

Pengaruh Kepemimpinan Servant Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

A.Hasriani, Muh. Nur R dan Ibu Nurinaya.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

DOI: prefix/singkatan jurnal.volume.nomor.nomor artikel

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Servant Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 66 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala likert dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan servant berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai t hitung $7,402 >$ nilai t -tabel $1,997$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Servant, Komitmen Organisasi*

Abstract

This research aims to determine the influence of Servant Leadership on the Organizational Commitment of Employees at the Manpower and Transmigration Service of South Sulawesi Province. The type of research used in this research is quantitative research with a sample of 66 respondents. Data collection techniques were carried out by observation and distributing questionnaires. In this research, the data sources used in data collection are primary data and secondary data. The research instrument used in this research is the Likert scale method using SPSS version 22 calculations. The results of this research show that the servant leadership variable has a positive and significant influence on the organizational commitment of employees at the South Sulawesi Province Manpower and Transmigration Service with a calculated t value of $7.402 >$ t -table value of 1.997 and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Servant Leadership, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi untuk mengelola dan mengatur sumber daya manusia sehingga mereka dapat bekerja secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi tentunya memiliki strategi yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan mereka. Salah satu faktor yang mendukung kemajuan organisasi adalah kinerja pegawai. Organisasi yang ingin maju harus berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan

pegawainya karena hal ini merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja mereka (Ariyanti et al., 2021).

Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam organisasi adalah melalui kepemimpinan yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Selain itu pemimpin juga bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menanamkan komitmen organisasi pada setiap pegawai dengan cara seorang pemimpin mempengaruhi mereka. Untuk mengelola suatu organisasi dengan baik peran kepemimpinan sangat penting. Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan yang tidak hanya dapat memimpin organisasi tetapi juga mengutamakan kepentingan bawahan dan organisasi (Nendah et al., 2020).

Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan *servant*. Kepemimpinan *servant* adalah suatu kepemimpinan yang berasal dari perasaan tulus untuk melayani, memprioritaskan kebutuhan pengikut, menyelesaikan sesuatu bersama orang lain, dan membantu orang lain mencapai tujuan bersama. Penerapan gaya kepemimpinan *servant* dalam organisasi atau instansi pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Adipratama, 2023). Kepemimpinan *servant* dianggap sebagai sumber utama untuk membawa perubahan dan kemajuan pada kinerja pegawai dengan mengutamakan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan keterlibatan pegawai, sehingga pegawai cenderung merasa positif dan puas dalam pekerjaannya. Jika pemimpin menjalankan tugasnya dengan cara yang disukai pegawai, seperti membimbing pegawai, memberi contoh yang baik dan menjadi motivasi bagi pegawai dalam bekerja maka akan membuat pegawai merasa lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Nendah et al., 2020).

Dalam membangun kepemimpinan *servant* memerlukan pelatihan kepemimpinan *servant* dan individu yang memiliki motivasi sosial dan moral. Hal ini diperlukan untuk memastikan hubungan antara nilai-nilai atributif kepemimpinan yang melayani dengan komitmen pegawai di mana hasil kepemimpinan yang melayani berdampak langsung pada komitmen organisasi pegawai. Pemimpin yang melayani harus memenuhi tiga kebutuhan psikologis pegawai yaitu independensi, kemampuan, dan relasi dengan menunjukkan bahwa setiap kebutuhan memiliki kekuatan prediksi yang berbeda karena ketiga jenis kepuasan kebutuhan tersebut digabungkan dengan cara yang berbeda untuk menghasilkan sikap dan tindakan yang dapat diprediksi (Pakpahan et al., 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan adalah pemimpin yang adil dalam memberikan kompensasi kepada pegawai yang berprestasi dan sanksi kepada pegawai yang tidak memenuhi syarat dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, pemimpin yang memberikan dukungan dan memenuhi kebutuhan sumber daya pegawai dapat meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai (Rahayu et al., 2020). Komitmen organisasi adalah ikatan emosional yang dibangun oleh pegawai dengan organisasi karena kepercayaan, keinginan untuk mencapai tujuan, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan. Hal ini mendorong pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi terlepas dari situasi yang tidak menyenangkan serta bagaimana perilaku pegawai selama mereka bekerja dapat dipengaruhi oleh seberapa kuat mereka berkomitmen pada organisasi yang mendorong pegawai untuk tetap bekerja dan mencapai hasil

yang diharapkan. Pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan lebih fokus saat bekerja (Nugroho et al., 2021).

Komitmen adalah bagian penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan komitmen organisasi yang kuat bawahan akan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan tujuan kepemimpinan. Bawahan yang sangat berdedikasi terhadap organisasi akan memiliki pandangan yang lebih positif dan lebih berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, bawahan yang tidak berkomitmen akan mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya yang menghalangi mereka untuk menghindari penurunan kinerja. Tingkat komitmen antara pegawai dan organisasi sangat penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional (Susanto, 2022). Sementara itu, sangat sulit untuk mengendalikan keberhasilan organisasi yang hanya bergantung pada kemampuan individu saja, maka dari itu semua bagian dalam organisasi harus kerjasama untuk meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan komitmen yang tinggi organisasi dapat mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja dalam jangka panjang (Suryati, 2021). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan adalah lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menangani masalah ketenagakerjaan. Masalah yang muncul di tempat kerja harus ditangani dengan tepat untuk menjaga reputasi lembaga tersebut.

Berdasarkan observasi awal peneliti, ditemukan adanya fenomena masalah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan seperti perilaku pegawai yang datang terlambat dan melakukan aktivitas-aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan mereka. Tindakan-tindakan tersebut menunjukkan rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Selain itu, kepemimpinan *servant* yang berfokus pada pelayanan dan pengembangan individu dalam tim dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai melalui peningkatan keterikatan emosional dan loyalitas pegawai. Meskipun kepemimpinan *servant* telah banyak diteliti dalam konteks organisasi swasta dan organisasi pendidikan. Namun, penelitian terkait pengaruh kepemimpinan *servant* terhadap komitmen organisasi dalam instansi pemerintahan masih sangat terbatas. Terutama dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum ada studi yang komprehensif membahas mengenai bagaimana kepemimpinan *servant* dapat meningkatkan komitmen organisasi pada instansi pemerintahan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan melihat fenomena yang terjadi peneliti menganggap penting untuk dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan *Servant* Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan".

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang biasanya digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel. Jenis penelitian ini melibatkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada awal penelitian.

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 69, Km. 12, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini yaitu mulai dari 24 Januari sampai 24 Maret 2025.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa angka atau bilangan yang diukur dan diolah melalui perhitungan statistik.

2. Sumber Data

Adapun sumber data penelitian ini sebagai berikut:

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan adalah melalui kuesioner dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain atau dokumen. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder yang digunakan dari jurnal, skripsi, buku-buku, dan internet untuk memperoleh informasi dan melengkapi data yang diperlukan terkait pengaruh kepemimpinan *servant* terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang berjumlah 193 orang pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk penelitian dan hasil penelitian digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan di generalisasi terhadap populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu simple random sampling. Simple random sampling digunakan untuk pengambilan sampel ketika semua sampel memiliki tingkat peluang sama untuk

terpilih. Penentuan jumlah sampel minimal mewakili populasi dalam penelitian ini digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Standar Error 10%

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\n &= \frac{193}{1 + 193(0,1)^2} \\n &= \frac{193}{1 + 193(0,01)} \\n &= \frac{193}{1 + 1,93} \\n &= \frac{193}{2,93} \\n &= \frac{193}{2,93} = 65,87\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dalam rumus slovin diatas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 66 responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah proses sistematis untuk mendapatkan data yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Teknik observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap objek untuk mendapatkan data dan gambaran yang lebih luas terkait pengaruh kepemimpinan *servant* terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

2) Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan dan pernyataan secara tertulis kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini penulis, menyebarkan kuesioner pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

3) Dokumentasi

Pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan, meneliti, dan mengolah dokumen-dokumen dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

E. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel Penelitian

a. Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah sesuatu yang dipelajari untuk mendapatkan informasi tentang hasil dan menarik kesimpulan. Adapun defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan *Servant* (X)

Kepemimpinan *servant* pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mengembangkan pegawai, memberdayakan pegawai, bertanggung jawab dan tidak mementingkan diri sendiri. Indikator kepemimpinan *servant*, yaitu:

- a) Kasih Sayang (*Love*)
- b) Pemberdayaan (*Empowerment*)
- c) Visi (*Vision*)
- d) Kerendahan Hati (*Humility*)
- e) Kepercayaan (*Trust*)

2) Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan didefinisikan sebagai ikatan hubungan yang dimiliki seseorang dengan organisasi sehingga mereka merasa memiliki organisasinya. Komitmen organisasi ditunjukkan dengan kesetiaan pegawai pada instansi dan bangga menjadi bagian dari instansi tersebut. Indikator komitmen organisasi, yaitu:

- a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
- b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
- c) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

b. Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini pengukuran variabel yang digunakan adalah skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait penelitian. Dalam memberikan jawaban pernyataan kuesioner dibagi dalam lima tingkat alternatif jawaban yang disusun dengan pemberian bobot (skor) mulai dari 1-5 rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Kategori Penilaian	Simbol	Skor
1.	Sangat Setuju	ST	5
2.	Setuju	S	4
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

F. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengolah, menginterpretasikan, dan menghasilkan kesimpulan dari data yang telah di peroleh. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Analisis Dekriptif

Analisis deksriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeksripsikan data sebagaimana adanya tanpa

membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Data yang terkumpul kemudian ditabulasikan dan dibahas secara deksriptif.

2) Uji Instrumen Penelitian

b) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor untuk menguji validitas. Untuk menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat memberikan sebuah faktor atau konstruk. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf sig. 0,05) maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf sig 0,05) maka instrumen dinyatakan tidak valid.

c) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas merupakan komponen utama dari pengujian validitas. Untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai cronbach's alpha, jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel. Reliable artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

3) Regresi Linier Sederhana

Regresi linear digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan atau pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana karena hanya memiliki dua variabel yaitu variabel bebas (kepemimpinan *servant*) dan variabel terikat (komitmen organisasi). Adapun rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y	=	Komitmen organisasi
a	=	Konstanta
b	=	Koefesien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen
X	=	Kepemimpinan <i>servant</i>

G. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah teknik pengambilan keputusan yang berbasis data. Dalam statistik, hasil dapat dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir

tidak mungkin disebabkan oleh faktor kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji koefisien determinasi merupakan uji yang menjelaskan besaran perbandingan variasi dari variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R^2 bervariasi dari 0 sampai 1, artinya apabila nilai $R^2 = 1$ maka variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, apabila nilai $R^2 = 0$ maka variabel bebas tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa efektif variabel independen (kepemimpinan *servant*) dibandingkan dengan variabel dependen (komitmen organisasi).

2) Uji Model (Uji F)

Uji model (uji f) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) dalam model regresi secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Y) yang diuji pada tingkat signifikan 0.05. Pengujian uji f dapat dilihat pada output ANOVA dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3) Uji parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Dalam penelitian ini digunakan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ dan apabila t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ dan apabila t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 66 orang. Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

- a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah pembeda antara laki-laki dan perempuan berdasarkan biologis dan sifat. Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase %
Laki-Laki	39	59,1%
Perempuan	27	40,9%
Total	66	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dibandingkan jenis kelamin perempuan karena responden jenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang atau sebesar 59,1%, sedangkan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang atau 40,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

b. Usia

Usia adalah lama waktu yang dilalui sejak lahir sampai dengan sekarang. Berikut karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase %
21-30 Tahun	2	3,0%
31-40 Tahun	12	18,2%
41-50 Tahun	33	50,0%
51-60 Tahun	19	28,8%
Total	66	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan jumlah responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 3,0%, usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 18,2%, usia 41-50 tahun sebanyak 33 orang atau sebesar 50,0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah usia 41-50 tahun.

c. Pendidikan

Pendidikan terakhir adalah pendidikan yang telah ditempuh dan selesai dibuktikan dengan ijazah sebagai bukti kelulusan. Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase %
S1	45	68,2%
S2	20	30,3%
S3	1	1,5%
Total	66	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan jumlah responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 45 orang atau sebesar 68,2%, S2 berjumlah 20 orang atau sebesar 30,3%, dan S3 berjumlah 1 orang atau sebesar 1,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan responden dominan adalah S1.

d. Lama Bekerja

Lama bekerja adalah jangka waktu seseorang bekerja di suatu tempat kerja. Berikut karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase %
1-10 Tahun	13	19,7%
11-20 Tahun	31	47,0%
21-30 Tahun	20	30,0%
31-40 Tahun	2	3,0%
Total	66	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, menunjukkan jumlah responden dengan lama bekerja 1-10 tahun adalah 13 orang atau sebesar 19,7%, lama bekerja 11-20 tahun adalah 31 orang atau sebesar 47,0%, lama bekerja 21-30 tahun 20 orang atau sebesar 30,0%, dan lama bekerja 31-40 tahun 2 orang atau sebesar 3,0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lama bekerja responden dominan adalah 11-20 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam pengisian kuesioner, peneliti menggunakan skala likert untuk mengukur, menjelaskan atau mendeskripsikan variabel yang akan diuji. Kemudian, indikator variabel ini digunakan sebagai titik tolak untuk membuat item instrumen,

yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Hasil dari setiap item instrumen yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Servant

Tabel 4.5 Distribusi Variabel X

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

NO	PERNYATAAN		ALTERNATIF RESPONDEN										TOTAL		MEAN
			SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)				
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.	X1	X1.1	40	60,6	22	33,3	4	6,1	-	-	-	-	66	100	4,55
		X1.2	35	53,0	27	40,9	4	6,1	-	-	-	-	66	100	4,47
2.	X2	X2.1	33	50,0	29	43,9	4	6,1	-	-	-	-	66	100	4,44
		X2.2	23	34,8	40	60,6	3	4,5	-	-	-	-	66	100	4,30
3.	X3	X3.1	33	50,0	32	48,5	1	1,5	-	-	-	-	66	100	4,48
		X3.2	30	45,5	35	53,0	1	1,5	-	-	-	-	66	100	4,44
4.	X4	X4.1	18	27,3	46	69,7	2	3,0	-	-	-	-	66	100	4,24
		X4.2	18	27,3	45	68,2	3	4,5	-	-	-	-	66	100	4,23
5.	X5	X5.1	28	42,4	38	57,6	-	-	-	-	-	-	66	100	4,42
		X5.2	27	40,9	39	59,1	-	-	-	-	-	-	66	100	4,41

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan servant (X) menunjukkan nilai mean tertinggi sebesar 4,55 pada item pernyataan X1.1 dimana pegawai selalu mendapatkan dukungan dari pemimpin sehingga bersemangat saat berada di tempat kerja sedangkan nilai mean terendah sebesar 4,23 pada item pernyataan X4.2 dimana pegawai tidak berbangga diri ketika pekerjaannya cepat selesai.

b. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.6 Distribusi Variabel Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

NO	PERNYATAAN		ALTERNATIF RESPONDEN										TOTAL		MEAN
			SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)				
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.	Y1	Y1.1	42	63,6	24	36,4	-	-	-	-	-	-	66	100	4,64
		Y1.2	33	50,0	33	50,0	-	-	-	-	-	-	66	100	4,50
2.	Y2	Y2.1	2	3,0	46	69,7	12	18,2	5	7,6	1	1,5	66	100	3,65
		Y2.2	1	1,5	41	62,1	19	28,8	4	6,1	1	1,5	66	100	3,56
3.	Y3	Y3.1	13	19,7	53	80,3	-	-	-	-	-	-	66	100	4,20
		Y3.2	24	36,4	42	63,6	-	-	-	-	-	-	66	100	4,36

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai mean tertinggi sebesar 4,46 pada item pernyataan Y1.1 dimana pegawai bekerja dan melaksanakan tugas sesuai dengan komitmen organisasi yang ada di instansi sedangkan nilai mean terendah sebesar 3,56 pada item pernyataan Y2.2 dimana pegawai sulit meninggalkan instansi karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti berdasarkan data dari sampel atau populasi. Penjelasan data statistik deskriptif diharapkan dapat memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti. Hasil analisis deskriptif disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistic					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan <i>Servant</i>	66	32,00	50,00	43,9848	3,36723
Komitmen Organisasi	66	18,00	28,00	24,9091	2,13201
Valid N (listwise)	66				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, kepemimpinan *servant* memiliki nilai minimum sebesar 32,00, nilai maksimum sebesar 50,00, nilai mean sebesar 43,9848 dan nilai standar deviasi sebesar 3,36723, sedangkan komitmen organisasi memperoleh nilai minimum sebesar 18,00, nilai maksimum sebesar 28,00, nilai mean sebesar 24,9091 dan nilai standar deviasi sebesar 2,13201.

4. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila setiap pernyataan di dalamnya mampu merepresentasikan yang akan diukur. Dalam uji validitas, apabila nilai r-hitung > r-tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r-hitung < r-tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.8 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan		Validitas			
			r-hitung	r-tabel	Sig	Keterangan
X1	X1.1		0,661	0,242	0,000	Valid
	X1.2		0,696	0,242	0,000	Valid
X2	X2.1		0,639	0,242	0,000	Valid

Kepemimpinan <i>Servant</i> (X)		X2.2	0,613	0,242	0,000	Valid
	X3	X3.1	0,604	0,242	0,000	Valid
		X3.2	0,521	0,242	0,000	Valid
	X4	X4.1	0,736	0,242	0,000	Valid
		X4.2	0,661	0,242	0,000	Valid
	X5	X5.1	0,472	0,242	0,000	Valid
		X5.2	0,529	0,242	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	Y1.1	0,578	0,242	0,000	Valid
		Y1.2	0,659	0,242	0,000	Valid
	Y2	Y2.1	0,717	0,242	0,000	Valid
		Y2.2	0,700	0,242	0,000	Valid
	Y3	Y3.1	0,435	0,242	0,000	Valid
		Y3.2	0,673	0,242	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa uji validitas semua item pernyataan variabel kepemimpinan servant (X) dan komitmen organisasi (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan keseluruhan item pernyataan nilai r hitung $> r$ tabel serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner penelitian memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran variabel, sehingga hasil yang diperoleh dari kuesioner dapat dipercaya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa konsisten responden dalam menjawab setiap butir pernyataan kuesioner penelitian. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dianggap reliabel jika nilai yang ditetapkan cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan <i>Servant</i> (X)	0,816	10	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,693	6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach's alpha yang diperoleh variabel X sebesar 0,816 dan variabel Y sebesar 0,693. Sesuai dengan pengambilan keputusan pada uji reliabilitas penelitian ini, maka dapat

disimpulkan bahwa variabel X dan variabel Y reliabel karena nilai cronbach's alpha > 0,60.

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk melihat sejauh mana pengaruh kepemimpinan *servant* terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel bebas	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Servant	Komitmen Organisasi	0,430	0,679	7,402	0,000	Hipotesis Diterima
R = 0,679	Sig = 0,000					
R Square =0,461						
F = 54, 790						
a. Dependent variabel: Komitmen Organisasi						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

$$Y = a + b X$$

$$Y = 5,995 + 0,430 X$$

Hasil dari interpretasi regresi tersebut adalah:

- b. Nilai konstanta (a) adalah 5,995, yaitu jika variabel kepemimpinan *servant* (X) dianggap 0, maka nilai variabel komitmen organisasi (Y) dianggap positif atau tetap sebesar 5,995.
- c. Nilai koefisien regresi (X) adalah 0,430 koefisien ini menunjukkan bahwa kepemimpinan *servant* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan *servant* pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin meningkat.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan atau menggambarkan variasi variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.12 analisis regresi linier sederhana, menunjukkan koefisien determinasi yaitu 0,461, artinya variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 46,1% sedangkan sisanya 53,9% disebabkan oleh keterbatasan model penelitian yang digunakan.

b. Uji Model (Uji F)

Uji model (uji f) digunakan untuk menentukan apakah model regresi layak digunakan dalam penelitian ini. Uji F diukur melalui nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi lolos uji kelayakan. Berdasarkan tabel 4.12 analisis regresi linier sederhana, diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi sederhana ini layak digunakan dan variabel independen (X) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian terkait pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai t-tabel sebesar 1,997, yang diperoleh menggunakan rumus $df = n - k - 1$. Berdasarkan tabel 4.12 analisis regresi linier sederhana, hasil uji parsial diketahui bahwa variabel kepemimpinan *servant* (X) memiliki t hitung sebesar $7,402 > t$ tabel 1,997 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan *servant* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan *servant* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

Kepemimpinan *servant* merupakan gaya kepemimpinan yang mengedepankan pelayanan, di mana pemimpin memprioritaskan kebutuhan pegawai, mendorong pertumbuhan pribadi, serta membangun komunitas kerja yang solid. Kepemimpinan *servant* berfokus pada empati, pemberdayaan, komitmen terhadap pertumbuhan pegawai, dan mendengarkan kebutuhan bawahan, sehingga menciptakan hubungan emosional yang kuat antara pegawai dan organisasi. Dalam organisasi, kepemimpinan *servant* berperan penting dalam meningkatkan loyalitas, keterikatan, serta rasa memiliki pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan *servant* yang diukur melalui lima indikator yaitu kasih sayang (*love*), pemberdayaan (*empowerment*), visi (*vision*), kerendahan hati (*humility*), dan kepercayaan (*trust*), berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa sikap pemimpin yang menunjukkan kasih sayang dan kepedulian terhadap pegawai membantu memperkuat ikatan emosional mereka dengan organisasi. Semakin besar pemberdayaan yang diberikan kepada pegawai, semakin besar rasa tanggung jawab dan keterikatan mereka terhadap organisasi. Selain itu, adanya visi yang jelas dari pemimpin mendorong pegawai untuk memiliki tujuan bersama yang lebih kuat. Kerendahan hati pemimpin dalam menghargai kontribusi pegawai, serta kepercayaan yang diberikan kepada mereka, menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan meningkatkan komitmen pegawai untuk bertahan dan berkontribusi dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muji Rahayu, Tjutju Yuniarsih, Disman, Janah Sojanah, Imam Sidik Nusannas, Dyhah Mutmainna, dan Saptono Kusdano Waskito pada tahun 2020, dengan judul "Pengaruh *Servant Leadership* dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional di Universitas Swasta." Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional secara parsial dan simultan. Hal ini memperkuat temuan bahwa kepemimpinan yang melayani dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Fakta di lokasi penelitian mengungkapkan bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi seperti keterlambatan hadir atau kurangnya keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan servant berpengaruh positif, faktor lain seperti motivasi individu, budaya kerja, dan persepsi pribadi terhadap organisasi juga turut mempengaruhi tingkat komitmen pegawai secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian antar variabel dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan *servant* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan dalam penerapan kepemimpinan *servant* memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, faktor lain seperti motivasi individu, budaya kerja, dan persepsi pegawai terhadap organisasi juga turut berkontribusi terhadap tingkat komitmen pegawai secara keseluruhan. Pengujian parsial (Uji-t) antara kepemimpinan *servant* dan komitmen organisasi pegawai menunjukkan bahwa nilai probabilitas atau nilai t-hitung $7,402 >$ nilai t-tabel $1,997$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, tingkat komitmen organisasi pegawai akan meningkat jika kepemimpinan servant diterapkan dengan baik.

Referensi :

Adipratama, D. M. (2023). Pengaruh Servant Leadership Dari Perspektif Kewirausahaan Terhadap Kualitas Pelayanan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediator/Variabel Intervening (Studi Kasus Pelayanan Kepangkatan Pada Subbagaian Kepegawaian Asisten Bidang Pembinaan Kejaksaan Tinggi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12(3), 688–702.

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.

Alviani, G. A. L. et al. (2021). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 2(1), 134–149.

- Antika, P. D. et al. (2024). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 6(1), 95-111.
- Arief, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Yayasan Baitul Insan Khoir. *Jurnal Asik: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(2), 31-40.
- Arini, E., & Ramadani, M. (2022). Pengaruh Servant Leadership Dan 36 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Santika Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 5(2), 222-233.
- Ariyanti, T. D. et al. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 17(4), 817-827.
- Ayuningtyas, C. R. et al. (2023). The effect of servant leadership and compensation on employee performance through organizational commitment (study at pt cometic perkasa abadi semarang). In *Proceeding of the International Conference on Business and Economics*, 1(1), 15-31.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan 1)*. Yogyakarta : Gava Media.
- Daslim, C. et al. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 136-146.
- Dimara, A. N., & Jimad, H. (2022). Influence Of Organizational Commitment And Psychological Contract On Employee Performance Rsud A. Yani Metro City, Lampung. *Jurnal Tafkirul Iqtishodiyah*, 2(2), 212-237.
- Fahlefi, M. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Di PT Solusindo Kreasi Jayatech. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 127-138.
- Fauzan et al. (2024). Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)*, 4(2), 970-985.
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*, 1(1), 190-202. <https://doi.org/10.20961/wp.v1i1.53145>
- Hartono, L., & Islamuddin. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perangkat Desa di Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 41-54.

- Hasibuan, M. S.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Humairah, S. et al. (2024). Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studi Kasus PT . Bank Sumut Syariah Kantor Pusat (Medan). *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 28(2), 13–23.
- Juwita et al. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 1017–1026.
- Kurniawan, T. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Mediasi. *Agora*, 7(1).
- Maesaroh, S., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Ruang IGD RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 130–141.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meizary, A., & Magdalena, B. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 501–515.
- Mikel et al. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa*, 3(1), 28–38.
- Nendah et al. (2020). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai Disparbud Kabupaten Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 63–79.
<https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/4043>
- Nugraha, D. A. et al. (2023). *Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership) : Sebuah Kajian Literatur*. 1(3).
- Nugroho, M. et al. (2021). Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 1–16.
- Pakpahan, M. et al. (2021). Servant Leadership and Performance Employee : The Mediating Effect of Organizational Commitment. *International Conference on Engineering, Technology and Social Science*, 529(Iconetos 2020), 884–892. Atlantik Press.

- Purwanto et al. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sentra Bumi Nirwana di Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, 2(1), 29–33.
- Rahayu, M. et al. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Di Universitas Swasta. *Jurnal Visipena*, 11(4), 377–392. <https://ejournal.bbg.ac.id/visipena/article/view/1241>
- Ramadhan, H. R., & Adrian, A. (2024). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Employee Loyalty di Rocky Plaza Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 5(2), 79–88.
- Rezal, M. et al. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. *Jurnal Ekonomi Trend*, 09(01), 48–56.
- Sahputra, A. (2022). Pengaruh Servant Leadership Style, Komunikasi Interpesonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 2(1), 93–103.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadewi, R. (2022). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 2(1), 65–83.
- Suryati. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002–1018.
- Susanto, A. (2022). Pengaruh Gaya Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepercayaan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 11(03), 769–783.
- Yanti, P. I. T. et al. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hamaka Bali Adventure. *Values*, 5(1), 124–137.
- Yumhi, & Deddy, O. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Bni Kantor Cabang Serang Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1), 35–48