69
Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas.....	71
Gambar 4. 6 Hasil Uji Heterokedastitas.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tahapan dalam Pemecahan Masalah	23
Tabel 3. 1 Pendoman Alternatif Jawaban Kuesioner	48
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	48
Tabel 3. 3 Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Diri.....	53
Tabel 3. 4 Uji Validitas Instrumen Pemecahan Masalah	54
Tabel 3. 5 Uji Validitas Instrumen Komunikasi Efektif	54
Tabel 3. 6 Uji Validitas Instrumen Kinerja	55
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Diri.....	56
Tabel 3. 8 Hasil uji reliabilitas instrumen pemecahan masalah	56
Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Instrumen Komunikasi Efektif	56
Tabel 3. 10. Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja	56
Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskripsi.....	61
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Diri	62
Tabel 4. 3 Grafik Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Diri.....	63
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Pemecahan Masalah	64
Tabel 4. 5 Distribusi Pemecahan Masalah	66
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Komunikasi Efektif	67
Tabel 4. 7 Distribusi Komunikasi Efektif	68
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Kinerja	69
Tabel 4. 9 Distribusi kinerja	70
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4. 13 Hasil Uji t.....	76
Tabel 4. 14 Hasil Uji f.....	77
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Bimbingan Tesis	92
Lampiran 2. Surat Keterangan Validasi	93
Lampiran 3. Kisi-kisi Instrumen dan Angket Instrumen Penelitian.....	96
Lampiran 4. Data Mentah Uji Coba Instrumen Penelitian.....	107
Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	115
Lampiran 6. Hasil Analisis Data	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Olahraga difabel memiliki multi event seperti halnya olahraga biasanya, seperti; (1) untuk tingkat Asia Tenggara disebut ASEAN Para Games yang berlangsung dan diselenggarakan bersamaan dengan penyelenggaraan SEA Games; (2) untuk tingkat Asia disebut Asian Para Games yang diselenggarakan bersamaan dengan penyelenggaraan Asian Games; (3) untuk tingkat dunia Paralympic Games yang berlangsung dan diselenggarakan bersamaan dengan penyelenggaraan Olimpiade (Kardiyanto et al., 2017). ASEAN Para Games adalah acara multi-olahraga tersebar di ASEAN untuk atlet disabilitas yang dilaksanakan setiap dua tahun sekali (Ferdinand, 2022).

ASEAN Para Games pertama kali digelar di Kuala Lumpur pada Oktober 2001, pasca penyelenggaraan ASEAN Para Games di Kuala Lumpur, ASEAN membentuk ASEAN Para Games Sports Federation (APSF) setelah enam bulan sebelumnya sepuluh negara di Asia Tenggara membuat kesepakatan untuk mengadakan perhelatan ini setiap dua tahun sekali. Sedangkan organisasi yang menaungi atlet penyandang disabilitas di wilayah Indonesia yaitu NPCI yang berasal dari organisasi internasional bernama Internasional Paralympic Committee (IPC) (Kardiyanto et al., 2017).

Indonesia pernah menjadi tuan rumah untuk kedua kalinya setelah Vietnam menyatakan tidak dapat menyelenggarakan ASEAN Para Games 2022. Indonesia ASEAN Para Games 2022 akan dilaksanakan pada 26 Juli – 7 Agustus 2022 dan akan kedatangan 1500 partisipan yang akan merayakan kegiatan para sport terbesar

di ASEAN. Indonesia sebagai tuan rumah ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022 di Surakarta, bertekad untuk menyukseskan dan membangun semangat ASEAN Para Games tahun 2022 melalui slogan “*Striving for Equality*”. Adapun Kota & Kabupaten yang menjadi lokasi penyelenggaraan ASEAN Para Games 2022 yaitu Surakarta menjadi salah satu lokasi utama, Semarang, Karanganyar, dan Sukoharjo. ASEAN Para Games kali ini yang ke 11 diikuti 11 Negara seperti Brunei Darussalam, Kamboja, Indonesia, Laos, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand, Vietnam, dan Timor Leste. Berbagai negara ikut serta mengikuti kejuaraan terbesar ini dengan 2000 lebih atlet dan official yang siap bertanding untuk memenangkan 14 kategori Olahraga yang diselenggarakan (Ekawati, 2022).

Sebagai Negara tuan rumah ASEAN Para Games untuk kedua kalinya, Indonesia ingin mempromosikan olahraga khusus penyandang disabilitas di tengah-tengah kehidupan Kota Surakarta dan sekitarnya yang modern dan beragam dengan menyelenggarakan ASEAN Para games ke-11 tahun 2022. ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022 diharapkan akan menyatu menjadi sumber semangat dalam memperjuangkan hal kesetaraan bagi olahraga penyandang disabilitas di Asia Tenggara. Bersinergi dengan semua peraturan, inisiatif, dan kebijakan yang dibuat untuk mendukung segala persiapan dan menyukseskan pelaksanaan ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022 (Ferdinand, 2022).

Dalam mempersiapkan ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022 di Solo secara langsung melibatkan beberapa volunteer untuk membantu menyukseskan ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022. Penyelenggaraan Events Internasional ini menjadi landang Industri Olahraga yang melibatkan Negara, Pemerintah Pusat,

Pemerintah Kota, dan Masyarakat yang juga merasakan keikutsertaan dalam menyelenggarakan ASEAN Para Games. Benefit yang didapat tidak hanya itu hal tersebut juga dapat meningkatkan Ekonomi dan bisa menjadi wadah promosi kebudayaan yang ada di Indonesia.

Volunteer ASEAN Para Games 2022 adalah tim yang berisi individu yang telah diseleksi oleh Indonesian ASEAN Para Games Organizing Committee (INASPOC) 2022, untuk membantu pelaksanaan dan memastikan keberhasilan seluruh rangkaian program ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022. INASPOC mendorong keterlibatan penuh dari para rekan relawan yang sudah terpilih untuk bekerjasama dengan panitia penyelenggara dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan (Ferdinand, 2022).

Volunteer pada kegiatan ASEAN Para Games 2022 akan diperlakukan sama sebagai rekan kerja oleh seluruh panitia penyelenggara, yang memiliki hak mendapatkan pengawasan yang efektif, keterlibatan dan partisipasi penuh, dan hak mendapat pengakuan atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Oleh karena itu, setiap relawan yang terlibat dalam kegiatan ASEAN Para Games 2022 diharuskan secara aktif melakukan tugas masing-masing yang sesuai dengan nilai-nilai, tujuan, dan prosedur yang sudah ditetapkan untuk kegiatan ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022 (Ferdinand, 2022).

Rekan Volunteer yang sudah terpilih, ditugaskan berdasarkan hasil psikotes minat & keterampilan, serta interview yang dilakukan oleh asesor yang tersertifikasi untuk mengisi posisi yang tersedia untuk mendukung panitia penyelenggara dalam melaksanakan rangkaian acara ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022, Para rekaman

volunteer nantinya akan berkoordinasi dengan koordinator volunteer yang sudah ditetapkan untuk melaksanakan tugas masing-masing. Apabila ada masalah belum dapat diselesaikan terkait kerjasama tim, maka koordinator volunteer yang akan berdiskusi dengan panitia penyelenggara ASEAN Para Games 2022.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan terhadap Volunteer ASEAN Para Games bahwa kebanyakan volunteer mengalami banyak kesulitan dalam melaksanakan kinerja yang dipengaruhi oleh leadership skill, problem solving dan effective communication yang kurang. Salah satu penyebab kurang optimalnya terjadi karena keterbatasan interpersonal kepemimpinan diri, pemecahan masalah dan komunikasi efektif dari para volunteer dan studi lapangan menyimpulkan bahwa belum maksimalnya pelatihan yang matang secara teori ataupun langsung ke venue pertandingan.

Hal tersebut membuat para volunteer kurang maksimal dalam melakukan kinerjanya, banyak kesulitan yang dialami volunteer khususnya ketika sudah melaksanakan kinerja di venue pertandingan. Disisi lain juga dikarenakan penanggung jawab setiap divisi yang berbeda baik secara internal dan eksternal. Di era globalisasi, saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengembangkan potensi untuk lebih siap menghadapi segala tantangan dan meraih peluang dalam memenuhi tuntutan masa depan (Afifah, 2019). Organisasi bersatu dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dan harus siap menghadapi realita baru (Koech & Namusonge, 2012).

Peran dan lingkungan volunteer menjadi faktor yang meningkatkan kualitas kerja volunteer (Natalya & Herdiyanto, 2016). Soft skill yang dimiliki volunteer

sebagai perilaku pribadi dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia dengan komponen kepercayaan, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri (Lafrence, 2019). Keterampilan interpersonal sangat penting dalam lingkungan kerja untuk berhasil berkomunikasi dengan atasan, kolega, dan pelanggan (De Janasz, Dowd & Schneider, 2012). Dengan kepemimpinan diri diantaranya dalam strategi berperilaku, strategi bakat alami, dan strategi dalam berpikir akan mencapai hasil kerja yang tinggi baik lisan, tulisan dan ujian (Sampurna, 2011). Kepemimpinan diri sendiri menjadi penting sebab dianggap sebagai potensi manusia yang istimewa yang dapat dikembangkan dan selalu berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut dapat meningkatkan harga diri dan kepuasan yang mengarah pada kinerja individu yang lebih baik (et al., 2019).

Menurut Manz dalam (Sampurna, 2011) konsep mempengaruhi diri dalam mencapai motivasi pribadi dan arah atau tujuan pribadi dengan cara-cara yang sesuai mereka inginkan. Adapun indikator yang terkandung dalam problem solving termasuk mengidentifikasi masalah, mendefinisikan masalah, mengatur informasi, membentuk strategi, mengalokasikan sumber daya, membuat keputusan, pemantauan dan evaluasi (Maulida, 2019). Beberapa hal juga menjadi indikator yang terkandung dalam komunikasi yang efektif meliputi pemahaman, pengaruh dan sikap, penyampaian pesan, keterbukaan informasi, umpan balik, hubungan baik dan memperluas keterampilan komunikasi (Maulida, 2019).

Manfaat menjadi volunteer meliputi peningkatan keterampilan komunikasi, peningkatan kemampuan beradaptasi, negosiasi, bekerja dalam tim, peningkatan kepercayaan diri, kreaativitas, kepemimpinan, dan keterampilan memecahkan

masalah (Claudia,2013). volunteer mengikuti kegiatan atau program yang direncanakan dan dilaksanakan dengan itikad baik dan sukarela dan tidak hanya bermanfaat bagi masyarakat dan orang yang dibantu, tetapi juga berdampak positif bagi individu seperti mengurangi emosi negatif, memperkuat hubungan, meningkatkan keterampilan sosial, manajemen konflik, dan kepercayaan diri (Azrina Balakarishnan, 2016).

Arti pentingnya kepemimpinan diri menjadi salah satu alasan untuk merubahnya, untuk itu di lapangan kerja yang berubah dengan cepat membutuhkan fleksibilitas, respon positif dan cepat, kreativitas dan keterampilan belajar yang besar pula (Pentti, 2004). Menurut Kepner Tregoe (2017) menyatakan bahwa problem solving adalah suatu metode untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam organisasi, mengidentifikasi hal-hal yang ingin kita ketahui ataupun yang sedang dilalui dan membentuknya dengan berupa penyelesaian masalah.

Di dalam pelaksanaan event, *volunteer* bekerja bersama dengan tipe dan karakteristik orang masing-masing dan tak jarang *volunteer* memiliki perbedaan pendapat dan persepsi dalam menyelesaikan permasalahan serta perbedaan cara pemikiran sedangkan dalam melaksanakan event dibutuhkan ketepatan, kecepatan dan ketegasan dalam membuat keputusan untuk menyelesaikan permasalahan. Adapun hal penting yang harus diperhatikan dalam melaksanakan kinerja dalam sebuah event yaitu komunikasi efektif. *Effective communication* adalah proses untuk menyampaikan pesan berupa informasi, ide, gagasan, opini, ekspresi dan emosi untuk suatu tujuan. Kurangnya komunikasi akan menjadi kendala yang mempengaruhi kelancaran kegiatan event.

Di perkuat dari hasil penelitian (Afifah, 2019), dampak dalam melalui kegiatan volunteer yaitu : Aspek kemampuan memimpin, setelah berpartisipasi dalam kegiatan sukarela, para siswa mengatakan bahwa mereka telah meningkatkan kemampuan dalam mengambil sikap tegas dan bertanggung jawab; aspek yang kedua kemampuan komunikasi, kepercayaan diri siswa meningkat dengan seringnya interaksi antar anggota, keteampilan komunikasi juga membantu menyediakan materi kegiatan di acara-acara dan mewawancarai pemangku kepentingan tertentu; Aspek Ketiga dalam penyelesaian masalah, siswa sudah dapat mengelola kemungkinan konflik dan mencegah konflik dengan berbagai cara untuk mengatasi konflik.

Beberapa penelitian telah meneliti secara empiris dampak sosialisasi dan proses integrasi pada kinerja relawan, menunjukkan hubungan yang positif, sikap, dan interaksi antar relawan berpengaruh positif terhadap kontribusi sukarela dalam bekerja (Studer & von Schnurbein, 2013). Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran terhadap pelaksanaan kinerja dengan komponen-komponen didalamnya yaitu kepemimpinan diri, pemecahan masalah, komunikasi efektif.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DIRI, PEMECAHAN MASALAH, DAN KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA VOLUNTEER ASEAN PARA GAME SOLO 2022”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya pelatihan baik secara teori ataupun secara praktik di venue pertandingan

2. Kurangnya interpersonal kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif dari para volunteer
3. Kurangnya komunikasi yang baik antar atlet & official luar Indonesia yang tidak menguasai Bahasa Inggris

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada agar pembahasan tidak terlalu meluas, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini tentang Pengaruh kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif terhadap Kinerja *Volunteer* 11th ASEAN Para Games Solo 2022.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan kepemimpinan diri berpengaruh terhadap kinerja ?
2. Apakah keterampilan Pemecahan Masalah berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah keterampilan Komunikasi Efektif berpengaruh terhadap kinerja ?
4. Apakah dari 3 faktor tersebut ada yang paling berperan terhadap kinerja ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah keterampilan kepemimpinan diri berpengaruh terhadap kinerja volunteer 11th ASEAN Para Games Solo 2022.
2. Untuk menguji pemecahan masalah berpengaruh terhadap kinerja volunteer 11th ASEAN Para Games Solo 2022.
3. Untuk menguji komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja volunteer 11th ASEAN Para Games Solo 2022.

4. Untuk menguji faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja volunteer ASEAN Para Games Solo 2022

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk peneliti sendiri maupun masyarakat luas. Ada dua manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menambah kekayaan penelitian dalam bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif terhadap kinerja volunteer.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan masukan dan referensi kepada peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya terkait kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif terhadap Kinerja Volunteer.
- b. Bagi *volunteer*, hasil penelitian yang dilaksanakan diharapkan memberikan tambahan pengetahuan terhadap komponen yang mempengaruhi kinerja.
- c. Bagi Events manager, hasil penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat dipakai sebagai evaluasi mengenai rekrutmen dan pelatihan *volunteer*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Diri

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mensugesti orang lain buat memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan serta bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif buat mencapai tujuan bersama (Febriansyah et al., 2020). Definisi ini meliputi upaya-upaya tidak hanya buat memengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan gerombolan atau organisasi waktu ini, tetapi jua untuk memastikan bahwa ia disiapkan buat memenuhi tantangan di masa depan (Yukl, 2013). Sedangkan dari Robbins, Stephen P, & Judge, (2013), mendefinisikan kepemimpinan menjadi kemampuan buat mempengaruhi gerombolan menuju pencapaian visi atau srangkaian tujuan.

Kepemimpinan diri artinya ekspansi strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir serta perasaan yang digunakan buat mempengaruhi atas diri sendiri (Murnasih, 2013). Kepimpinan diri artinya apa yg orang lakukan untuk memimpin mereka sendiri. pada beberapa hal self leadership juga dapat diklaim sebagai bentuk asal pengikut leaadership penekanan pada diri sendiri yang bisa membatasi kembali kepengikutan tradisional (Rivai, 2004).

Rivai (2004), mengemukakan sebuah pendekatan berbeda yang mendasar dari kepemimpinan diri untuk memimpin orang yang akan menjadi suatu

kepentingan pada waktu kita menuju abad ke-21. Mengacu pendekatan ini sebagai superleadership; memimpin orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri.]

Gagasan ini bersumber pada pandangan bahwa esensi semua kontrol atas volunteer adalah teristimewa pada daya diri dengan mengabaikan dari mana datangnya kontrol (misalnya dari penanggung jawab atas kegiatan), akibatnya mereka bergantung pada bagaimana kontrol ini dievaluasi. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat kuat untuk merangsang dan memotivasi diri supaya bekerja dengan loyalitas tinggi untuk mencapai hasil kinerja yang efektif dan maksimal (Nababan et al., 2020).

Kepemimpinan berasal dari kata “to lead” yang berarti memimpin atau menunjukkan, sedangkan “leader” adalah pemimpin atau orang yang menunjukkan jalan, dapat pula berarti mengepalai suatu pekerjaan (Andrew, 2014). Menurut Robbins dan Judge (2015), adapun indikator-indikator kepemimpinan yaitu: Integritas (integrity), merupakan salah satu atribut terpenting/kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan serta nilai-nilai visi yang ingin dicapai untuk perusahaan (GEDE & Priartini, 2018).

Kompeten (competency), adalah keterampilan yang diperlukan seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh kemampuannya dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu fungsi sebagai seorang pemimpin. Konsistensi (consistency), artinya ketetapan serta kemantapan dalam bertindak mengenai kebijakan yang mencerminkan suatu konsistensi dalam menghadapi permasalahan yang sedang dialami perusahaan Loyal (loyalty),

artinya mutu dari sikap setia (loyal) dengan tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan seorang pimpinan dengan bawahan dalam menerima masukan, saran dalam mengambil keputusan sehingga tercipta hubungan kerjasama yang baik. Kepemimpinan disetiap individu harus memiliki pemahaman mereka sendiri, memaksimalkan potensi individu itu sendiri dan memaksimalkan potensi kita sendiri dalam kehidupan dan memaksimalkan rasa berharga dan makna yang kita ambil dalam hidup, memaksimalkan potensi orang lain serta rasa berharga dari makna yang mereka dapatkan dari kehidupan (DiLiello & Houghton, 2006). Menurut pandangan Sinclair tentang kepemimpinan sebagai aktivitas yang hampir semua dari kita lakukan pada waktu tertentu. Kepemimpinan diri adalah kemampuan individu untuk selalu merespon perubahan lingkungan (Kim Jeong, 2014).

Ada 3 kajian evolusi kepemimpinan dari kepemimpinan transaksional menjadi kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transenden dan kemudian menjadi kepemimpinan yang melayani. Kepemimpinan transaksional memerlukan penghargaan untuk pekerjaan yang baik sedangkan dengan kepemimpinan transformasional melibatkan membangun diri sebagai modal dengan mendapatkan kepercayaan dan keyakinan pengikut untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transenden melibatkan pengambilan keputusan kolektif melalui dialog dan konsensus kelompok, serta pemikiran kreatif sedangkan dengan kepemimpinan melayani yang dimaksud seorang pemimpin yang melayani berfokus terutama pada pertumbuhan dan kesejahteraan orang-orang dan komunitas tempat mereka berada (Pearce & Manz, 2005).

Intrapersonal kepemimpinan dapat dianggap penting sebagai salah satu aspek yang paling diabaikan dalam kepemimpinan yang berkembang, pengembangan pribadi dalam kepemimpinan itu penting hal ini dikuatkan oleh penelitian Janet Ayars (1987) yang menyatakan bahwa langkah pertama dan yang paling mendasar dalam pengembangan kepemimpinan ini dapat mencakup aspek-aspek seperti memahami esensi kepemimpinan, menilai kekuatan dan kelemahan pribadi, dan mengembangkan filosofi pribadi pertumbuhan. Sedangkan penelitian tentang kepemimpinan dan gaya kepemimpinan telah dilakukan oleh Ladewig et al (2006), dengan hasil hanya ada sedikit pengetahuan tentang bagaimana penyuluh memahami diri sendiri mengenai pengembangan tentang kepemimpinan diri.

Kepemimpinan diri sendiri merupakan proses melalui mana orang yang memengaruhi diri sendiri untuk mencapai arah diri dan motivasi diri diperlukan untuk berperilaku dan tampil dengan cara yang diinginkan (Manz, 2004). Kepemimpinan diri adalah sebuah proses dimana individu memanfaatkan pengarahan diri dan motivasi diri untuk berperilaku dengan cara yang dipertimbangkan untuk hasil yang sukses (Ho & Nesbit, 2009).

Strategi kepemimpinan diri bisa dikategorikan ke dalam tiga dimensi umum yaitu; strategi yang berfokus pada perilaku, alami strategi penghargaan, dan strategi pola pikir konstruktif (Manz & Neck, 2004). Strategi yang berfokus pada perilaku dirancang untuk meningkatkan kesadaran diri yang mengarah pada mengelola perilaku seseorang. Seringkali dimensi ini melibatkan kebutuhan, tetapi tidak menyenangkan tugas,

Literatur pemimpin diri mencakup dan melampaui konsep manajemen diri sendiri yang lebih awal dan lebih dikenal, yaitu, mengelola diri sendiri melalui seangkaian perilaku yang berfokus pada strategi berorientasi disiplin diri untuk memenuhi standar dan tujuan yang ada biasanya ditetapkan oleh orang lain, terutama seorang pemimpin dari atas (Maya & Uzman, 2019). Sedangkan kepemimpinan diri melibatkan pengelolaan perilaku seseorang untuk memenuhi standar dan tujuan yang ada, itu juga termasuk mengevaluasi standar, dan menetapkan atau memodifikasinya.

Beberapa bidang keterampilan kepemimpinan diri yang spesifik dan strategi praktis termasuk pengamatan diri, penetapan tujuan diri, penghargaan diri, latihan, desain ulang pekerjaan diri, dan manajemen diri dari dialog internal dan mental (Moodie, 2016). Jenis-jenis strategi kepemimpinan diri menjanjikan untuk memenuhi tantangan pemberdayaan penting yang diajukan untuk anggota dalam sistem kerja pengetahuan berbasis tim, sangat dinamis, kurang hierarkis dan berbasis tim dari organisasi saat ini (Ricketts et al., 2012).

b. Konsep kepemimpinan

Lee Thayer dalam artikelnya yang berjudul *Leadership/Communication : A. Critical Review and a Modest Proposal* dalam Goldhaber & Berneet (1995) *Handbook of Organizational Communication*, mengemukakan mengenai dua hal yang berkaitan dengan kepemimpinan, yakni :

- 1) Pemahaman umum tentang manusia dan kehidupan sosial dan saran tentang cara-cara yang paling memberi manfaat dan membekali tentang kepemimpinan.

- 2) Mempelajari pendekatan-pendekatan leadership yang merekomendasikan hal-hal yang tidak biasa dan tidak bersifat kekuasaan untuk mempelajari kepemimpinan.

Uraianya terdiri dari (Mahmudah, 2015):

- 1) Ide-ide tentang Leadership terkait dengan cara pandang kita terhadap masa lalu, masa kini, dan masa datang.
- 2) Mempersoalkan tentang pimpinan yang secara “kebetulan” dapat melakukan tindakan kepemimpinan pada kondisi-kondisi tertentu atau seorang pemimpin adalah seorang yang dapat mewujudkan impian jadi sesuatu
- 3) Apa sebab seseorang dapat menjadi pemimpin, pertentangan antara konsep science dan sosial dalam kepemimpinan,

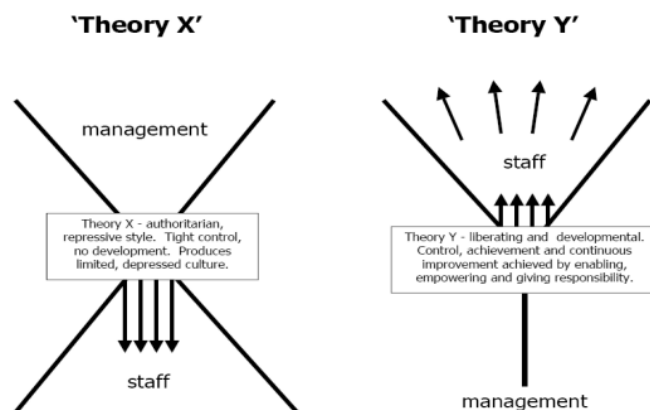
Paradigma berbeda dengan yang telah disebutkan diatas di uraikan dalam bagian berikut, yakni :

- 1) Leadership bukan subjek tapi intersubjektif. Pemimpin yang tidak mengikuti keinginan pengikutnya tidak dapat disebut pemimpin.
- 2) Pandangan Machiaveli : pemimpin negara harus memberi manfaat bagi rakyatnya. Pemimpin harus bijaksana, memahami persoalan, mengerti apa yang sedang terjadi untuk mengetahui segala sesuatu
- 3) Sebelum memimpin orang lain seorang pemimpin harus bisa memimpin dirinya sendiri, melihat dirinya sendiri
- 4) Berbicara tentang pemimpin tidak sama dengan menjadi pemimpin

- 5) Pemimpin adalah seseorang yang dapat mewujudkan suatu kehidupan sosial dan mampu menyampaikan mengenai suatu, apa yang akan dicapai, dan apa yang harus dilakukan antara satu hal dengan hal lainnya

c. Gaya Kepemimpinan

McGregor merupakan dua simsi gaya kepemimpinan yang teori X dan Teori Y, Teori X melihat manusia sebagai suatu mesin yang memerlukan pengendalian dari luar; menganggap orang sebagai alat produksi; domotivasi oleh ketakutan akan hukuman atau kebutuhannya akan uang dan rasa aman. Sedangkan Teori Y memandang manusia sebagai organisme biologis yang tumbuh, berkembang dan melakukan pengendalian terhadap diri sendiri; pemimpin bertugas mengatur dan mengelola sehingga baik organisasi maupun pegawai dapat memenuhi kebutuhannya; bekerja bersama-sama pegawai untuk mencapai tujuan organisasi; dan mendorong pegawai berperan serta dalam proses pengambilan keputusan.



Gambar 2. 1Teori X dan Teori Y McGregor

d. Strategi-strategi Kepemimpinan Diri

Kepemimpinan diri dapat ditingkatkan dengan strategi-strategi kepemimpinan diri yang menjadi acuan seberapa baik seseorang menjadi pemimpin dirinya sendiri. Adapun strategi kepemimpinan diri adalah

Menurut Manz dalam (Sampurna, 2011), strategi kepemimpinan diri ada tiga yaitu;

1) Behavioral Focused Strategies

Strategi pertama, difokuskan pada tingkah laku dan orientasi pada disiplin diri. Jenis kepemimpinan diri ini tergantung pada strategi yang ditekankan pada manajemen diri untuk melaksanakan tugas yang paling sulit sekalipun, tugas yang tidak menarik tetapi merupakan tugas yang sangat penting.

2) Natural reward strategies

Tujuan dari strategi kepemimpinan diri yang kedua adalah untuk mengembangkan identifikasi positif terhadap pekerjaan yang membutuhkan kinerja yang optimal karena kita harus yakin, percaya dan menikmati setiap pekerjaan yang harus kita jalani.

3) Creating constructive thought pattern strategies

Pandangan ketiga mengenai kepemimpinann diri adalah pendekatan internal yang difokuskan pada pikiran. Konsentrasinya terletak pada usaha memupuk dan menumbuhkembangkan pola pikir dalam berbagai variasi (artinya, mengembangkan pola pikir sehingga dapat menangkap setiap peluang yang ada daripada berpikiran sempit).

Orang yang pro aktif di dalam hidupnya akan memahami tanggung jawab dan memilih pribadi yang didasarkan pada kesadaran yang bertempu pada

nilai-nilai yang dipegangnya. Sedangkan organisasi dapat diubah untuk meningkatkan pemberdayaan dan self leadership kepada orang lain.

1) Gagasan untuk mensosialisasikan *Self Leadership*

Salah satu dari yang pertama adalah untuk memahami self leadership masing-masing dari kita mempengaruhi diri sendiri untuk meningkatkan capainya dan kepuasan kita sendiri. Ketika kita telah memahami *self leadership*, kita kemudian bisa berkonsentrasi bagaimana kita dapat membantu orang lain untuk menjadi lebih baik *self leaders*.

2) *Self Leadership* sebagai Karakteristik Pribadi

Organisasi-organisasi yang ada pada abad ini perlu mengembangkan praktek pemilihan baru yang menonjolkan pertimbangan yang kuat suatu potensi *self leadership* karyawan. Tetapi untuk menjadi realitis, bukan tiap-tiap karyawan datang dengan suatu daftar lagu-lagu” self leadership keterampilan yang dikembangkan. Tema dasarnya adalah bahwa *self leadership* dapat dipelajari, didukung, dan dirawat oleh suatu superleader. Ada tindakan spesifik organisasi dan pemimpin self leadership kepada kemampuan karyawan.

Kepemimpinan diri sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan lingkungan secara cepat dan membutuhkan daya fleksibilitas, respon cepat, kreativitas dan ketrampilan belajar yang baik. Oleh karena itulah pengembangan skill pribadi untuk menjadi pemimpin dirinya sendiri penting untuk dilakukan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki kepemimpinan diri yang baik dapat dilihat

melalui tiga indikator, yaitu *Behavioral Focused Strategies*, *natural reward strategies*, dan *cretainng constructive thought pattern strategies*.

2. Problem Solving

a. Pengertian *Problem Solving*

Menurut Berny Gomulya (2012) menyatakan bahwa Problem Solving skill adalah keterampilan termasuk suatu kemampuan untuk memperoleh informasi, menganalisis situasi, mengidentifikasi masalah untuk menghasilkan tindakan alternatif, kemudian mempertimbangkan alternatif ini sehubungan dengan hasil yang di capai dan akhirnya mengimplementasikan rencana dengan mengambil tindakan yang benar. Indikator yang terkandung dalam Problem Solving Skill termasuk mengidentifikasi masalah, mendefinisikan masalah, mengatur informasi, membentuk strategi, mengalokasikan sumber daya, membuat keputusan, pemantauan dan evaluasi (Maulida, 2019).

Sedangkan menurut Arina Nikitina (2018), Problem Solving Skill adalah kemampuan membuat keputusan yang percaya diri dan dapat mengendalikan situasi, siap menyalurkan dukungan dan energi serta memiliki proses penyelesaian masalah yang baik. Problem Solving adalah suatu kegiatan yang menuntut seseorang untuk memilih jalan keluar yang dapat dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang itu sendiri, artinya persesuaian kondisi diri dengan kondisi yang diharapkan (Khoiriyah & Husamah, 2018).

Problem Solving yaitu suatu pendekatan dimana langkah-langkah berikutnya sampai penyelesaian akhir lebih bersifat kuantitatif yang umum sedangkan langkah-langkah berikutnya sampai dengan penyelesaian akhir lebih bersifat kuantitatif dan spesifik (Winarso, 2014). Langkah-langkah dalam

pemecahan masalah adalah menemukan dan memahami masalah, mengembangkan strategi pemecahan masalah yang baik, mengeksplorasi solusi, dan memikirkan/mendefinisikan kembali masalah dan solusi dari waktu ke waktu (Saragih & Habeahan, 2014). Ada beberapa faktor yang menghambat pemecahan masalah yaitu : mental set, respon negatif dan positif, dan inkubasi (Stemberg, 2012). Penyelesaian masalah harus didekati berdasarkan rencana, rencana menyerang untuk menghadapi masalah baik untuk menentukan maju atau tidak dalam menghadapi masalah setelah itu dapat mengukur hasilnya yang terkait dengan permasalahan yang sedang dihadapi (Hayes & Hayes, 1989).

b. Aspek-Aspek Kemampuan Problem Solving

Menurut Barkman dalam (Hasin,2018), aspek-aspek kemampuan *Problem Solving* yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

1) Identifikasi Masalah (Identify/Define the Problem)

Volunteer harus mampu mengetahui masalah yang dihadapi. Sebab tanpa pemahaman yang tepat terhadap masalah yang dihadapi, ia tidak akan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

2) Menganalisa Kemungkinan Penyebab dan Asumsi (*Analyze Possible Causes or Assumptions*)

Dalam penyebab suatu masalah terjadi, volunteer harus mampu melihatnya dari berbagai sisi. J. Dewey (dalam Hasin 2018), mengatakan dalam tahap ini volunteer harus menggunakan pengetahuannya untuk memperinci dan menganalisa masalah dari beberapa sisi.

3) Mengidentifikasi Solusi (*Identify Possible Solutions*)

Setiap masalah membutuhkan solusi, solusi alternative tentu sangat dibutuhkan. Adanya pemahaman yang benar terhadap masalah yang dihadapi akan membuat seseorang paham akan fakta yang terjadi dan menghasilkan solusi alternative yang diinginkan.

4) Memilih Solusi yang Terbaik (*Select Best Solution*)

Untuk mendapatkan solusi yang terbaik seseorang harus berpikir divergen, yakni memahami pertentangan diantara berbagai ide dan memiliki daya temu yang tinggi. Pemikiran demikian akan mampu mengantarkan seseorang terhadap peluang-peluang solusi yang tepat.

5) Implementasi Solusi (*Implement the Solution*)

Pemahaman akan hasil berpikir divergen, tentu butuh aplikasi yang real yakni dengan mengaplikasikannya terhadap penyelesaian masalah.

6) Evaluasi dan Revisi (*Evaluate Progress and Revise as*)

Dalam suatu tindakan perlu adanya evaluasi, bahkan terhadap penyelesaian masalah. Hal yang perlu diperhatikan dalam hal ini yaitu, apakah strategi yang dipakai berhasil berdampak baik atau tidak kedalam kehidupannya. Oleh karenanya, untuk memaksimalkan hasil, tentu harus adanya revisi terkait hasil evaluasi yang ada.

c. Metode Penyajian dan Bentuk Problem Solving

Kemampuan Volunteer dalam memecahkan masalah tergantung kepada volunteer dalam menyajikan masalah. Metode dalam menyajikan masalah meliputi : symbol, list, matrices, Hierarchical Tree Diagrams, Graps. Setelah volunteer menyajikan masalah, terdapat beberapa bentuk dalam problem solving

yang dapat dilakukan dalam kegiatan ASEAN Para Games ke 11th Solo 2022.

Menurut D'zurilla, (1986) terdapat tiga bentuk problem solving sebagai berikut:

1) *Rational problem solving*

Sebuah bentuk problem solving yang konstruktif yang didefinisikan seperti rasional, berunding dan aplikasi yang sistematis dalam kemampuan menyelesaikan masalah.

2) Mengabaikan kata hati

Ini merupakan salah satu pola karakteristik penyelesaian masalah yang difungsional dalam usaha aktif yang digunakan dalam strategi menyelesaikan masalah dan tekniknya tetapi usaha ini menyempit, implosif, berhati-hati, sangat cepat, dan tidak lengkap.

3) Bentuk menghindari masalah

Bentuk ini merupakan salah satu karakteristik penyelesaian masalah yang disfungsi berupa penundaan, pasif atau tidak melakukan apapun dan ketergantungan.

d. Pendekatan dan Tahapan Problem Solving

Terdapat pendekatan dalam problem solving. Kedua pendekatan tersebut yaitu Algorithm (Random Search Strategy) dan Heuristic strategies. Pendekatan Algorithm (Random search strategy) terdiri dari Non-sistematic random search dan Exhaustive search (sistematic random). Sedangkan pendekatan Heuristic Strategies terdiri dari Means ends Heuristic dan Analogy.

Tabel 2.1 Tahapan dalam Pemecahan Masalah

Tahap – Tahap	Kemampuan yang diperlukan
Merumuskan Masalah	Mengetahui dan merumuskan masalah secara jelas
Menelaah Masalah	Menggunakan pengetahuan untuk memperinci menganalisa masalah dari berbagai sudut
Merumuskan Hipotesis	Berimajinasi dan menghayati ruang lingkup, sebab-akibat dan alternative penyelesaian
Mengumpulkan dan mengelompokkan data sebagai bahan pembuktian hipotesis	Kecakapan mencari dan menyusun data menyajikan data dalam bentuk diagram, gambar, dan tabel
Pembuktian Hipotesis	Kecakapan menelaah dan membahas data, kecakapan menghubungkan-hubungkan dan menghitung keterampilan mengambil keputusan dan kesimpulan
Menentukan pilihan penyelesaian	Kecakapan membuat alternatif penyelesaian kecakapn dengan memperhitungkan akibat yang terjaddi pada setiap pilihan

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Problem Solving

Menurut Rahmat (2001), terdapat 4 faktor yang mempengaruhi proses dalam problem solving yaitu motivasi, kepercayaan dan sikap yang salah, kebiasaan dan emosi.

1) Motivasi

Motivasi volunteer yang rendah akan mengalihkan perhatian, sedangkan motivasi volunteer yang tinggi akan membatasi fleksibilitas.

2) Kepercayaan dan Sikap yang Salah

Asumsi yang salah dapat menyesatkan pada pemahaman dalam melakukan kinerja. Bila terbentuk suatu keyakinan bahwa kebahagiaan dapat diperoleh dengan kekayaan material, hal tersebut dapat menjebak ke arah kesulitan ketika memecahkan masalah kehidupan. Kerangka rujukan yang tidak cermat menghambat efektifitas pemecahan masalah

3) Kebiasaan

Kecenderungan untuk mempertahankan pola pikir tertentu atau melihat masalah hanya dari satu sisi saja, atau kepercayaan yang berlebihan dan tanpa kritis pada pendapat otoritas menghambat pemecahan masalah yang efisien. Ini menimbulkan pemikiran yang kaku (rigid mental set), lawan dari pemikiran yang fleksibel (flexible mental set).

4) Emosi

Dalam menghadapi berbagai situasi, tidak disadari terlibat secara emosional. Emosi ini mewarnai cara berpikir disebagaian manusia yang utuh, kita tidak dapat mengesampingkan emosi. Tetapi bila emosi itu sudah mencapai

intensitas yang begitu tinggi sehingga menjadi stress, barulah menjadi sulit untuk berpikir efisien.

3. Komunikasi Efektif

a. Pengertian Komunikasi Efektif

Komunikasi merupakan proses tranfer pemahaman (understanding) sesuatu yang berarti (meanigful) (Wijayanto, 2012). Peran komunikasi sangat penting dalam sebuah interaksi tidak hanya antar person secara individual melainkan juga antar person dalam organisasi. Begitu pentingnya komunikasi, tanpa komunikasi organisasi tidak dapat mempertahankan keberadaannya. Terdapat 2 model yang bermanfaat untuk memahami proses komunikassi, yaitu model makro dan model mikro, model makro menekankan adanya 9 unsur dalam proses komunikasi. Dua unsur melambangkan pihak-pihak utama dalam suatu komunikasi yaitu pengirim dan penerima. Dua unsur melambangkan alat komunikasi utama yaitu pesan dan media, empat unsur melambangkan fungsi komunikasi utama yaitu penggunaan kode (encording), penafsiran kode (decoding), tanggapan (response), dan umpan balik (feedback).

Unsur terakhir dalam proses tersebut adalah kegaduan (noise), yaitu pesan-pesan yang acak dan saling bertentangan yang mungkin akan mengganggu komunikasi yang dimaksudkan. Sedangkan model mikro dari proses komunikasi terkait pada tanggapan spesifik konsumen untuk berkomunikasi. Semua model yang dipakai dalam proses komunikasi memberikan wacana bahwa komunikan atau pendengar informasi melewati tahap kognitif, afektif dan perilaku (Kotler&Keller, 2009).

Menurut Feriyanto, A (2015), menyatakan bahwa Komunikasi yang efektif adalah proses penyampaian informasi dalam bentuk pesan, ide, ide dari satu pihak ke pihak lain untuk mencapai persepsi yang dapat dipahami atau dipahami sama, komunikasi dapat dilakukan secara verbal dan nonverbal. Sedangkan menurut Yosol, I (2012), komunikasi efektif adalah suatu proses penyampaian pesan dalam bentuk informasi, gagasan, pemikiran, pendapat, pengetahuan, ekspresi perasaan untuk tujuan tertentu “Indikator yang terkandung dalam komunikasi yang efektif meliputi pemahaman, pengaruh pada sikap, penyampaian pesan, keterbukaan informasi, umpan balik, hubungan baik dan memperluas keterampilan komunikasi.

Supaya proses komunikasi terjadi dengan efektif maka pengirim dan penerima pesan harus memiliki interpretasi yang sama dan tidak mengalami distorsi informasi. Sedangkan komunikasi yang efisien terjadi ketika penyampaian pesan menggunakan sumber daya yang hemat baik waktu, biaya, dan tenaga (Wijayanti, 2012). Ada 8 tahap dalam mengembangkan komunikasi efektif menurut Kotler&Killer (2009), yaitu mengidentifikasi audience target (sasaran pendengar), menentukan tujuan komunikasi, merancang komunikasi, memilih saluran komunikasi, menetapkan anggaran, memutuskan bauran media, mengukur hasilnya dan mengelola komunikasi pemasaran terpadu. Adapun penelitian yang menghasilkan bahwa komunikasi efektif akan mencapai hasil target yang ditentukan dan mengalami peningkatan dalam suatu kebijakan. Dengan itu tinjauan tersebut memberikan bukti paling kuat hingga saat ini bahwa

mengkomunikasikan secara efektif dalam suatu kebijakan efektif dapat meningkatkan dukungan untuk kebijakan (Reynolds et al., 2020).

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah proses kerja yang menghasilkan kualitas dan kuantitas yang di raih dalam menjalankan tugas- tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2015). Kinerja memiliki makna yang luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Sumual et al., 2019).

Menurut Bernardin & Russel (2000), Kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja adalah sebagai riwayat pekerjaan pada penciptaan hasil pada sebuah fungsi kerja yang khusus atau aktivitas selama sebuah spesifikasi periode waktu. Sedangkan penilaian kinerja didefinisikan sebagai cara untuk mengukur berbagai kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya (Febriansyah et al., 2020).

Menurut Dessler (2017), Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual setiap karyawan dengan tugas dan standar kinerjanya. Manajer menggunakan analisis pekerjaan untuk mempelajari apa tugas dan standar ini. Menurut Dessler (2017), ada lima faktor dalam penilaian kinerja: (1). Kualitas pekerjsn meliputi : akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran; (2) Kuantitas pekerjaan meliputi; volume keluaran dan

distribusi; (3) Supervisi yang diperlukan meliputi; membutuhkan saran, arahan atau perbaikan; (4) Kehadiran meliputi; regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu; (5) Konservasi meliputi; pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016).

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016).

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

5. Volunteer ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022

a. Pengertian Volunteer

Volunteer ASEAN Para Games 2022 adalah tim yang berisi individu yang telah diseleksi oleh Indonesian ASEAN Para Games Organizing Committee (INASPOC) 2022, untuk membantu pelaksanaan dan memastikan keberhasilan

seluruh rangkaian program ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022. INASPOC mendorong keterlibatan penuh dari para rekan relawan yang sudah terpilih untuk bekerjasama dengan panitia penyelenggara dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Relawan volunteer pada kegiatan ASEAN Para Games 2022 akan diperlakukan sama sebagai rekan kerja oleh seluruh panitia penyelenggara yang memiliki hak mendapatkan pengawasan yang efektif, keterlibatan dan partisipasi penuh, dan hak mendapat pengakuan atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Oleh karena itu, setiap rekan relawan yang terlibat dalam kegiatan ASEAN Para Games 2022 diharuskan secara aktif melakukan tugas masing-masing yang sesuai dengan nilai-nilai, tujuan, dan prosedur yang sudah ditetapkan untuk kegiatan ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022.

Rekan volunteer yang sudah terpilih, ditugaskan berdasarkan hasil psikotes minat & keterampilan, serta interview yang dilakukan oleh asesor yang tersertifikasi untuk mengisi posisi yang tersedia untuk mendukung panitia penyelenggara dalam melaksanakan rangkaian acara ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022. Para rekan relawan nantinya akan berkoordinasi dengan koordinator relawan yang sudah ditetapkan untuk melaksanakan tugas masing-masing. Apabila ada masalah yang belum dapat diselesaikan terkait kerjasama tim, maka koordinator relawan yang akan berdiskusi dengan panitia penyelenggara ASEAN Para Games 2022.

Manfaat yang diperoleh dari kegiatan volunteer yaitu memperluas keterampilan komunikasi mereka, meningkatkan kecakapan mereka dalam

membantu orang lain, mampu beradaptasi, bernegosiasi dan bekerja dalam tim, meningkatkan kepercayaan diri, kreativitas, kapasitas kepemimpinan, keterampilan dalam pemecahan masalah (Claudia, 2013). Kegiatan volunteer adalah aktivitas atau program yang sudah dirancang dan dilaksanakan secara ikhlas dan sukarela, dimana aktivitas ini tidak hanya akan memberikan manfaat kepada komunitas atau masyarakat yang telah dibantu tetapi juga akan memberikan dampak yang positif terhadap individu itu sendiri seperti mengurangi perasaan negatif, mengukuhkan hubungan sosial, manajemen konflik, percaya diri (Azrina B, 2016).

b. Fungsi Umum Bidang Panitia ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022

1) Bidang Sports

Bidang sports memiliki tugas dan bertanggung jawab untuk mengatur program cabang olahraga, mulai pre (upacara pembukaan), during (saat pertandingan dilaksanakan) hingga post event (upacara penyerahan medali). Selain itu, relawan di bidang ini juga harus memastikan kompetisi dilaksanakan di tempat yang telah ditentukan. Relawan bidang sports akan membantu komunikasi yang terjadi antara Technical Delegation (TD) dan ITO, NTO, dan perangkat pertandingan yang lain.

2) Bidang Lokasi/Venue Pertandingan

Memiliki tugas dan bertanggung jawab untuk memastikan fasilitas sementara dan seluruh fasilitas dan infrastruktur yang berada di venue pertandingan siap untuk digunakan sebelum kompetisi berlangsung. Pengelolaan fasilitas juga termasuk menyiapkan dan memastikan rambu-

rambu untuk venue pertandingan dapat terlihat jelas oleh atlet. Relawan Bidang Sports ditugaskan untuk mendukung operasi teknis di tempat.

3) Bidang Medis

Bidang medis bertanggungjawab untuk memastikan segala pelayanan kesehatan untuk atlet, jika sewaktu-waktu terjadi hal yang tidak diinginkan. Mulai dari menyiapkan tim pertolongan pertama, ruang media venue, hingga perjanjian pelayanan kesehatan dengan rumah sakit terdekat.

4) Bidang Klasifikasi Pertandingan

Bidang klasifikasi pertandingan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengklasifikasi atlet berdasarkan derajat disabilitas olahragwan sesuai dengan aturan yang berlaku disetiap cabang olahraga. Relawan bidang klasifikasi pertandingan bertugas untuk membantu semua tamu klasifikasi dan membantu di meja klasifikasi.

5) Bidang Akreditasi

Bidang Akreditasi bertanggung jawab untuk memastikan semua atlet, pelatih, kontingen, dan seluruh partisipan ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022 memiliki dokumen yang asli dan terakreditasi. Selanjutnya, relawan bidang akreditasi bertanggungjawab dan menyediakan kartu identitas untuk seluruh atlet, tamu, hingga officials.

6) Bidang Protokol dan Pelayanan VVIP

Bidang protokol dan pelayanan VVIP bertanggung jawab untuk mempersiapkan dan mengelola kegiatan demi menjaga kredibilitas dan citra institusi/organisasi agar tetap baik dan efektif serta menjalankan tugas untuk

kenyamanan, keamanan dan kelancaran secara berkaitan dengan penyiapan kebutuhan, penyambutan, dan prosedur pendampingan tamu VIP/VVIP. Relawan bidang protokol dan pelayanan VVIP ditugaskan untuk membantu tim upacara penganugerahan dan mendampingi tamu VIP dan VVIP.

7) Bidang Akomodasi dan Konsumsi

Bidang akomodasi dan konsumsi bertanggung jawab untuk memastikan semua atlet, panitia, dan tamu lainnya dilayani dengan baik dari sisi akomodasi hotel atau tempat tinggal sementara selama acara berlangsung. Selain itu, bidang ini juga bertugas untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang berhubungan dengan persediaan konsumsi untuk atlet, pelatih, panitia pelaksana, APSF Family, TD, ITO, NTO sesuai dengan kebutuhan. Relawan bidang akomodasi dan konsumsi juga bertugas untuk melakukan plotting atau penempatan tempat istirahat bagi seluruh peserta yang ditanggung sesuai dengan aturan yang berlaku, memantau dan mengawasi fasilitas sarana dan prasarana pada saat kegiatan pelaksanaan, dan memastikan konsumsi dengan baik.

8) Bidang Kedatangan dan Kepulangan

Bidang Kedatangan dan Kepulangan bertanggung jawab untuk mengelola dan mengatur seluruh persiapan dan kegiatan yang berhubungan dengan kedatangan dan kepulangan semua kontingen yang terlibat. Bidang ini juga memastikan bahwa seluruh bawaan peserta ASEAN Para Games ke-11 2022 dalam keadaan aman. Relawan bidang kedatangan dan kepulangan bertugas

untuk memberikan pelayanan dan memastikan kenyamanan seluruh kontingen selama acara.

9) Bidang Hubungan NPC

Bidang hubungan NPC bertanggung jawab untuk membina hubungan eksternal yang baik antara negara peserta, APSF family, dan elemen terkait.

10) Bidang Transportasi

Bidang transportasi bertanggung jawab untuk menyusun jadwal transportasi, merekayasa, dan merencanakan rute efektif untuk partisipan selama kegiatan berlangsung. Selain itu, relawan juga memastikan ketersediaan pelayanan transportasi yang memadai dan memenuhi standar untuk mengantarkan semua pihak yang terakreditasi di ASEAN Para Games ke-11 2022 (atlet, tim official, juri dan TD, VIP, Press) dan tamu lain. Relawan bidang transportasi akan ditugaskan di kendaraan mendampingi kontingen dan tim.

11) Bidang Broadcasting

Bidang broadcasting bertanggung jawab untuk memberikan Real Time Broadcast atau siaran langsung atas segala kejadian ke berbagai lokasi (domestik dan Internasional).

12) Bidang Marketing dan Promosi

Bidang Marketing dan Promosi bertanggungjawab dalam segala kegiatan yang menyangkut promosi, strategi komunikasi, dan sosialisasi event ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022. Mulai dari kegiatan, promosi secara digital maupun konvensional, membuat desain overlay, hingga memastikan

semua konsep terdistribusi dengan baik di setiap lokasi dan sesuai dengan brand identity yang telah ditentukan.

13) Bidang Sponsorship, Revenue, dan Merchandise

Bidang Sponsorship, Revenue, dan Merchandise memiliki tanggung jawab untuk menyiapkan, mengelola dan menjalankan kegiatan sponsorship dibantu oleh revenue agency. Tugas utama bidang ini adalah menarik dan menjalin hubungan baik dengan sponsor supaya acara berjalan sesuai yang diharapkan, mengatur kerjasama merchandise sekaligus mengelola penjualan, dan logistik, membuat konsep kebutuhan sponsor dari perencanaan pendapatan maupun value in kind sesuai kebutuhan bidang lainnya, dan memastikan kontraprestasi sponsor tercapai sesuai dengan perjanjian. Relawan bidang ini akan bertugas untuk menjalankan segala kegiatan yang berhubungan dengan sponsorship.

14) Bidang IT dan I

Bidang IT dan I memiliki tanggung jawab untuk memastikan seluruh sistem perangkat lunak, perangkat keras, dan jaringan terhubung dan berfungsi dengan baik. selain itu, bidang ini juga memastikan Game Information System dan Game Medal System berjalan dengan baik selama event berlangsung relawan bidang IT & I ditugaskan untuk membantu pengoperasian peralatan IT & I yang sesuai.

15) Bidang Media Public Relations

Bidang Media Public Relations bertugas untuk membangun citra baik dan bertanggungjawab terkait penyampaian informasi seluruh penyelenggaraan

ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022 terhadap pihak eksternal. Bidang ini bertanggungjawab mulai dari melakukan kegiatan publikasi komunikasi (selama pre, during, hingga post event), hingga menyediakan media release dan fact sheet baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris).

16) Bidang Ceremony

Bidang ceremony bertanggung jawab atas segala pelaksanaan upacara wajib ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022 seperti Opening/Closing Ceremony, penyambutan jamuan makan malam hingga upacara penyerahan medali (UPP) dan upacara lainnya.

17) Bidang Keamanan Pertandingan

Bidang keamanan pertandingan bertugas untuk mengamankan seluruh kegiatan yang dilaksanakan di lokasi pertandingan ASEAN Para Games ke-11 tahun 2022. Relawan bidang ini akan bertanggung jawab atas segala kelancaran dan keamanan seluruh kegiatan selama pertandingan ASEAN Para Games ke-11 2022 selama berlangsung.

18) Bidang Keamanan VVIP

Bidang keamanan VVIP bertugas mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang harus dijalankan oleh setiap unsur terkait mengenai Security, General Security, dan Traffic Control, dan mempersiapkan, mengoordinasikan, dan melaksanakan dengan kedutaan dalam penyambutan tamu VVIP ataupun kenegaraan pada setiap lokasi yang ditentukan. Relawan bidang ini akan bekerjasama dengan kedutaan untuk memastikan keamanan tiap lokasi tamu VVIP dan kenegaraan.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dudiet Hery Sampurna Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Diri Pada Kinerja Dengan Efikasi Diri Sebagai Pemediasi (Studi pada Mahasiswa Semester III Akademi Kebidanan Estu Utomo Boyolali Tahun Akademik 2009/2010). Tujuan Penelitian : untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri memediasi pengaruh kepemimpinan diri pada kinerja. Teknik pengumpulan data : Dokumentasi, Kuesioner dan Observasi. Hasil penelitian : kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Dede Mahmudah Judul Penelitian : Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Organisasi. Tujuan Penelitian : Mengetahui pengelolaan organisasi yang menyatukan aspek pemimpin yang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi. Hasil penelitian : bahwa dalam kepemimpinan tidak digunakan periode waktu tertentu bagi seorang pemimpin untuk menggunakan jenis komunikasi. Komunikasi memiliki peranan yang penting dalam organisasi sehingga komunikasi organisasi dengan segala teori yang ada didalamnya menjadi hal yang penting menjadi pusat fenomena dalam organisasi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hira Maulida Judul Penelitian : Pengaruh Problem Solving Skill dan Komunikasi Efektif Terhadap Produktivitas Karyawan. Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh problem solving skill terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh komunikasi efektif

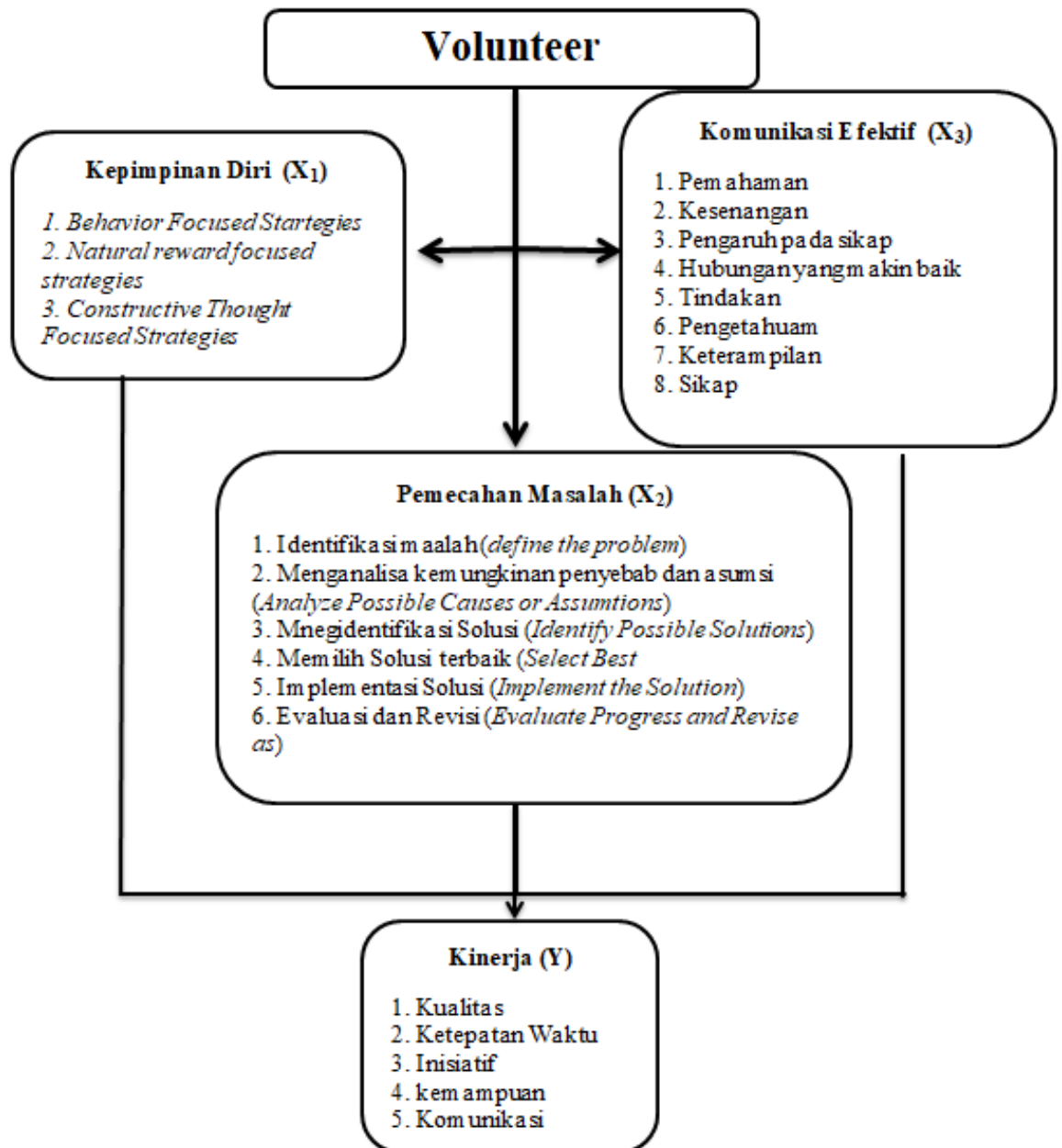
terhadap produktivitas karyawan, untuk mengetahui pengaruh problem solving skill dan komunikasi efektif secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Reckit Benckiser Indonesia. Hasil Penelitian : problem solving skill berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, komunikasi efektif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, problem solving skill dan komunikasi efektif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Arum Akbar Nur Afifah tahun 2019 yang berjudul Dampak Volunteering untuk meningkatkan Interpersonal Skill Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan aktivitas dan dampak volunteering dalam meningkatkan interpersonal skill mahasiswa. Jenis penelitian adalah kualitatif dengan desain etnografi dengan teknik pengumpulan data observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang ikut dalam organisasi dapat mengasah interpersonal skill dengan berbagai kegiatan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Dodi W. Irawanto, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komunikasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja .

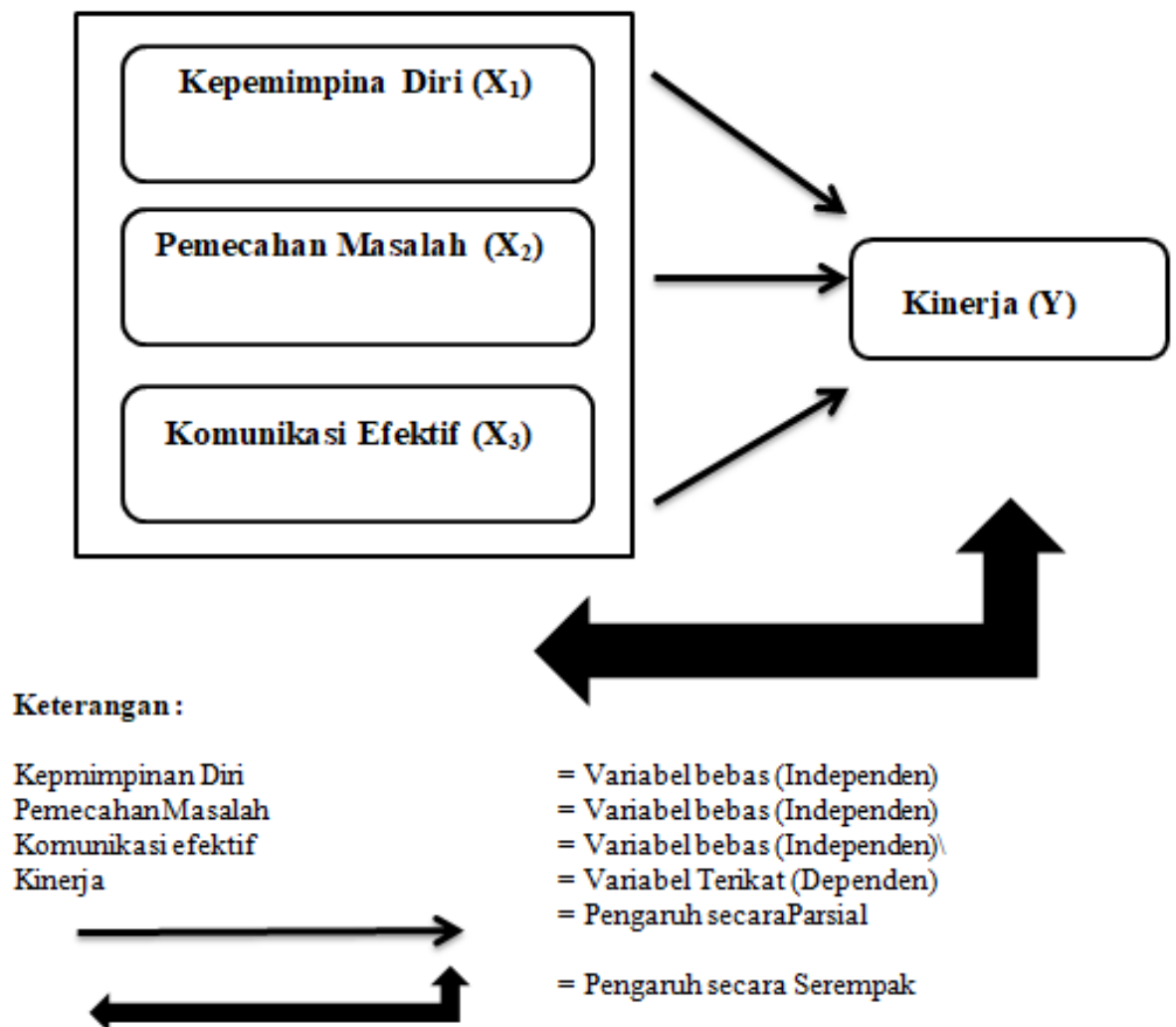
C. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan skripsi ini. Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 2. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan tesis ini. Model analisis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 3. Model Penelitian

D. Hipotesis

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

H₁ : Kepemimpinan Diri berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Volunteer

H₂ : Pemecahan Masalah berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Volunteer

H₃ : Komunikasi Efektif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Volunteer

H₄ : Kepemimpinan Diri, Pemecahan Masalah, dan Komunikasi Efektif faktor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Volunteer

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berkaitan sama judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2011).

Rancangan penelitian ini menempatkan Kepemimpinan diri (X_1), Pemecahan masalah (X_2), Komunikasi efektif (X_3) sebagai variabel independen, Kinerja Volunteer (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini mengkaji besaran kontribusi variabel (X_1), (X_2), (X_3) terhadap (Y). Dengan kata lain dalam penelitian ini berusaha melihat bagaimana variabel bebas seperti Kepemimpinan Diri, Pemecahan Masalah, dan Komunikasi Efektif mempengaruhi kinerja volunteer ASEAN Para Games Solo 2022 baik secara langsung maupun tidak langsung.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara online melalui Google Form dituju kepada seluruh volunteer menggunakan kuesioner dari November 2022 hingga Desember 2022.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampelnya menggunakan *probability sampling* dengan kategori *simple random sampling*. Pengambilan sampel populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Hal ini dilakukan dengan alasan supaya para Volunteer memiliki kesempatan yang sama.

2, Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu.

Sampel yang dipilih berdasarkan teori slovin adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 2%⁶³

Berdasarkan data jumlah Volunteer ASEAN Para Games Solo 2022 menunjukkan bahwa jumlah volunteer sebesar 1100 pada tahun ini. Jadi, dengan jumlah populasi 1100 orang, maka untuk ukuran sampel penelitian ini dengan menggunakan kesalahan sebesar 10%. Adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$= 1100 / 1 + 1100 \times 10\%^2$$

$$= 1100 / 1 + 1100 \times 0,01$$

$$= 1100 / 1 + 1100$$

$$= 1100/12$$

$$= 91,6 \text{ sampel dari total populasi}$$

Dikarenakan responden bukanlah pecahan, maka 91,6 dibulatkan menjadi 92 responden.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan Diri

Seorang pemimpin harus memiliki karakter yang kuat sehingga membentuk identitas yang dapat membedakan dirinya dengan orang lain. Suatu karakter yang dominan dapat menjadi penanda dalam identitas seseorang. Pada saat kita menjadi pemimpin, kita harus memiliki insting kepemimpinan dan hubungan yang baik dengan sesama terutama dengan orang-orang disekitar kita. Peran-peran kecil dan peran tambahan dapat berpengaruh bagi lingkungan didekat kita.

2. Pemecahan Masalah

Seseorang mampu mengidentifikasi masalah mencari sebuah alternatif untuk dipertimbangkan menjadi sebuah keputusan dan dapat mengimplementasikan keputusan untuk menghasilkan evaluasi dari sebuah permasalahan dan solusinya.

3. Komunikasi efektif

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu. Komunikasi dapat berjalan efektif apabila pesan yang disampaikan dapat dimengerti, tidak ada hambatan berarti, dan ditindaklanjuti dengan perbuatan.

4. Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian hasil dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen

Instrumen penelitian ini digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap Kepemimpinan diri, pemecahan masalah, komunikasi efektif terhadap kinerja dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Instrumen penelitian berisi pertanyaan yang harus dijawab responden dengan beberapa alternatif jawaban yang didasarkan pada skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur materi kuesioner. Skala ini digunakan karena cocok untuk mengukur sikap, pendapat dan konsepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert disebut juga Summated rating scale.

Skala ini banyak digunakan karena skala ini memberi banyak peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan atau agreement terhadap suatu pernyataan. Pertanyaan diberikan berjenjang, mulai dari tingkat terendah sampai tertinggi. Skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert interval empat (a four-point likert scale). Empat skala pilihan digunakan untuk kuesioner skala likert yang memaksa responden memilih salah satu pilihan netral tidak tersedia. Berikut adalah skala likert yang digunakan oleh peneliti:

Tabel 3. 1 Pendoman Alternatif Jawaban Kuesioner

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

Penilaian menggunakan skala Likert berdasarkan 4..pilihan jawaban, yaitu : sangat setuju..(SS) skor..jawaban 4, setuju (S) skor..jawaban 3, jawaban tidak..setuju..(TS) skor jawaban..2, sangat..tidak setuju (STS) skor..jawaban 1.

Dibawah ini merupakan gambaran mengenai kuesioner penelitian yaitu:

Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator	No.Item	Jmlh
Kepemimpinan Diri	Kepemimpinan diri dapat dicapai dengan tepat, individu perlu menggunakan tiga starategi yang	1. Behavai or Focused Strategy (Strategi Berfokus pada Perilaku	1,2,3,4	

	dilakukan ada level individu yaitu: Behavior Focused Strategy, Natural Reward Strategy, dan Construvctive thught Strategy (Manz,2011).	2. Natural Reward Focused Strategy (Strategi Penghar gaan Alami)	5,6,7,8	12
		3. Construc tive Thought Focused Strategy (Strategi Pola Pikir Konstru ktif)	9,10,11 ,12	
Pemecahan Masalah	Dalam Melakukan pemecahan masalah perlunya kemampuan yang mendasari dan tersusun meliputi aspek-aspek yang perlu dilakukan yaitu Identifikasi Masalah, Menganalisa kemungkinan penyebab dan asumsi, mengidentifikasi Solusi, memilih solusi yang terbaik, Implementasi Solusi, Evaluasi dan Revisi (Barkman dalam Hasin,2018).	1. Identifik asi Masalah (Identify /Define the Problem)	1,2	12
		2. Mengan alisa Kemung kinan Penyeba b dan Asumsi (<i>Analyze Possible Causes or Assumpt ions</i>)	3,4,5	
		3. Mengide ntifikasi Solusi (<i>Identify Possible Solution s</i>)	6,7	

		4. Memilih Solusi yang Terbaik (<i>Select Best Solution</i>)	8,9	
		5. Implementasi Solusi (<i>Implement the Solution</i>)	10	
		6. Evaluasi dan Revisi (<i>Evaluate Progress and Revise as</i>)	11,12	
Komunikasi Efektif	Suranto (2011), menyatakan indikator komunikasi efektif adanya pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan, Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh Pada Sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan 6. Pengetahuan 7. Keterampilan 8. Sikap	1-8	8
Kinerja	Pengukuran	1. Quality of Work	1,2,3	

Kinerja penting dilakukan untuk mengkaji kinerja yang dilakukan, sebagai mana dikemukakan Mitchel dalam Sedarmayanti (2001) ada indikator yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu Kualitas kerja (<i>Quality of work</i>), Ketepatan Waktu (<i>Promptness</i>), Inisiatif (<i>Initiative</i>), Kemampuan (<i>Capability</i>), Komunikasi (<i>Communication</i>).	(Kualitas)		15
	2. Promptness (Ketepatan Waktu)	4,5,6	
	3. Initiative (Inisiatif)	7,8,9	
	4. Capability (Kemampuan)	10,11,12	
	5. Communication (Komunikasi)	13,14,15	

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang cukup penting dan mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini disebabkan karena dengan pemilihan metode yang tepat, maka akan dapat diperoleh data yang tepat, relevan dan akurat. Teknik

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan angket adalah pertama, sebelum butir-butir pertanyaan atau pernyataan ada pengantar dan petunjuk pengisian. Kedua, butir-butir pertanyaan atau pernyataan dirumuskan secara jelas, menggunakan kata-kata yang lazim digunakan dan kalimat tidak terlalu panjang. Ketiga, untuk setiap pertanyaan atau pernyataan terbuka dan berstruktur disediakan kolom untuk menuliskan jawaban atau respon dari responden secukupnya.

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur atau instrumen itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dalam instrumen modifikasi angket pada variabel yang akan diteliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20 for windows. Dalam mengukur validitas yaitu menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan taraf signifikan 5. Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang diungkapkan oleh Pearson atau biasa disebut dengan rumus korelasi Product Moment (Anas Sudijono, 2011). Rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Indek korelasi pada tiap item

N : Jumlah dari subjek

$\sum X$: Jumlah dari skor item

$\sum Y$: Jumlah dari skor total

$\sum XY$: Jumlah dari perkalian skor item dengan skor total

$\sum X^2$: Jumlah dari kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah dari kuadrat skor total

- Jika r_{hitung} dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan valid.
- Jika r_{hitung} atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tidak valid

Uji validitas instrumen kepemimpinan diri dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3. 3 Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Diri

Variabel	Item Soal	r Tabel	r Hitung	Signifikasi	Keterangan
Kepemimpinan Diri	1	0,349	0,302	0,104	Tidak Valid
	2	0,349	0,147	0,439	Tidak Valid
	3	0,349	0,702	0,000	Valid
	4	0,349	0,405	0,026	Valid
	5	0,349	0,527	0,003	Valid
	6	0,349	0,132	0,488	Tidak Valid
	7	0,349	0,544	0,002	Valid
	8	0,349	0,376	0,040	Valid
	9	0,349	0,572	0,001	Valid
	10	0,349	0,468	0,009	Valid
	11	0,349	1,00	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat 3 soal yang gugur, yaitu pada nomor item soal 1,2, dan 6 sehingga butir soal yang gugur tersebut tidak dapat digunakan lagi untuk mengambil data dalam penelitian.

Uji validitas instrumen pemecahan masalah dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini :

Tabel 3. 4 Uji Validitas Instrumen Pemecahan Masalah

Variabel	Item Soal	r Tabel	r Hitung	Signifikansi	Keterangan
Pemecahan Masalah	1	0,349	0,360	0,051	Valid
	2	0,349	0,360	0,051	Valid
	3	0,349	0,473	0,008	Valid
	4	0,349	0,072	0,704	Tidak Valid
	5	0,349	0,565	0,001	Valid
	6	0,349	0,234	0,213	Tidak Valid
	7	0,349	0,434	0,017	Valid
	8	0,349	0,448	0,013	Valid
	9	0,349	0,474	0,007	Valid
	10	0,349	0,550	0,002	Valid
	11	0,349	0,366	0,054	Valid
	12	0,349	1,00	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat 2 soal yang gugur, yaitu nomor item 4 dan 6 sehingga butir soal yang gugur tersebut tidak dapat digunakan lagi untuk mengambil data dalam penelitian.

Uji validitas instrumen komunikasi efektif dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini :

Tabel 3. 5 Uji Validitas Instrumen Komunikasi Efektif

Variabel	Item Soal	r Tabel	r Hitung	Signifikansi	Keterangan
Komunikasi Efektif	1	0,349	0,516	0,004	Valid
	2	0,349	0,449	0,013	Valid
	3	0,349	0,408	0,025	Valid
	4	0,349	0,405	0,026	Valid
	5	0,349	0,537	0,002	Valid
	6	0,349	0,349	0,058	Valid
	7	0,349	0,425	0,019	Valid
	8	0,349	0,589	0,001	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, maka dapat diketahui bahwa semua soal dapat digunakan untuk mengambil data dalam penelitian.

Uji validitas instrumen kinerja dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Uji Validitasa Instrumen Kinerja

Variabel	Item Soal	r Tabel	r Hitung	Signifika nsi	Keterangan
Kinerja	1	0,349	0,626	0,000	Valid
	2	0,349	0,642	0,000	Valid
	3	0,349	0,569	0,001	Valid
	4	0,349	0,626	0,000	Valid
	5	0,349	0,642	0,000	Valid
	6	0,349	0,569	0,001	Valid
	7	0,349	0,082	0,665	Tidak Valid
	8	0,349	0,438	0,015	Valid
	9	0,349	0,565	0,001	Valid
	10	0,349	0,112	0,557	Tidak Valid
	11	0,349	0,366	0,054	Valid
	12	0,349	0,550	0,002	Valid
	13	0,349	0,626	0,000	Valid
	14	0,349	0,642	0,000	Valid
	15	0,349	0,569	0,001	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat 2 soal yang gugur, yaitu nomor item 7 dan 10 sehingga butir soal yang gugur tersebut tidak dapat digunakan lagi untuk mengambil data.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam Sujarweni (2015), Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60.

Hasil uji reliabilitas instrumen kepemimpinan diri dapat dilihat pada tabel

3.7. sebagai berikut ini:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,674	12

Hasil uji reliabilitas instrumen pemecahan masalah dapat di lihat pada tabel

3.8. sebagai berikut ini:

Tabel 3. 8 Hasil uji reliabilitas instrumen pemecahan masalah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,642	13

Hasil uji reliabilitas instrumen komunikasi efektif dapat dilihat pada tabel

3.9 sebagai berikut :

Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Instrumen Komunikasi Efektif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	16

Hasil uji reliabilitas intrumen kinerja dapat di lihat pada tabel 3.10 sebagai berikut ini:

Tabel 3. 10. Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

,714	16
------	----

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kepemimpinan Diri (X1), Pemecahan Masalah (X2), Komunikasi Efektif (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Volunteer (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Variabel Dependent (Kinerja Volunteer)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi Kepemimpinan Diri

b₂ = Koefisien regresi Pemecahan Masalah

b₃ = Koefisien regresi Komunikasi Efektif

x₁ = Variabel Kepemimpinan Diri

x₂ = Variabel Pemecahan Masalah

x₃ = Variabel Komunikasi Efektif

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda yang berbasis *ordinary least square*. Dalam hal tersebut akan dilakukan uji asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna melihat apakah variabel independen maupun variabel dependen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi. Menurut Imam Ghazali (2002), menyatakan pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (Variance Influence Factor) lebih kecil dari 10 mempunyai angka mendekati 1.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,005 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas (Sulhan, 2009).

b. Uji Hipotesa

1) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig. Dengan kriteria :

Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Dengan kriteria :

Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3) Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square.

Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka digunakan adalah Adjusted R Square.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara survey online di aplikasi telegram, instagram, dan whatsapp. Subjek penelitian adalah volunteer ASEAN Para Games 2022 di Solo sebanyak 92 volunteer. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Desember dan Januari 2022-2023.

Deskripsi data penelitian disajikan menggunakan teknik statistik deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan data. Deskripsi data masing-masing variabel meliputi: nilai rerata (Mean), median (Me), modus (Mau), standar deviasi (SD), Tabel distribusi frekuensi, Grafik distribusi frekuensi dan kecenderungan skor, pengujian hipotesis 1, 2, 3 dan 4 beserta persyaratan analisisnya. Hasil Analisis Deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskripsi

Deskripsi Data	Kepemimpinan Diri	Pemecahan Masalah	Komunikasi Efektif	Kinerja
Mean	24,75	31,53	25,31	41,09
Median	25,00	31,00	25,00	40,50
Std. Deviation	2,10	1,95	1,93	3,07
Minimum	19	28	22	36
Maximum	30	37	29	48
Mode	25	31	24	40

1. Kepemimpinan Diri

Kepemimpinan diri dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator yaitu behavior focused strategies, natural reward focused strategies, dan constructive

thought focused strategies. Berdasarkan dari tabel 4.1 maka diketahui harga mean 24,75, median 25,00, modus 25, standar deviasi 0,219, skor minimum 19, dan skor maximum 30.

a. Tabel Distribusi Kepemimpinan Diri

Jumlah kelas dihitung dengan menggunakan rumus struges, maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi yaitu seperti tabel bereikut ini :

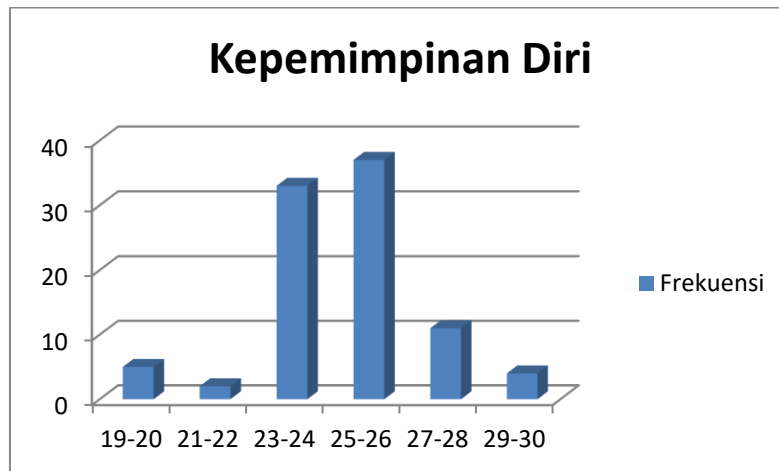
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Diri

No.	Interval	Frekuensi	Presentase %
1	19-20	5	5,43
2	21-22	2	2,17
3	23-24	33	35,86
4	25-26	37	40,21
5	27-28	11	11,95
6	29-30	4	4,34
Total		92	100%

Berdasarkan tabel di atas , distribusi frekuensi variabel kepemimpinan diri paling tinggi pada kelas interval nomor 4 yang mempunyai rentang 25-26 dengan jumlah sebanyak 37 volunteer, sedangkan untuk yang paling rendah pada kelas interval nomor 2 yang mempunyai rentang 21-22 dengan jumlah sebanyak 2 volunteer.

b. Grafik Distribusi Kepemimpinan Diri

Grafik distribusi kepemimpinan diri dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4. 1 Grafik Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Diri

Frekuensi kepemimpinan diri dapat dilihat pada tabel diatas dan gambar diatas yaitu pada interval 19-20 sebanyak 5 volunteer, interval 21-22 sebanyak 2 volunteer, interval 23-24 sebanyak 33 volunter, interval 25-26 sebanyak 37 volunteer, 27-28 sebanyak 11 volunteer, dan interval 29-30 sebanyak 4 volunteer.

c. Kecenderungan Skor Kepemimpinan Diri

Kecenderungan skor kepemmpinan diri dihitung dengan mencari rata-rata ideal dan nilai standar deviasi ideal yang perhitungannya. Berdasarkan perhitungan kategori, maka dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi kategori kecenderungan yaitu :

Tabel 4. 3 Grafik Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Diri

No	Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	$X > 27$	8	8,69	Sangat Tinggi
2	$27 \geq X \geq 25$	18	19,56	Tinggi
3	$25 \geq X \geq 23$	61	66,30	Rendah
4	$X < 21$	5	5,44	Sangat Rendah
Total		92	100	

Berdasarkan tabel di atas distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan diri di atas maka dapat diketahui bahwa dari sampel 92 volunteer terdapat sebanyak 8 volunteer (8,69 %) yang memiliki kecenderungan kepemimpinan diri dalam kategori sangat tinggi, 18 volunteer (19,56 %) memiliki kecenderungan kepemimpinan diri dalam kategori tinggi, 61 volunteer (66,30 %) memiliki kecenderungan kepemimpinan diri dalam kategori rendah dan 5 volunteer (5,44 %) memiliki kecenderungan kepemimpinan diri dalam kategori sangat rendah.

2. Pemecahan Masalah

Pemecahan Masalah dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator yaitu Identifikasi Masalah, Menganalisa kemungkinan penyebab atau asumsi, Mengidentifikasi Solusi, memilih solusi yang terbaik dan Implementasi Solusi. Berdasarkan tabel di atas maka diketahui mean 31,53, SD 1,95, nilai median 31, nilai mode 31, nilai minimum 28 dan nilai maximum 37.

a. Tabel Distribusi Pemecahan Masalah

Jumlah kelas dihitung dengan menggunakan rumus struges, maka dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi yaitu seperti tabel di bawah ini;

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Pemecahan Masalah

No.	Interval	Frekuensi	Presentase %
1	28-29	13	14,13
2	30-31	39	42,4
3	32-33	21	22,82
4	34-35	16	17,39
5	36-37	3	3,26
Total		92	100%

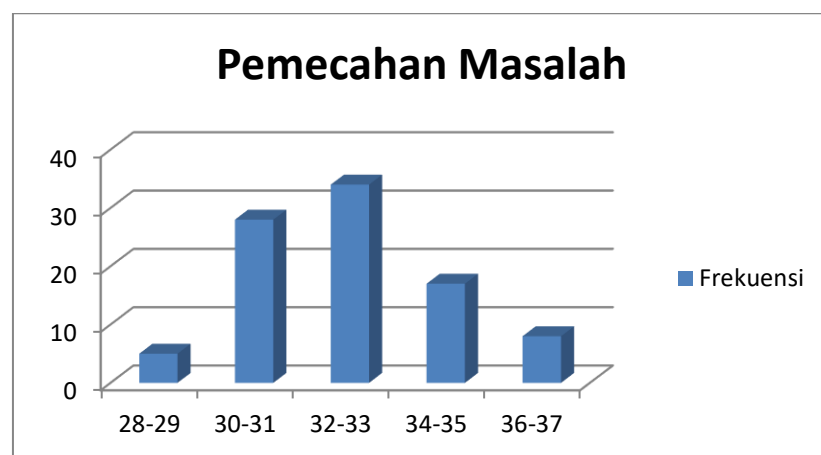
Berdasarkan tabel di atas, distribusi frekuensi variabel pemecahan masalah paling tinggi pada kelas interval nomor 2 yang mempunyai rentang 30-31 dengan

jumlah sebanyak 39 volunteer, sedangkan untuk yang paling rendah pada kelas interval nomor 5 yang mempunyai rentang 36-37 dengan jumlah sebanyak 3 volunteer.

b. Grafik Distribusi Pemecahan Masalah

Grafik distribusi Pemecahan Masalah dapat dilihat pada gambar berikut ini

:



Gambar 4. 2 Grafik Distribusi Frekuensi Pemecahan Masalah

Frekuensi Pemecahan Masalah dapat dilihat pada tabel diatas dan gambar diatas yaitu pada interval 28-29 sebanyak 13 volunteer, interval 30-31 sebanyak 39 volunteer, interval 32-33 sebanyak 21 volunteer, interval 34-35 sebanyak 16 volunteer, 36-37 sebanyak 3 volunteer.

c. Kecenderungan Skor Pemecahan Masalah

Kecenderungan skor Pemecahan Masalah dihitung dengan mencari rata-rata ideal dan nilai standar deviasi ideal yang perhitungannya. Berdasarkan perhitungan kategori, maka dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi kategori kecenderungan yaitu :

Tabel 4. 5 Distribusi Pemecahan Masalah

No	Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	$X > 35$	3	3,26	Sangat Tinggi
2	$35 \geq X \geq 33$	22	23,91	Tinggi
3	$33 \geq X \geq 31$	35	38,04	Rendah
4	$X < 31$	32	34,79	Sangat Rendah
Total		92	100	

Berdasarkan tabel di atas distribusi kecenderungan variabel Pemecahan masalah di atas maka dapat diketahui bahwa dari sampel 92 volunteer terdapat sebanyak 3 volunteer (3,26%) yang memiliki kecenderungan pemecahan masalah dalam kategori sangat tinggi, 22 volunteer (23,91%) memiliki kecenderungan pemecahan masalah dalam kategori tinggi, 35 volunteer (38,04%) memiliki kecenderungan pemecahan masalah dalam kategori rendah dan 32 volunteer (34,79%) memiliki kecenderungan pemecahan masalah dalam kategori sangat rendah.

3. Komunikasi Efektif

Komunikasi Efektif dalam penelitian ini diukur menggunakan 8 indikator yaitu Identifikasi Masalah, Menganalisa kemungkinan penyebab atau asumsi, Mengidentifikasi Solusi, memilih solusi yang terbaik dan Implementasi Solusi. Berdasarkan tabel di atas maka diketahui mean 25,31, SD 1,93, nilai median 25, nilai mode 24, nilai minimum 22 dan nilai maximum 29.

a. Tabel Distribusi Komunikasi Efektif

Jumlah kelas dihitung dengan menggunakan rumus struges, maka dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi yaitu seperti tabel di bawah ini;

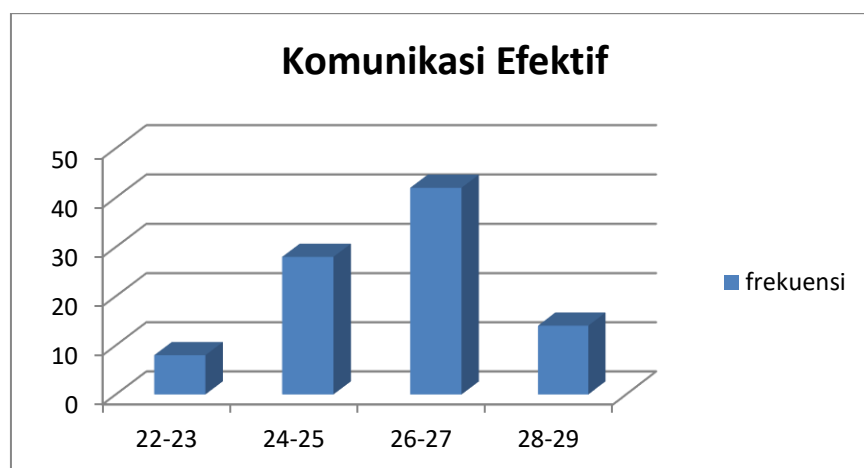
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Komunikasi Efektif

No.	Interval	Frekuensi	Presentase %
1	22-23	8	8,71
2	24-25	28	30,43
3	26-27	42	45,65
4	28-29	14	15,21
Total		92	100%

Berdasarkan tabel di atas, distribusi frekuensi variabel komunikasi efektif yang paling tinggi pada kelas interval nomor 3 yang mempunyai rentang 26-27 dengan jumlah sebanyak 42 volunteer, sedangkan untuk yang paling rendah pada kelas interval nomor 1 yang mempunyai rentang 22-23 dengan jumlah sebanyak 8 volunteer.

b. Grafik Distribusi Komunikasi Efektif

Grafik distribusi Komunikasi Efektif dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4. 3 Grafik Distribusi Frekuensi Komunikasi Efektif

Frekuensi kepemimpinan diri dapat dilihat pada tabel diatas dan gambar diatas yaitu pada interval 22-23 sebanyak 8 volunteer, interval 24-25 sebanyak 28 volunteer, interval 26-27 sebanyak 42 volunteer, interval 28-29 sebanyak 14 volunteer.

c. Kecenderungan Skor Komunikasi Efektif

Kecenderungan skor Komunikasi Efektif dihitung dengan mencari rata-rata ideal dan nilai standar deviasi ideal yang perhitungannya. Berdasarkan perhitungan kategori, maka dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi kategori kecenderungan yaitu :

Tabel 4. 7 Distribusi Komunikasi Efektif

No	Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	$X > 28$	6	6,54	Sangat Tinggi
2	$28 \geq X \geq 26$	50	54,34	Tinggi
3	$26 \geq X \geq 24$	29	31,52	Rendah
4	$X < 24$	7	7,6	Sangat Rendah
Total		92	100	

Berdasarkan tabel di atas distribusi kecenderungan variabel Komunikasi Efektif di atas maka dapat diketahui bahwa dari sampel 92 volunteer terdapat sebanyak 6 volunteer (6,54%) yang memiliki kecenderungan komunikasi efektif dalam kategori sangat tinggi, 50 volunteer (54,34%) memiliki kecenderungan komunikasi efektif dalam kategori tinggi, 29 volunteer (31,52%) memiliki kecenderungan komunikasi efektif dalam kategori rendah dan 7 volunteer (7,6%) memiliki kecenderungan komunikasi efektif dalam kategori sangat rendah.

4. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator yaitu Quality of work (Kualitas), Promptness (Ketepatan Waktu), Initiative (inisiatif), Capability (Kemampuan) dan Communication (Komunikasi).. Berdasarkan tabel di atas maka diketahui mean 41,09, SD 3,07, nilai median 40,50, nilai mode 40, nilai minimum 36 dan nilai maximum 48.

a. Tabel Distribusi Kinerja

Jumlah kelas dihitung dengan menggunakan rumus struges, maka dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi yaitu seperti tabel di bawah ini;

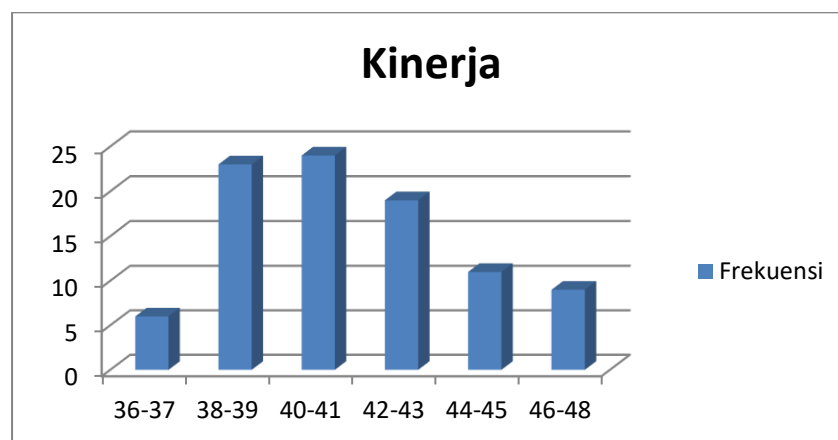
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Kinerja

No.	Interval	Frekuensi	Presentase %
1	36-37	6	6,52
2	38-39	23	25
3	40-41	24	26,08
4	42-43	19	20,65
5	44-45	11	11,96
6	46-49	9	9,79
Total		92	100%

Berdasarkan tabel di atas, distribusi frekuensi variabel komunikasi efektif yang paling tinggi pada kelas interval nomor 3 yang mempunyai rentang 40-41 dengan jumlah sebanyak 24 volunteer, sedangkan untuk yang paling rendah pada kelas interval nomor 1 yang mempunyai rentang 36-37 dengan jumlah sebanyak 6 volunteer.

b. Grafik Distribusi Kinerja

Grafik distribusi Kinerja dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4. 4 Grafik Distribusi Frekuensi Kinerja

Frekuensi Kinerja dapat dilihat pada tabel diatas dan gambar diatas yaitu pada interval 36-37 sebanyak 6 volunteer, interval 38-39 sebanyak 23 volunteer, interval 40-41 sebanyak 24 volunteer, interval 42-43 sebanyak 19 volunteer, interval 44-45 sebanyak 11 volunteer, dan interval 46-49 sebanyak 9 volunteer.

c. Kecenderungan Skor Kinerja

Kecenderungan skor Kinerja dihitung dengan mencari rata-rata ideal dan nilai standar deviasi ideal yang perhitungannya. Berdasarkan perhitungan kategori, maka dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi kategori kecenderungan yaitu :

Tabel 4. 9 Distribusi kinetja

No	Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	$X > 44$	14	15,21	Sangat Tinggi
2	$44 \geq X \geq 42$	11	11,96	Tinggi
3	$42 \geq X \geq 40$	38	41,3	Rendah
4	$X < 40$	29	31,53	Sangat Rendah
Total		92	100	

Berdasarkan tabel di atas distribusi kecenderungan variabel Kinerja di atas maka dapat diketahui bahwa dari sampel 92 volunteer terdapat sebanyak 14 volunteer (15,21%) yang memiliki kecenderungan kinerja dalam kategori sangat tinggi, 11 volunteer (11,96%) memiliki kecenderungan kinerja dalam kategori tinggi, 38 volunteer (41,3%) memiliki kecenderungan kinerja dalam kategori rendah dan 29 volunteer (31,53%) memiliki kecenderungan kinerja dalam kategori sangat rendah.

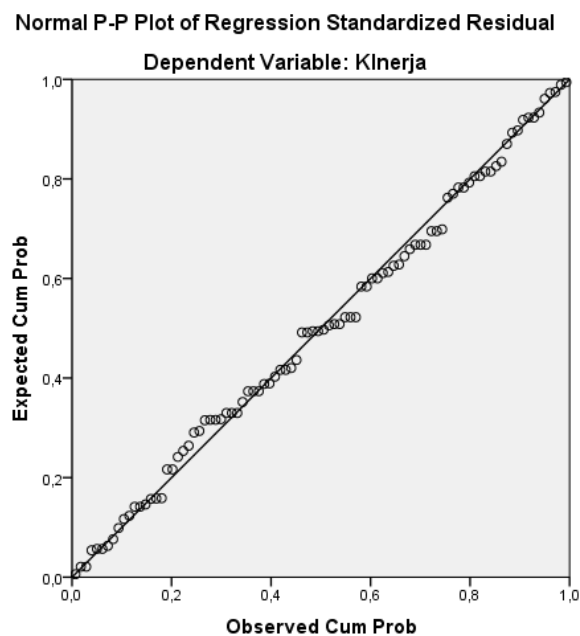
B. Analisis Data

Analisis data digunakan sebagai penentu terhadap analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan 3 macam analisis

data yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Penjelasan dari ketiga hal tersebut dapat dilihat pada uraian berikut;

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak normal. Berdasarkan analisis uji normalitas data variabel independen menggunakan bantuan software statistik SPSS versi 20 dapat dilihat sebagai gambar 4.5 berikut :



Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.5 terlihat bahwa grafik Normal P-Plot of Regression Standaized Residual garis observasi mendekati atau menyentuh garis diagonalnya yang berarti nilai residual tersebut terdistribusi normal. Ujo Kolmogorov-Smirnov perlu dilakukan untuk lebih menyakinkann hasil gambar 4.5. uji normalitas dengan bantuan software statistik SPSS versi 20.

Pengambilan keputusan ini menurut Imam Ghozali (2007), adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepemimpinan Diri	Pemecahan Masalah	Komunikasi Efektif	Kinerja
N		92	92	92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,93	32,12	26,60	41,28
	Std. Deviation	1,747	1,790	1,461	2,999
	Absolute	,137	,136	,141	,134
Most Extreme Differences	Positive	,137	,136	,126	,134
	Negative	-,102	-,092	-,141	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		1,317	1,307	1,353	1,283
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062	,066	,051	,074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas maka diperoleh nilai Kolmogorov-smirnov Test untuk variabel kepemimpinan diri sebesar 1,317 dengan $p = 0,062$, variabel pemecahan masalah sebesar 1,307 dengan $p = 0,066$, variabel komunikasi efektif sebesar 1,353 dengan $p = 0,051$, dan variabel kinerja sebesar 1,283 dengan $p = 0,074$. Penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal, karena variabel memiliki probabilitas (p) $> 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas pada suatu data dengan menggunakan Tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF). Ukuran statistik yang dipergunakan untuk menentukan seberapa besar suatu variabel independent TOL tidak kurang dari 0,10 dan VIF tidak ada yang diatas 10, maka model regresi dikatakan terbebas dari multikolonieritas.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari analisis regresi menggunakan software statistik SPSS versi 20 pada tabel 4.9 sebagai berikut:

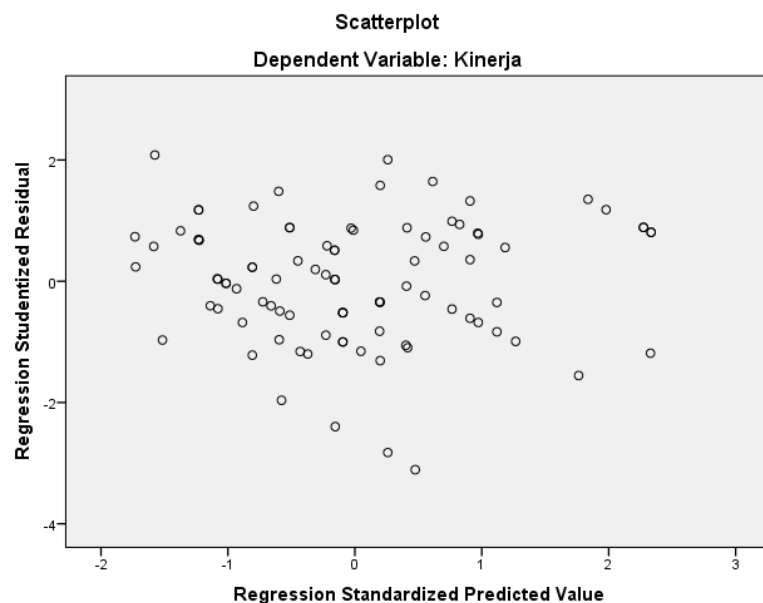
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepemimpinan Diri	,730	1,370
Pemecahan Masalah	,639	1,566
Komunikasi Efektif	,660	1,516

Pada tabel 4.9 di atas terlihat bahwa besaran VIF pada kepemimpinan diri (X1), pemecahan masalah (X2), dan komunikasi efektif (X3), yaitu 1,370, 1,566, dan 1,516 < 10 dan besaran Tolerance pada kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif adalah 0,730, 0,639, dan 0,660 > 10. Maka model regresi dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terdapat adanya multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastistas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui homogen atau tidak variabel sampel penelitian. Secara sederhana uji ini dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola grafik regresi. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.6 berikut ini:



Gambar 4. 6 Hasil Uji Heterokedastistas

Berdasarkan gambar 4.6 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas atau pun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisi agresi linear berganda untuk mengukur secara kuantitas tentang pengaruh variabel kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif terhadap kinerja volunteer ASEAN Para Games 2022.

Hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20, sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,119	4,648		-,886	,378
Kepemimpinan Diri	,321	,147	,187	2,182	,032
Pemecahan Masalah	,772	,153	,461	5,034	,000
Komunikasi Efektif	,462	,185	,225	2,494	,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas hasil regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = -4,119 + 0,321(X_1) + 0,772 (X_2) + 0,462 (X_3)$$

Nilai konstanta (a) sebesar -4,119, nilai konstanta bernilai negatif artinya nilai variabel kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif dianggap konstan atau sama dengan nol, maka kinerja volunteer akan semakin berkurang.

Nilai koefisien X1 sebesar 0,321, nilai koefisien X1 bernilai positif artinya terdapat pengaruh kepemimpinan diri terhadap kinerja volunteer. Nilai bersifat positif dan cukup kuat, Jika tingkat kepemimpinan diri volunteer meningkat maka kinerja volunteer semakin tinggi

Nilai koefisien X2 sebesar 0,772, nilai koefisien X2 bernilai positif artinya terdapat pengaruh pemecahan masalah terhadap kinerja volunteer. Nilai bersifat

positif dan cukup kuat, jika nilai pemecahan masalah meningkat, maka otomatis kinerja volunteer akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien X3 sebesar 0,462, nilai koefisien X3 bernilai positif artinya terdapat pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja volunteer. Memiliki nilai positif dan cukup kuat, jika nilai komunikasi efektif meningkat, maka dengan itu kinerja volunteer akan mengalami peningkatan.

a. Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis diterima, jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_1 diterima.

$$T \text{ tabel} = t(a/2 : n - k - 1) = t(0,05/2 : 92 - 3 - 1) = 1,987$$

Tabel 4. 13 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,119	4,648		-,886	,378
Kepemimpinan Diri	,321	,147	,187	2,182	,032
Pemecahan Masalah	,772	,153	,461	5,034	,000
Komunikasi Efektif	,462	,185	,225	2,494	,015

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Pengaruh kepemimpinan diri terhadap kinerja volunteer

Dari hasil uji t di atas diperoleh nilai $t \text{ hitung}$ variabel kepemimpinan diri (X_1) sebesar 2,182 sedangkan nilai $t \text{ tabel}$ 1,987. Maka dapat diketahui $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, dengan nilai $\text{sig} 0,032 < 0,05$. Sehingga variabel kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh pemecahan masalah terhadap kinerja volunteer

Dari hasil uji t di atas diperoleh nilai t hitung variabel pemecahan masalah (X2) sebesar 5,034 sedangkan nilai t tabel 1,987. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig 0,00 < 0,05. Sehingga variabel pemecahan masalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3) Pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja volunteer

Dari hasil uji t di atas diperoleh nilai t hitung variabel komunikasi efektif (X3) sebesar 2,494 sedangkan nilai t tabel 1,987. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel dengan nilai sig 0,015 < 0,05. Sehingga variabel komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Hasil Uji f

Uji f bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan < 0,05 atau f hitung > f tabel maka hipotesis diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig f > 0,05 atau f hitung < f tabel, maka hipotesis diterima.

$$F \text{ tabel} = f(k; n-k) = f(3; 92-3) = f(3; 89) = 2,71$$

Tabel 4. 14 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432,797	3	144,266	32,902	,000 ^b
	Residual	385,855	88	4,385		
	Total	818,652	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Efektif, Kepemimpinan Diri, Pemecahan Masalah

Berdasarkan tabel di atas, nilai f hitung yang diperoleh adalah 32,902, sedangkan nilai f tabel sebesar 2,71. Maka dapat diketahui nilai f hitung $32,902 > f$ tabel 2,71 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja volunteer ASEAN Para Games Solo 2022. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja volunteer.

c. Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,529	,513	2,094

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Efektif , Kepemimpinan Diri, Pemecahan Masalah

Dari tabel di atas, dapat kita lihat dari nilai adjusted R Square adalah sebesar 0,513 atau sebesar 51,3%, yang artinya variabel kinerja volunteer dapat dijelaskan sebesar 51,3% oleh variabel kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif. Selisihnya 48,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif terhadap volunteer ASEAN Para Games

Solo 2022. Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Diri terhadap Kinerja Volunteer

Kepemimpinan diri adalah kemampuan untuk mempengaruhi diri sendiri dan mengontrol diri sendiri dalam membentuk motivasi diri dan penataan diri yang sangat dibutuhkan untuk dapat berperilaku sesuai dengan kondisi ideal yang diinginkan. Hasil pengolahan data deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan diri Volunteer ASEAN Para Games tergolong rendah. Kriteria dalam pengukuran kepemimpinan diri pada volunteer menggunakan 3 indikator yaitu behavior focused strategies, natural reward focused strategies, dan constructive thought focused strategies.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel kepemimpinan diri bernilai positif dengan nilai t hitung sebesar $2,182 > \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,987$ dan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja volunteer. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak yaitu dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan diri terhadap kinerja volunteer.

Besarnya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan diri mempengaruhi kinerja volunteer, kepemimpinan diri dapat mengontrol diri, menata diri, dan memotivasi diri sehingga adanya kepemimpinan diri yang baik akan meningkatkan kemandirian dan kontrol yang baik atas sebuah pekerjaan. Menurut penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar tingkat kepemimpinan

diri mempermudah seseorang menjalani suatu aktivitas dengan tangguh, teguh dan memiliki pendirian sehingga memberikan kepuasan baik untuk diri sendiri bahkan untuk orang lain.

2. Pengaruh Pemecahan Masalah terhadap Kinerja Volunteer

Hasil pengolahan data deskriptif menunjukkan bahwa pemecahan masalah Volunteer ASEAN Para Games tergolong rendah. Kriteria dalam pengukuran pemecahan masalah pada volunteer menggunakan 6 indikator yaitu Identifikasi Masalah, Menganalisa Kemungkinan Penyebab dan Asumsi, Mengidentifikasi Solusi, Memilih Solusi yang terbaik, Implementasi Solusi, dan Evaluasi dan Revisi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel pemecahan masalah bernilai positif dengan nilai t hitung sebesar $5,034 >$ nilai t tabel sebesar $1,987$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemecahan masalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja volunteer. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak yaitu dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemecahan masalah terhadap kinerja volunteer.

Besarnya pengaruh tersebut bahwa pemecahan masalah di sebabkan para volunteer mampu menyelesaikan sebuah permasalahan dengan langkah keputusan dilakukan dengan sangat baik. dapat disimpulkan seseorang yang memiliki tingkat pemecahan masalah yang tinggi dapat dengan mudah menyelesaikan sebuah masalah dan mengevaluasi setiap permasalahan dan ada dengan hati-hati mengambil keputusan untuk hasil yang diinginkan.

3. Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Volunteer

Hasil pengolahan data deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi efektif Volunteer ASEAN Para Games tergolong tinggi. Kriteria dalam pengukuran pemecahan masalah pada volunteer menggunakan 8 indikator yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan, pengetahuan, keterampilan, dan Sikap.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel komunikasi bernilai positif dengan nilai t hitung sebesar $2,494 >$ nilai t tabel sebesar $1,987$ dan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja volunteer. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak yaitu dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi efektif terhadap kinerja volunteer.

Besarnya pengaruh tersebut di karena komunikasi hal yang paling penting, ketika komunikasi efektif dilakukan di setiap interaksi antar individu untuk menunjang pesan yang akan disampaikan dan respon yang akan diterima membantu segala kegiatan yang akan dilaksanakan.

4. Pengaruh Kepemimpinan Diri, Pemecahan Masalah, dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Volunteer

Hasil pengolahan deskriptif di atas nilai yang paling tinggi berada pada variabel komunikasi efektif, di karenakan event ini adalah event ASEAN Para Games yang kunci utama dalam berinteraksi sangat penting yaitu komunikasi sebab itu hasil menunjukkan nilai yang paling tinggi yaitu komunikasi efektif.

Berdasarkan hasil uji beda yang dilakukan diketahui nilai f hitung $32,902 > f$ tabel $2,71$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja volunteer ASEAN Para Games Solo 2022. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja volunteer.

Besarnya pengaruh tersebut di karena 3 variabel tersebut saling terikat satu sama lain dan menunjang satu sama lain dalam pelaksanaan suatu aktivitas atau kegiatan yang akan dilakukan. Jika 3 variabel tersebut bernilai tinggi maka kinerja yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan di dalam proses-nya. Keterbatasan tersebut sebagai berikut:

1. Saat pengisian kuesioner subject tidak dikumpulkan dan menggunakan google form dalam mengambil data sehingga tidak ada kontrol terhadap pengisian kuesioner penelitian. Di karenakan event yang dilaksanakan sudah selesai subject berada di tempat tinggal masing-masing, secara tidak langsung hal ini dapat memengaruhi hasil penelitian.
2. Keterbatasa waktu menyebabkan terbatasnya subject penelitian sehingga data yang diambil sesuai dengan sampel yang sudah ditentukan

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh kepemimpinan diri, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif terhadap kinerja volunteer, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan diri (X1) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja volunteer (Y)
2. Variabel pemecahan masalah (X2) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja volunteer (Y)
3. Variabel komunikasi efektif (X3) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja volunteer (Y)
4. Ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan diri (X1), pemecahan masalah (X2), dan komunikasi efektif (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja volunteer (Y)

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, implikasi dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan diri, pemecahan masalah dan komunikasi efektif bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja volunteer.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian secara praktis dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi para pelaksana event ataupun perusahaan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja, dengan demikian akan lebih efektif dan mendapatkan hasil yang sesuai harapan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka adapun saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Volunteer

Para volunteer lebih lagi memperkaya ilmu dan memperbanyak pengalaman, pengembangan karakter baik untuk dilakukan untuk meningkatkan kualitas diri. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja volunteer untuk next event selanjutnya. Kinerja yang baik dapat tercapainya tujuan sesuai dengan yang diinginkan.

2. Bagi Organizer Event

Para organizer event dalam merekrut volunteer tidak hanya perlu diperhatikan standar administrasinya saja namun juga jika perlunya pelatihan yang dilakukan harus secara matang untuk siap dalam melaksanakan tugas yang diperlukan dan menghindari permasalahan-masalahan yang ada dilapangan dan dapat menyelesaikan kinerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew Achenbaum, W., 2014. Robert N. Butler, MD (January 21, 1927–July
- Afifah, A. (2019). *Dampak Volunteering Untuk Meningkatkan Interpersonal Skill Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Universitas Muhammadiyah*.
- Dessler, G. (2017) Human Resource Management. Fifteenth. Edited by S. Wall. New York
- DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319–337. <https://doi.org/10.1108/02683940610663114>
- Ekawati, F. F. (2022). ASEAN Para Games 2022 Berpotensi Bangkitkan Industri dan Pariwisata Solo. (9 Februari 2022). Humas UNS. Hal. 1.
- Febriansyah, Sumarmi, S., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja. *Daya Saing: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(1), 21–28.
- Gede, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>

- Hayes, J. R., & Hayes, J. R. (1989). *The Complete Problem Solver - Edition*.
- Ho, J., & Nesbit, P. L. (2009). *A refinement and extension of the self-leadership scale for the Chinese context*. 24(5), 450–476
<https://doi.org/10.1108/02683940910959771>
- Kardiyanto, D. W., Setijono, H., & Mintarto, E. (2017). The Evaluation of Indonesia Paralympic Coaching. *European Journal of Special Education Research*, 2(4), 103. <https://doi.org/10.5281/zenodo.891047>
- Khoiriyah, A. J., & Husamah, H. (2018). Pengembangan Pocket Book Fisika Berbasis Problem Based Learning untuk Meningkatkan Pemahaman Konsep Fisika Kelas XI. *Jurnal Pendidikan Biologi Indonesia*, 4(2), 151–160.
- Koech, P. M., & Namusonge, G. (2012). The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya. *International Journal of Business and Commerce*, 2(1), 1–12. www.ijbcnet.com
- Ladewig, H., & Rohs, FR (2000). Pengembangan kepemimpinan perpanjangan Selatan : Pengembangan kepemimpinan untuk organisasi pembelajar. *Jurnal Perpanjangan*, 38(3).
- Mahmudah, D. (2015). Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Organisasi (Communication, Leadership Style and Motivation in organization). *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 19(2), 285–302.
- Maulida, H. (2019). Pengaruh Problem Solving Skill Dan Komunikasi Efektif Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Feasible (Jif)*, 1(2), 196.

<https://doi.org/10.32493/jfb.v1i2.2996>

Maya, Í., & Uzman, E. (2019). *The predictive power of university students ' self - leadership strategies on their self-efficacy*. 14(11), 372–379.
<https://doi.org/10.5897/ERR2019.3747>

Manz, CC & Leher, CP (2004). *Menguasai kepemimpinan diri: Memperdaya diri sendiri untuk keunggulan pribadi* (edisi ke-2), Prentice-Hall, Upper Saddle River: NJ.

Murnasih. (2013). Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Moodie, R. (2016). Learning about self: Leadership skills for public health. *Journal of Public Health Research*, 5(1), 2–6.
<https://doi.org/10.4081/jphr.2016.679>

Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intertama Trikencana Berisnar Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 496. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i3.811>

Natalya, N. P., & Herdiyanto, Y. K. (2016). Dunia Sukarelawan Remaja: Frekuensi Aktivitas Kerelawanan dan Psychological Well-Being Sukarelawan Remaja di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(1), 142–155.
<https://doi.org/10.24843/jpu.2016.v03.i01.p14>

Pearce, C. L., & Manz, C. C. (2005). The new silver bullets of leadership: The importance of self- and shared leadership in knowledge work.

Organizational Dynamics, 34(2), 130–140.

<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2005.03.003>

Rivai Veithzal . (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2013) *Organizational Behavior*. 15th edn. Edited by S. Yagan. England: Pearson.

Reynolds, J. P., Stautz, K., Pilling, M., Linden, S. Van Der, & Marteau, T. M. (2020). *Communicating the effectiveness and ineffectiveness of government policies and their impact on public support : a systematic review with meta-analysis*.

Ricketts, K. G., Carter, H. S., Place, N. T., & McCoy, T. (2012). A look inside: Self-leadership perceptions of extension educators. *Journal of Extension*, 50(5)

Sampurna, D. H. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Diri Pada Kinerja Dengan Efikasi Diri Sebagai Pemediasi. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi* Volume, 2(3), 16–36. <https://www.ejurnal.stie-atmabhakti.ac.id/index.php/RMA/article/view/77>

Saragih, S., & Habeahan, W. L. (2014). The improving of problem solving ability and students'creativity mathematical by using problem based learning in SMP Negeri 2 Siantar. *Journal of Education and Practice*, 5(35), 123–133. Retrieved from <http://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/1746>

- Studer, S., & von Schnurbein, G. (2013). Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination. In *Voluntas* (Vol. 24, Issue 2). <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9268-y>
- Sumual, T. E. M., Hughes, R. L., & Ginnett, R. C. (2019). *terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado*. 31(1), 71–80.
- Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2011). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta
- Sternberg, R. J. (2012). Cognitive psychology. Canada: Nelson Education.
- Sumual, T. E. M., Hughes, R. L., & Ginnett, R. C. (2019). *terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado*. 31(1), 71–80.
- Sinclair A. Leadership for the disillusioned. The Melbourne Review. 2007. Available from: <http://www.iepcp.org.au/sites/default/files/11.%20Leadership%20for%20the%20disillusioned.pdf>
- Uzman, E., & Maya, İ. (2019). Self-leadership Strategies as the Predictor of Self-esteem and Life Satisfaction in University Students. *International Journal of Progressive Education*, 15(2), 78–90.
<https://doi.org/10.29329/ijpe.2019.189.6>
- Winarso, W. (2014). Problem Solving, Creativity Dan Decision Making Dalam Pembelajaran Matematika. *Eduma : Mathematics Education Learning and*

Teaching, 3(1). <https://doi.org/10.24235/eduma.v3i1.3>

Yukl, G. (2013) *Leadership In Organizations*. Eighth Edit. Edited by S. Yagan.
New York: Pearson.









Živkovic, S. (2016). A model of critical thinking as an important attribute for
success in the 21st century. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 232,
102– 108. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.10.034>

LAMPIRAN


Lampiran 1. Surat Bimbingan Tesis

MONITORING BIMBINGAN TESIS

Nama : Anisa Isna Khusnul Hotimah
NIM : 21611251035
Prodi : S2 Ilmu Keolahragaan
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Diri, Pemecahan Masalah, dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja *Volunteer* ASEAN Games Solo 2022
Para Pembimbing : Dr. Drs. Sumarjo, M.Kes

No.	Hari, Tanggal	Permasalahan	Paraf Dosen
1.	27 September 2022	Pengajuan Judul Tugas Akhir Teiis	
2.	24 Oktober 2022	Pengajuan BAB 1-3	
3.	31 Oktober 2022	Revisian BAB 1-3	
4.	25 November 2022	Pengajuan Instrumen Penelitian	
5.	28 November 2022	Revisian Instrumen Penelitian	
6.	12 Desember 2022	Validasi Instrumen, Uji Coba Instrumen, Ambil Data	
7.	19 Januari 2023	Pengajuan BAB 4-5	
8.	13 Februari 2023	Revisian BAB 4-5	
9.	14 Februari 2023	Revisian Keseluruhan BAB	

Dosen Pembimbing



Dr. Drs. Sumarjo, M.Kes
NIP. 196312171990011002

Yogyakarta, 14 Februari 2023
Mahasiswa



Anisa Isna Khusnul Hotimah
NIM. 21611251035

Lampiran 2. Surat Keterangan Validasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
Jalan Colombo, Yogyakarta 55281 Telepon (0274) 550826., 513092,
Fax. (074) 513092 Laman: fik.uny.ac.id Surel: humas_fik@uny.ac.id

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Sigit Nugroho, S.Or., M.Or.
Jabatan/Pekerjaan : Lektor Kepala
Instansi Asal : UNY

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIRI, PEMECAHAN MASALAH, KOMUNIKASI
EFEKTIF TERHADAP KINERJA VOLUNTEER ASEAN PARA GAMES SOLO
2022**

dari mahasiswa:

Nama : Anisa Isna Khusnul Hotimah
NIM : 21611251035
Prodi : S2 Ilmu Keolahragaan

(sudah siap/~~belum siap~~)* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Cermati typo-typo salah ketik, setiap pernyataan dibuat yang lebih spesifik jangan terlalu panjang kalimatnya
2. Indikator Strategi Penghargaan Alami mohon pernyataannya disesuaikan yang ada hubungannya dengan penghargaan

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Desember 2022
Validator,

Dr. Sigit Nugroho, S.Or., M.Or.
NIP 198009242006041001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN

Jalan Colombo, Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 550826., 513092, Faksimile (0274) 513092
Laman: fik.uny.ac.id Surel: humas_fik@uny.ac.id

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Nasrulloh, S.Or., M.Or.
Jabatan/Pekerjaan : Koordinator Prodi S2 Ilmu Keolahragaan
Instansi Asal : UNY

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIRI, PEMECAHAN MASALAH, KOMUNIKASI
EFEKTIF TERHADAP KINERJA VOLUNTEER ASEAN PARA GAMES SOLO
2022**

dari mahasiswa:

Nama : Anisa Isna Khusnul Hotimah
NIM : 21611251035
Prodi : S2 Ilmu Keolahragaan

(sudah siap/~~belum siap~~)* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Tambahkan kisi-kisi komunikasi efektif dan kinerja volunteer
2. Jumlah item indikator minimal 2 item

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 1 Desember 2022
Validator,

Dr. Ahmad Nasrulloh, S.Or., M.Or.
NIP 198306262008121002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
Jalan Colombo, Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 550826., 513092, Faksimile (0274) 513092
Laman: fik.uny.ac.id Surel: humas_fik@uny.ac.id

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Sulistiyono, S.Pd., M.Pd
Jabatan/Pekerjaan : Sekertaris Koordinator Prodi
Instansi Asal : UNY

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIRI, PEMECAHAN MASALAH, KOMUNIKASI
EFEKTIF TERHADAP KINERJA VOLUNTEER ASEAN PARA GAMES SOLO
2022**

dari mahasiswa:

Nama : Anisa Isna Khusnul Hotimah
NIM : 21611251035
Prodi : S2 Ilmu Keolahragaan

(sudah siap ~~belum siap~~) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kisi-kisi disertakan dasar indikator berserta dasar teori yang menguatkan
2. Di setiap indikator harus di tulis secara detail nomernya
3. Jumlah pertanyaan di setiap indikator tidak harus sama jumlahnya

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 1 Desember 2022
Validator,

Dr. Sulistiyono, S.Pd., M.Pd.
NIP 197912122008121001

Lampiran 3. Kisi-kisi Instrumen dan Angket Instrumen Penelitian

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator	No.Item	Jumlah
Kepemimpinan Diri	Kepemimpinan diri dapat dicapai dengan tepat, individu perlu menggunakan tiga strategi yang dilakukan ada level individu yaitu: Behavior Focused Strategy, Natural Reward Strategy, dan Constructive thought Strategy (Manz,2011).	4. Behavior Focused Strategy (Strategi Berfokus pada Perilaku)	1,2,3,4	12
		5. Natural Reward Focused Strategy (Strategi Penghargaan Alami)	5,6,7,8	
		6. Constructive Thought Focused Strategy (Strategi Pola Pikir Konstruktif)	9,10,11,12	
Pemecahan Solusi	Dalam Melakukan pemecahan masalah perlunya kemampuan yang mendasari dan tersusun meliputi aspek-aspek yang perlu dilakukan yaitu Identifikasi Masalah, Menganalisa kemungkinan penyebab dan asumsi, mengidentifikasi Solusi, memilih solusi yang terbaik, Implementasi Solusi, Evaluasi dan Revisi (Barkman dalam Hasin,2018).	7. Identifikasi Masalah (Identify/Define the Problem)	1,2	12
		8. Menganalisa Kemungkinan Penyebab dan Asumsi (<i>Analyze Possible Causes or Assumptions</i>)	3,4,5	
		9. Mengidentifikasi Solusi (<i>Identify Possible Solutions</i>)	6,7	
		10. Memilih Solusi yang Terbaik (<i>Select Best Solution</i>)	8,9	

		11. Implementasi Solusi (<i>Implement the Solution</i>)	10	
		12. Evaluasi dan Revisi (<i>Evaluate Progress and Revise as</i>)	11,12	
Komunikasi Efektif	Suranto (2011), menyatakan indikator komunikasi efektif adanya pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan, Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap	9. Pemahaman	1-8	8
		10. Kesenangan		
		11. Pengaruh Pada Sikap		
		12. Hubungan yang makin baik		
		13. Tindakan		
		14. Pengetahuan		
		15. Keterampilan		
		16. Sikap		
Kinerja	Pengukuran Kinerja penting dilakukan untuk mengkaji kinerja yang dilakukan, sebagai mana dikemukakan Mitchel dalam Sedarmayanti (2001) ada indikator yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu Kualitas kerja (<i>Quality of work</i>), Ketepatan Waktu (<i>Pomptness</i>), Inisiatif (<i>Initiative</i>), Kemampuan (<i>Capability</i>), Komunikasi (<i>Communication</i>).	6. Quality of Work (Kualitas)	1,2,3	15
		7. Promptness (Ketepatan Waktu)	4,5,6	
		8. Initiative (Inisiatif)	7,8,9	
		9. Capability (Kemampuan)	10,11,12	
		10. Communication (Komunikasi)	13,14,15	

Kuesioner Kepemimpinan Diri

A. Identitas responden

Nama :
 Jenis kelamin :
 Umur :
 Pekerjaan :

B. Petunjuk pengisian

Berikan tanggapan tingkat kepuasan atas pertanyaan-pertanyaan berikut.
 Dengan memberikan tanda (√) dengan kolom jawaban yang sesuai yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh:

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu memimpin diri saya		√		

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
Behavior Focused Strategy (Strategi Berfokus pada Perilaku)					
1.	Saya Mengenal diri saya sendiri dengan baik				
2.	Saya mampu mengamati seberapa baik perilaku diri saya sendiri				
3.	Saya termasuk orang yang memiliki tujuan dalam pekerjaan				
4.	Saya memiliki catatan pribadi tentang tercapainya suatu kemajuan dalam pekerjaan				
Natural Reward Focused Strategy (Strategi Penghargaan Alami)					

5.	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari standar yang ditetapkan				
6.	Saya senang diberi pekerjaan lebih				
7.	Saya berusaha untuk mendapatkan sebuah tanggung jawab baru yang lebih menantang				
8.	Saya mencari kegiatan lain di luar tanggung jawab				
Constructive Thought Focused Strategy (Strategi Pola Pikir Konstruktif)					
9.	Saya menyediakan waktu khusus untuk berbicara dengan diri sendiri				
10.	Saya mempersiapkan diri dengan baik sebelum tampil di hadapan orang-orang				
11.	Saya berpikir sejauh mana dalam pekerjaan saya melakukan dengan baik				
12.	Saya mampu membuat metode dan cara baru yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab				

Kuesioner Pemecahan Masalah

A. Identitas responden

Nama :

Jenis kelamin :

Umur :

Pekerjaan :

B. Petunjuk pengisian

Berikan tanggapan tingkat kepuasan atas pertanyaan-pertanyaan berikut. Dengan memberikan tanda (√) dengan kolom jawaban yang sesuai yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh:

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu memimpin diri saya		√		

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
Identifikasi Masalah (Define the Problem)					
1.	Saya selalu sabar dan terbuka ketika mendapatkan sebuah masalah				
2.	Saya mencoba memahami masalah yang muncul dari berbagai sudut pandang				
Menganalisa Kemungkinan Penyebab dan Asumsi (Analyze Possible Causes or Assumptions)					
3.	Saya melakukan analisa mendalam terhadap penyebab masalah yang sedang terjadi				

4.	Setiap ada masalah, saya mampu memahami dengan baik penyebab yang terjadi				
5.	Saya mendokumentasikan masalah di lapangan dalam bentuk catatan atau laporan				
Mengidentifikasi Solusi (Identify Possible Solutions)					
6.	Saya merencanakan terlebih dahulu pemecahan masalah yang sedang terjadi				
7	Saya memahami konsep dasar permasalahan yang sedang terjadi				
Memilih Solusi (Select Best Solution)					
8.	Saya memikirkan solusi terbaik dengan melihat penyebab dan akibatnya				
9.	Saya menerapkan sebuah solusi melihat dari penyebab dan pengalaman yang pernah didapatkan dalam menyelesaikan masalah				
Implementasi Solusi (Implement the Solution)					
10..	Saya memeriksa ulang langkah-langkah yang saya ambil dalam pemecahan masalah				
Evaluasi dan Revisi (Evaluate Progress and Revise us)					
11.	Saya memeriksa ulang dampak dari pemecahan masalah yang saya ambil				
12.	Saya selalu mengevaluasi setiap solusi yang saya ambil				

Kuesioner Komunikasi Efektif

A. Identitas responden

Nama :
Jenis kelamin :
Umur :
Pekerjaan :

B. Petunjuk pengisian

Berikan tanggapan tingkat kepuasan atas pertanyaan-pertanyaan berikut.
Dengan memberikan tanda (√) dengan kolom jawaban yang sesuai yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh:

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu memimpin diri saya		√		

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
Pemahaman					
1.	Saya akan dengan mudah mengerti maksud yang disampaikan teman kerja/orang lain				
Kesenangan					
2.	Saya akan menyampaikan informasi dengan jelas dan penuh sopan kepada rekan kerja atau orang lain				
Pengaruh Pada Sikap					
3.	Saya menghargai pendapat orang lain walaupun berbeda dengan pendapat				

	saya				
Hubungan yang Makin Baik					
4.	Volunteer dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi satu sama lain				
Tindakan					
5.	Saya akan langsung melaksanakan tugas yang diberikan				
Pengetahuan					
6.	Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan tercipta informasi yang dibutuhkan				
Keterampilan					
7.	Saya mampu melayani dan berkomunikasi dengan masyarakat				
Sikap					
8.	Jika suatu saat diperlukan, saya mampu berkoordinasi dengan pihak yang bersangkutan				

Kuesioner Kinerja Volunteer

A. Identitas responden

Nama :
 Jenis kelamin :
 Umur :
 Pekerjaan :

B. Petunjuk pengisian

Berikan tanggapan tingkat kepuasan atas pertanyaan-pertanyaan berikut.
 Dengan memberikan tanda (√) dengan kolom jawaban yang sesuai yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh:

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu memimpin diri saya		√		

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
A. Quality of Work (Kualitas)					
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya				
2.	Saya selalu bekerja sesuai dengan arahan dari ketua koordinasi				
3.	Saya melakukan perbaikan terus-menerus dalam pekerjaan untuk mwnurangi kesalahan yang mungkin terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan				
B. Promptness (Ketepatan Waktu)					

4.	Dalam bekerja saya selalu datang tepat waktu				
5.	Pada saat jam kerja saya selalu berada di tempat kerja				
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
C. Initiative (Inisiatif)					
7.	Ketua koordinasi memberikan kesempatan kepada volunteer untuk berinisiatif menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu arahan				
8.	Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam setiap pekerjaan yang diberikan				
9.	Saya diberikan kesempatan untuk memberikan solusi dari setiap masalah yang dihadapi dalam pekerjaan				
D. Capability (Kemampuan)					
10.	Saya mampu menjalankan tugas saya dan juga bisa menjalankan tugas lain				
11.	Saya mampu melaksanakan tugas dengan menggunakan teknologi				
12.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan bersama				
E. Communication (Komunikasi)					
13.	Dalam pelaksanaan tugas terjalin komunikasi yang baik				
14.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan volunteer yang lain dalam penyelesaian pekerjaan				
15.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan orang-orang yang ada di lokasi				

	kegiatan				
--	----------	--	--	--	--

Lampiran 4. Data Mentah Uji Coba Instrumen Penelitian

a. Kepemimpinan Diri

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pekerjaan	Divisi	PKD1	PKD2	PKD3	PKD4	PKD5	PKD6	PKD7	PKD8	PKD9	PKD10	PKD11	Total
1	Nuri Astuti	20	P	Mahasiswa	Akreditasi	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	28
2	Nabila Putri	22	P	Mahasiswa	Akomondasi & Konsumsi	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	36
3	Tiara	26	P	Karyawan	Akreditasi	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	33
4	Wahyu P	24	L	Karyawan	IT	3	3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	36
5	Riski Saputra	30	L	Karyawan	Transportasi	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	33
6	M.Nova	19	L	Mahasiswa	Kedatangan & Kepulangan	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	33
7	Arvita	22	P	Mahasiswa	Marketing	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	40
8	Viora	21	P	Mahasiswa	Broadcasting	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	36
9	wulan Datika	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	36
10	Bryan Fauzan	25	L	karyawan	Klasifikasi Pertandingan	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	40
11	Rahmawati	22	P	Mahasiswa	Sponsorship	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	33
12	Hasti Parlitasari	27	P	Karyawan	Akreditasi	3	4	4	4	2	2	4	3	2	3	3	34
13	Fadhilah Pratiwi	22	L	Mahasiswa	IT	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	32
14	Salsadilaa	25	P	Karyawan	Akomondasi	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	33

					&Konsumsi												
15	Ricky Putra	24	L	Karyawan	Ceremony	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	37
16	Laras Anisa	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	35
17	Kamelia	23	P	Karyawan	Broadcasting	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	28
18	Achmad Muchsin	23	L	Mahasiswa	Hubungan NPC	3	4	2	3	3	4	3	1	4	3	3	33
19	Ine Mareta	24	P	Karyawan	Akreditasi	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	32
20	Rendi Octa	23	L	Karyawan	Transportasi	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
21	Luthfi Ibrahim	20	L	Mahasiswa	Akreditasi	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34
22	Kaedebara Kazuha	22	P	Mahasiswa	Akomondasi &Konsumsi	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
23	Nuri	26	P	Karyawan	Akreditasi	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
24	Raya Mustika	24	P	Karyawan	IT	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	39
25	Marteen	30	L	Karyawan	Transportasi	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
26	Nabilla Izzati	19	P	Mahasiswa	Kedatangan & Kepulangan	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	36
27	Tiara Mustika	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	34
28	Sylvia	21	P	Mahasiswa	Broadcasting	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	31
29	Fitri Astuti	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
30	Anandito	25	L	karyawan	Klasifikasi Pertandingan	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32

a. Pemecahan Masalah

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pekerjaan	Divisi	PPM1	PPM2	PPM3	PPM4	PPM5	PPM6	PPM7	PPM8	PPM9	PPM10	PPM11	PPM12	Tot
1	Nuri Astuti	20	P	Mahasiswa	Akreditasi	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
2	Nabila Putri	22	P	Mahasiswa	Akomondasi &Konsumsi	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
3	Tiara	26	P	Karyawan	Akreditasi	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	Wahyu P	24	L	Karyawan	IT	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
5	Riski Saputra	30	L	Karyawan	Transportasi	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3
6	M.Nova	19	L	Mahasiswa	Kedatangan & Kepulangan	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	Arvita	22	P	Mahasiswa	Marketing	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
8	Viora	21	P	Mahasiswa	Broadcasting	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3
9	wulan Datika	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	Bryan Fauzan	25	L	karyawan	Klasifikasi Pertandingan	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
11	Rahmawati	22	P	Mahasiswa	Sporsorship	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
12	Hasti Parlitasari	27	P	Karyawan	Akreditasi	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
13	Fadhilah Pratiwi	22	L	Mahasiswa	IT	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3
14	Salsadilaa	25	P	Karyawan	Akomondasi &Konsumsi	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3

15	Ricky Putra	24	L	Karyawan	Ceremony	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
16	Laras Anisa	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
17	Kamelia	23	P	Karyawan	Broadcasting	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
18	Achmad Muchsin	23	L	Mahasiswa	Hubungan NPC	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19	Ine Mareta	24	P	Karyawan	Akreditasi	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3
20	Rendi Octa	23	L	Karyawan	Transportasi	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
21	Luthfi Ibrahim	20	L	Mahasiswa	Akreditasi	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
22	Kaedebara Kazuha	22	P	Mahasiswa	Akomondasi & Konsumsi	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
23	Nuri	26	P	Karyawan	Akreditasi	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
24	Raya Mustika	24	P	Karyawan	IT	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
25	Marteen	30	L	Karyawan	Transportasi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
26	Nabilla Izzati	19	P	Mahasiswa	Kedatangan & Kepulangan	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
27	Tiara Mustika	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
28	Sylvia	21	P	Mahasiswa	Broadcasting	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
29	Fitri Astuti	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	Anandito	25	L	karyawan	Klasifikasi Pertandingan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3

b. Komunikasi Efektif

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pekerjaan	Divisi	PKE1	PKE2	PKE3	PKE4	PKE5	PKE6	PKE7	PKE8	Total
1	Nuri Astuti	20	P	Mahasiswa	Akreditasi	4	4	3	4	3	3	4	3	28
2	Nabila Putri	22	P	Mahasiswa	Akomondasi &Konsumsi	3	3	3	4	3	4	4	3	27
3	Tiara	26	P	Karyawan	Akreditasi	4	3	3	4	4	4	3	3	28
4	Wahyu P	24	L	Karyawan	IT	3	4	4	3	3	4	3	3	27
5	Riski Saputra	30	L	Karyawan	Transportasi	3	3	4	4	2	3	2	2	23
6	M.Nova	19	L	Mahasiswa	Kedatangan & Kepulangan	4	3	3	4	3	3	3	3	26
7	Arvita	22	P	Mahasiswa	Marketing	4	4	4	3	4	3	3	4	29
8	Viora	21	P	Mahasiswa	Broadcasting	3	3	3	4	3	3	4	3	26
9	wulan Datika	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	Bryan Fauzan	25	L	karyawan	Klasifikasi Pertandingan	4	4	2	3	3	3	3	2	24
11	Rahmawati	22	P	Mahasiswa	Sponsorship	3	3	3	4	2	4	3	3	25
12	Hasti Parlitasari	27	P	Karyawan	Akreditasi	3	3	2	2	3	3	3	3	22
13	Fadhilah Pratiwi	22	L	Mahasiswa	IT	3	3	3	4	2	3	4	3	25
14	Salsadilaa	25	P	Karyawan	Akomondasi &Konsumsi	3	2	3	3	3	3	4	3	24
15	Ricky Putra	24	L	Karyawan	Ceremony	2	3	4	4	3	2	3	3	24
16	Laras Anisa	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	3	4	4	3	3	3	4	27
17	Kamelia	23	P	Karyawan	Broadcasting	4	4	3	3	3	4	3	3	27
18	Achmad Muchsin	23	L	Mahasiswa	Hubungan NPC	3	3	3	3	3	3	2	3	23
19	Ine Mareta	24	P	Karyawan	Akreditasi	3	2	3	2	3	3	3	3	22

20	Rendi Octa	23	L	Karyawan	Transportasi	2	3	2	3	3	4	4	3	24
21	Luthfi Ibrahim	20	L	Mahasiswa	Akreditasi	3	4	3	3	4	3	3	3	26
22	Kaedebara Kazuha	22	P	Mahasiswa	Akomondasi & Konsumsi	3	3	3	4	3	3	3	3	25
23	Nuri	26	P	Karyawan	Akreditasi	3	4	4	3	3	4	3	3	27
24	Raya Mustika	24	P	Karyawan	IT	4	3	4	3	4	3	4	4	29
25	Marteen	30	L	Karyawan	Transportasi	3	3	3	4	3	3	3	3	25
26	Nabilla Izzati	19	P	Mahasiswa	Kedatangan & Kepulangan	2	3	4	3	4	3	4	3	26
27	Tiara Mustika	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	2	3	2	3	4	3	3	23
28	Sylvia	21	P	Mahasiswa	Broadcasting	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	Fitri Astuti	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	3	2	4	3	3	3	3	24
30	Anandito	25	L	karyawan	Klasifikasi Pertandingan	3	3	3	3	3	3	3	3	24

c. Kinerja

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pekerjaan	Divisi	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	PK13	PK14	PK15	T
1	Nuri Astuti	20	P	Mahasiswa	Akreditasi	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	
2	Nabila Putri	22	P	Mahasiswa	Akomondasi &Konsumsi	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
3	Tiara	26	P	Karyawan	Akreditasi	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	
4	Wahyu P	24	L	Karyawan	IT	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	
5	Riski Saputra	30	L	Karyawan	Transportasi	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	
6	M.Nova	19	L	Mahasiswa	Kedatangan & Kepulangan	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
7	Arvita	22	P	Mahasiswa	Marketing	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	
8	Viora	21	P	Mahasiswa	Broadcasting	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
9	wulan Datika	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	Bryan Fauzan	25	L	karyawan	Klasifikasi Pertandingan	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	
11	Rahmawati	22	P	Mahasiswa	Sponsorship	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	
12	Hasti Parlitasari	27	P	Karyawan	Akreditasi	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	
13	Fadhilah Pratiwi	22	L	Mahasiswa	IT	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	
14	Salsadilaa	25	P	Karyawan	Akomondasi &Konsumsi	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	

15	Ricky Putra	24	L	Karyawan	Ceremony	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4
16	Laras Anisa	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
17	Kamelia	23	P	Karyawan	Broadcasting	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
18	Achmad Muchsin	23	L	Mahasiswa	Hubungan NPC	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
19	Ine Mareta	24	P	Karyawan	Akreditasi	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3
20	Rendi Octa	23	L	Karyawan	Transportasi	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2
21	Luthfi Ibrahim	20	L	Mahasiswa	Akreditasi	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
22	Kaedebara Kazuha	22	P	Mahasiswa	Akomondasi & Konsumsi	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
23	Nuri	26	P	Karyawan	Akreditasi	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
24	Raya Mustika	24	P	Karyawan	IT	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
25	Marteen	30	L	Karyawan	Transportasi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
26	Nabilla Izzati	19	P	Mahasiswa	Kedatangan & Kepulangan	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4
27	Tiara Mustika	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3
28	Sylvia	21	P	Mahasiswa	Broadcasting	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
29	Fitri Astuti	22	P	Mahasiswa	Marketing	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
30	Anandito	25	L	karyawan	Klasifikasi Pertandingan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Variabel	Item Soal	r Tabel	r Hitung	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan Diri	1	0,349	0,302	0,104	Tidak Valid
	2	0,349	0,147	0,439	Tidak Valid
	3	0,349	0,702	0,000	Valid
	4	0,349	0,405	0,026	Valid
	5	0,349	0,527	0,003	Valid
	6	0,349	0,132	0,488	Tidak Valid
	7	0,349	0,544	0,002	Valid
	8	0,349	0,376	0,040	Valid
	9	0,349	0,572	0,001	Valid
	10	0,349	0,468	0,009	Valid
	11	0,349	1,00	0,000	Valid

Variabel	Item Soal	r Tabel	r Hitung	Signifikansi	Keterangan
Pemecahan Masalah	1	0,349	0,360	0,051	Valid
	2	0,349	0,360	0,051	Valid
	3	0,349	0,473	0,008	Valid
	4	0,349	0,072	0,704	Tidak Valid
	5	0,349	0,565	0,001	Valid
	6	0,349	0,234	0,213	Tidak Valid
	7	0,349	0,434	0,017	Valid
	8	0,349	0,448	0,013	Valid
	9	0,349	0,474	0,007	Valid
	10	0,349	0,550	0,002	Valid
	11	0,349	0,366	0,054	Valid
	12	0,349	1,00	0,000	Valid

Variabel	Item Soal	r Tabel	r Hitung	Signifikansi	Keterangan
Komunikasi Efektif	1	0,349	0,516	0,004	Valid
	2	0,349	0,449	0,013	Valid
	3	0,349	0,408	0,025	Valid
	4	0,349	0,405	0,026	Valid
	5	0,349	0,537	0,002	Valid
	6	0,349	0,349	0,058	Valid
	7	0,349	0,425	0,019	Valid

	8	0,349	0,589	0,001	Valid
--	---	-------	-------	-------	-------

Variabel	Item Soal	r Tabel	r Hitung	Signifikansi	Keterangan
Kinerja	1	0,349	0,626	0,000	Valid
	2	0,349	0,642	0,000	Valid
	3	0,349	0,569	0,001	Valid
	4	0,349	0,626	0,000	Valid
	5	0,349	0,642	0,000	Valid
	6	0,349	0,569	0,001	Valid
	7	0,349	0,082	0,665	Tidak Valid
	8	0,349	0,438	0,015	Valid
	9	0,349	0,565	0,001	Valid
	10	0,349	0,112	0,557	Tidak Valid
	11	0,349	0,366	0,054	Valid
	12	0,349	0,550	0,002	Valid
	13	0,349	0,626	0,000	Valid
	14	0,349	0,642	0,000	Valid
	15	0,349	0,569	0,001	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,674	12

Uji reliabilitas instrumen pemecahan masalah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,642	13

Uji Reliabilitas Instrumen Komunikasi Efektif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	16

Uji reliabilitas intrumen kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	16

Lampiran 6. Hasil Analisis Data

a. Hasil Analisis Data

Frequencies

		Statistics			
		Kepemimpinan Diri	Pemecahan Masalah	Komunikasi Efektif	Kinerja
N	Valid	92	92	92	92
	Missing	0	0	0	0
Mean		24,7500	31,5326	25,3152	41,0978
Std. Error of Mean		,21947	,20356	,20148	,32015
Median		25,0000	31,0000	25,0000	40,5000
Mode		25,00	31,00	24,00	40,00
Std. Deviation		2,10507	1,95246	1,93254	3,07081
Variance		4,431	3,812	3,735	9,430
Range		11,00	9,00	7,00	12,00
Minimum		19,00	28,00	22,00	36,00
Maximum		30,00	37,00	29,00	48,00
Sum		2277,00	2901,00	2329,00	3781,00

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepemimpinan Diri	Pemecahan Masalah	Komunikasi Efektif	Kinerja
N		92	92	92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,93	32,12	26,60	41,28
	Std. Deviation	1,747	1,790	1,461	2,999
Most Extreme Differences	Absolute	,137	,136	,141	,134
	Positive	,137	,136	,126	,134
	Negative	-,102	-,092	-,141	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		1,317	1,307	1,353	1,283
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062	,066	,051	,074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepemimpinan Diri	,730	1,370
Pemecahan Masalah	,639	1,566
Komunikasi Efektif	,660	1,516

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,119	4,648		-,886	,378
1 Kepemimpinan Diri	,321	,147	,187	2,182	,032
Pemecahan Masalah	,772	,153	,461	5,034	,000
Komunikasi Efektif	,462	,185	,225	2,494	,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,119	4,648		-,886	,378
1 Kepemimpinan Diri	,321	,147	,187	2,182	,032
Pemecahan Masalah	,772	,153	,461	5,034	,000
Komunikasi Efektif	,462	,185	,225	2,494	,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432,797	3	144,266	32,902	,000 ^b
	Residual	385,855	88	4,385		
	Total	818,652	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Efektif , Kepemimpinan Diri, Pemecahan Masalah

Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,529	,513	2,094

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Efektif , Kepemimpinan Diri, Pemecahan Masalah