
**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DI KELURAHAN
PEKAYON JAYA, KEC. BEKASI SELATAN, KOTA BEKASI)**

Oleh

Donalan Giyanti¹⁾, Novita Wahyu Setyowati²⁾, Agus Dharmanto³⁾

^{1,2,3}Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta

Raya

Jl. Raya Perjuangan, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, 17121

Email: donalan@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze whether there is an effect of Servant Leadership and Organizational Commitment Empowerment on improving employee performance in Pekayon Jaya villages . This study uses primary data, namely by distributing questionnaires to employees who work in Pekayon Jaya Village. With a saturated sampling technique that uses the entire population as a sample, namely 38 employees. Data analysis techniques in this study include validity test, reliability test, descriptive statistical test, classic assumption test (normality test, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple regression analysis test, hypothesis test (t test, f test) and determination coefficient test (R²) with The significance level is 5% by using the SPSS ver 23 application. Based on the results of the partial test using the t test, it can be seen that the Servant Leadership and Organizational Commitment resources has a positive and significant effect on performance improvement. And simultaneously Servant Leadership and Organizational Commitment contributed to an increase in performance namely by 80.3%, where the remaining 19.7% could be influenced by other factors or variables outside the variables studied.

Keywords : Servant Leadership, Organizational Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dan mengglobal saat ini membuat sebuah instansi atau organisasi membutuhkan adanya pemimpin yang handal serta mampu mengatur dan mengelola perusahaan dengan baik dan pandai melibatkan timnya dalam menyelesaikan segala hal agar menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien, dengan pemimpin yang tidak mendikte bawahan namun justru mampu menginspirasi dan memberdayakannya, sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan bagi organisasi agar dapat terus berkembang. Agar visi dan tujuan tersebut dapat dicapai, setiap instansi atau organisasi pasti akan mengerahkan semua sumber daya yang dimiliki. Keberhasilan untuk menjadikan organisasi yang kuat dan memiliki

goal oriented yang sesuai target sangat tergantung pada sumber daya manusia.

Sebuah instansi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong pegawai berkerja secara maksimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada suatu organisasi tersebut guna menghasilkan kinerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja individu dengan kinerja organisasi terdapat hubungan yang erat, dengan kata lain apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Untuk meningkatkan kinerja, sebuah organisasi tidak hanya mengandalkan pada

mesin modern, modal, metode kerja, material, dan bahan baku tetapi yang paling utama adalah faktor tenaga kerja yang dalam hal ini adalah manusia. Salah satu prinsip yang harus dijunjung tinggi oleh suatu organisasi yang ingin maju adalah meningkatkan kinerja para pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Komitmen organisasi juga termasuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai, komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Mardiana, Syarif, 2018). Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap pegawai yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang pegawai mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Pegawai yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari organisasinya, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi, apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya seorang pemimpin terhadap pegawainya, kepemimpinan adalah salah satu faktor untuk dapat meningkatkan

kinerja pegawai, pemimpin dapat mengarahkan para pegawainya seperti yang dikemukakan oleh Wahyudi (2017:119) “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”.

Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan *servant leadership*. Gaya kepemimpinan *servant leadership* sangat cocok diterapkan dalam organisasi yang mengedepankan pelayanan dan kasih. Pimpinan menempatkan diri sebagaimana seorang kawan untuk para staf dan pegawai, sehingga tidak ada batasan tebal antara pimpinan dan pegawai. Konsep *servant leadership* pertama kali dikenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 dalam bukunya *The Servant as Leader*. Greenleaf menyebutkan bahwa *servant leadership* adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dahulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dahulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin.

Kelurahan Pekayon Jaya yang berada di Kecamatan Bekasi Selatan di bentuk berdasarkan Perda Kota Bekasi No. 4 Tahun 2004 tentang pembentukan wilayah Administrasi Kecamatan dan Kelurahan Kota Bekasi. Kelurahan Pekayon Jaya dipimpin langsung oleh seorang lurah dan diisi oleh sejumlah pegawai didalamnya. Para pegawai menjadi alat pelaksanaan dan pembangunan yang penting dalam menjalankan pelayanan pada masyarakat. Maka dari itu diperlukan pemimpin yang mampu dan bertanggung jawab serta diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan berkualitas, berdedikasi tinggi dan bertanggung jawab yang dapat menjadi abdi Negara sekaligus menjadi abdi masyarakat.

Dalam rangka melaksanakan fungsi pelayanan kepada masyarakat khususnya

pelayanan yang berkaitan dengan Pemerintahan menjadi kebutuhan yang diperlukan masyarakat baik dari segi individu, kelompok ataupun organisasi. Hal tersebut membuat kantor Kelurahan dan beberapa pelayanan publik yang lain diharapkan menjadi tempat yang ideal bagi masyarakat untuk dapat merasakan fasilitas yang ada dan pelayanan yang diberikan. Masyarakat pun mempunyai harapan besar untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan semestinya dari Pelayanan Publik tersebut.

Instansi pemerintahan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Kantor Kelurahan Pekayon jaya dituntut secara optimal agar penyelenggaraan dan pembangunan terarah, terencana dan berkesinambungan. Dengan demikian diharapkan pegawai di Kelurahan Pekayon jaya dapat meningkatkan kinerjanya melalui komitmen dari seluruh pegawai di kelurahan pekayon jaya. Berdasarkan wawancara awal, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi pada kelurahan pekayon jaya belum optimal, dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai seperti pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Persentase Kehadiran Pegawai di Kelurahan
Pekayon Jaya Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi

No	Bulan	Kehadiran	Ketidakhadiran	Mangkir
1	Februari 2021	92,2%	4,5%	3,3%
2	Maret 2021	91,6%	5,2%	3,2%
3	April 2021	90,9%	6,1%	3,0%
4	Mei 2021	89,5%	6,2%	4,3%

Sumber : Kantor Kelurahan Pekayon Jaya (2021)

Bekaitan dengan upaya peningkatan kinerja sumberdaya manusia sektor publik yaitu pegawai belum memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya terlihat dari persentase kehadirannya pada tabel 1.1, masih belum optimalnya komitmen dan konsistensi terhadap visi dan misi karena belum memahami benar mengenai urgensi dan makna visi dan misi, Pelayanan yang baik dari pemimpin yang bersifat servant leadership dan para pegawai dengan komitmen organisasinya akan berpengaruh terhadap kepuasan yang dirasakan masyarakat. Karena pada dasarnya kinerja para

pegawai dalam melayani masyarakat menjadi tolak ukur dalam kinerja pemerintahan. Para pegawai harus bersikap professional dalam melayani masyarakat. Bisa jadi ada pelayanan yang belum optimal, hal tersebut dapat disebabkan karena kinerja dari beberapa pegawai yang belum maksimal. Misalnya dari sikap pegawai yang kurang ramah, atau tidak tercapainya target kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor kurangnya rasa melayani (*servant leadership*) baik dari pemimpin maupun para pegawai tersebut.

Meskipun penelitian tentang servant leadership banyak diminati oleh beberapa peneliti akhir-akhir ini, namun penelitian tentang *servant leadership* masih jarang dilakukan oleh sejumlah peneliti, terutama yang meneliti tentang servant leadership dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Sehingga penelitian ini menjadi penemuan baru. Ada beberapa penyajian hasil penelitian tentang pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja dari beberapa peneliti terdahulu.

Menurut hasil penelitian Marsitha zubha Sakinah Basalama, Putu Saroyini Piartirini (2019) mengatakan bahwa servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien beta sebesar 0,342 dengan nilai signifikan t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien $\beta < 0$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Ha diterima.

Sedangkan hasil penelitian I Gede Hendry Kamanjaya, Wayan Gede Supartha & IG.A. Manuati Dewi (2017) mengatakan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai disimpulkan. Sedangkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan dibuktikan berdasarkan Pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,102, t statistik = 1,098 < 1,960 dengan p value = 0,273 >

0,05, maka dapat dinyatakan variabel *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,429, t statistic = 3,575 > 1,960 dengan p value = 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian dari Jurnal Internasional yang dilakukan oleh Ali Muhtasom, H. Abdul Rahman Mus, Jamaluddin Bijang & Baharuddin Latief (2017) yang berjudul “Influence of *Servant Leadership*, Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Culture and Employee Performance at Star Hotel in Makassar” mengatakan bahwa disimpulkan dari hasil penelitian ini menemukan bahwa secara langsung kepemimpinan pelayan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,293 dan tingkat probabilitas (p -value) sebesar 0,033. OCB secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,045 dan probabilitas (p -value) sebesar 0,430. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,881 dan tingkat probabilitas (p -value) sebesar 0,000.

Menurut hasil Penelitian yang dilakukan oleh Lia Anggraeny Purwandari (2016) *servant leadership* dan komitmen organisasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel *servant leadership* sebesar 0,270 ($p=0,000$) dan koefisien beta (β) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,159 ($p=0,008$). Kontribusi pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,093 atau 9,3%.

Sedangkan hasil penelitian Farah Nur Fauziyyah (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

dibuktikan berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t -hitung sebesar 3,408 koefisien regresi (beta) 0,279 dengan probabilitas (p) = 0,001.

Adapun penelitian dari Jurnal Internasional yang dilakukan oleh Retno Purwani Setyaningrum, Margono Setiawan & Surachman Surachman (2017) yang berjudul “Organizational Commitments Are Mediation Of Relationships Between *Servant Leadership* And Employee Performance” mengatakan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki relevansi dengan komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Dengan koefisien 0,502 dan (p -value) 0,001, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian dan beberapa penelitian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus pada Pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi)”.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil

kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kesuksesan seseorang atas pencapaian kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas di dalam melaksanakan tugasnya yang sudah disesuaikan dengan tanggung jawab dari masing-masing individu untuk mencapai tujuan.

Servant Leadership

Menurut Wahyudi (2017:119) “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”.

Tujuan dari *Servant Leadership* memberikan kesempatan kepada para individu dalam suatu organisasi untuk mampu mengaktualisasikan potensi core competences yang dimilikinya. *Servant leader* memosisikan diri sebagai seseorang yang “pelayan” bagi para pekerjanya dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk memberdayakan segala kemampuan dari para pekerja dan tujuan serta cita-cita pekerjaannya. Dengan penerapan model *servant-leadership* suatu organisasi akan dapat berjalan lebih sehat, dimana budaya *servant* yang telah tertanam dalam setiap pribadi akan dapat meningkatkan berbagai skill baik itu dalam pekerjaan maupun sifat kepemimpinan yang baik.

Komitmen Organisasi

Menurut Bodroastuti dan Ruliaji (2016) komitmen organisasi adalah suatu hal yang membuat seorang karyawan bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi tercapainya tujuan dirinya dan tujuan perusahaan atau organisasi yang telah dirancang dan disepakati sebelumnya.

Tujuan dari dari Komitmen Organisasi adalah sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga *servant leadership* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi.

H₂: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi.

H₃: Diduga *servant leadership* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif studi survey kausal. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebar kuesioner, wawancara dan observasi serta teori-teori yang digunakan dari buku-buku dan jurnal.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 dimulai dari bulan Maret 2021 s/d Juni 2021 (4 bulan). Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Pekayon Jaya yang terletak di Jalan Raya Pekayon Jaya Jati 1 No. 1, Pekayon Jaya, Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat 17148.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut (Sujarweni, 2018) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jumlah pegawai sebanyak 38 orang.

Sampel

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015) dalam buku mengenai Metode Riset Kuantitatif, sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini sampelnya adalah Pegawai Kelurahan Pekayon Jaya. Adapun penentuan

jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode Non Probability sampling,

Menurut Sugiyono (2012) Non Probability sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dan dengan menggunakan sampel jenuh, berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015) yang menyatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai Kelurahan Pekayon Jaya yang berlokasi di Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi sebanyak 38 Sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran Kuesioner

Tabel 4.1 Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang di sebar	38	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner kembali namun tidak dapat di olah	0	0%
Kuesioner yang dapat di olah	38	100%

Sumber : Data Kuesioner Google Form, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 38 kuesioner, dengan jumlah kuesioner yang dikembalikan sebanyak 38 kuesioner atau memiliki tingkat persentase pengembalian sebesar 100% yang disebarkan dalam bentuk link Google Form yang sudah dibuat.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS (statistical Product and Service Solution) Pengujian validitas menggunakan program SPSS 23 dengan metode Pearson Correlation, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuesioner. Dasar pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut :

1. Jika Rhitung lebih besar dari Rtabel maka butiran pertanyaan atau indikator dikatakan valid.

2. Jika Rhitung lebih kecil dari Rtabel maka butiran pertanyaan atau indikator dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel *Servant Leadership*

Pernyataan ke	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.620	0.320	Valid
2	0.680	0.320	Valid
3	0.754	0.320	Valid
4	0.816	0.320	Valid
5	0.796	0.320	Valid
6	0.717	0.320	Valid
7	0.731	0.320	Valid
8	0.598	0.320	Valid
9	0.848	0.320	Valid
10	0.835	0.320	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2021

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai R hitung dari 10 pernyataan variabel yang diuji dan 10 pernyataan bernilai positif atau bernilai lebih besar dari Rtabel (0.320), dan Signifikansi tidak lebih dari 0.05 dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel *Komitmen Organisasi*

Pernyataan ke	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.884	0.320	Valid
2	0.831	0.320	Valid
3	0.830	0.320	Valid
4	0.809	0.320	Valid
5	0.893	0.320	Valid
6	0.898	0.320	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2021

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai Rhitung dari 6 pernyataan variabel yang diuji dan 6 pernyataan bernilai positif atau bernilai lebih besar dari Rtabel (0.320), dan Signifikansi tidak lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan ke	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.862	0.320	Valid
2	0.835	0.320	Valid
3	0.743	0.320	Valid
4	0.818	0.320	Valid
5	0.821	0.320	Valid
6	0.864	0.320	Valid
7	0.832	0.320	Valid
8	0.744	0.320	Valid
9	0.871	0.320	Valid
10	0.853	0.320	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2021

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai R hitung dari 10 pernyataan variabel yang diuji dan 10 pernyataan bernilai positif atau bernilai lebih besar dari nilai R tabel yang mana memiliki nilai (0.320), dan Signifikansi tidak lebih dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2017) Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan yang ada dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach alpha (koefisien alpha croncbach), Metode ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau berbentuk skala. Dasar untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha > 0.60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha < 0.60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Reliability Statistics	
		Cronbach's Alpha	N of Items
1	Servant Leadership	0.907	10
2	Komitmen Organisasi	0.927	6
3	Kinerja	0.948	10

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2021

Pada Tabel 4.5 dari hasil uji realibilitas dapat dilihat bahwa di dapat Nilai Cronbach's Alpha atas variabel Servant Leadership sebesar 0.907, Komitmen Organisasi sebesar 0.927, dan kinerja sebesar 0.948. Sesuai kriteria, masing-masing nilai dari variabel tersebut sudah lebih

besar dari 0.60, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat realibilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar reliable atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Dalam uji normalitas ini menggunakan uji liliefors dengan melihat nilai signifikansi pada kolmogorov – smirnov. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) > 0.05, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) < 0.05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31476967
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.116
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125 ^c
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 Menunjukkan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov untuk variabel Kinerja menghasilkan nilai dengan probabilitas Asymp. Sig (2-Tailed) sebesar 0,125. Karena nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari pada taraf uji penelitian (Sig > α yaitu 0.125 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Dan juga baik variabel terikat maupun bebas memenuhi persyaratan untuk analisis regresi berganda.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Suliyanto, 2011) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai

tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF), dengan melihat nilai VIF, bahwa jika tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, serta nilai tolerance yang kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari masalah multikolonieritas.

Hasil uji multikolonieritas terhadap variabel bebas *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2.051	2.812		.729	.471			
SERVANT_LEADERSHIP	.604	.163	.563	3.714	.001	.245	4.085	
KOMITMEN_ORGANISASI	.622	.259	.368	2.398	.022	.245	4.085	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 Menunjukkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF variabel *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi sebesar 4.085 serta memiliki nilai tolerance sebesar 0.245. Suatu variabel bebas dinyatakan tidak memiliki masalah mutikolinearitas atau bebas dari masalah korelasi apabila di VIF nya tidak lebih dari 10 ($4,085 < 10$) dan nilai tolerance tidak boleh kurang dari 0.10 ($0.245 > 0.10$). Berdasarkan nilai VIF dan nilai tolerance yang diperoleh dari variabel bebas, maka variabel dinyatakan bebas dari masalah multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

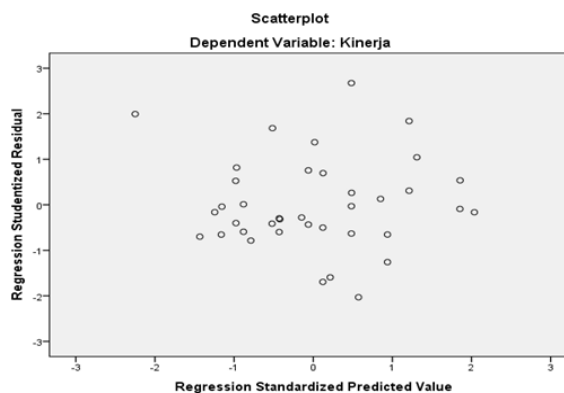
Menurut (Suliyanto, 2011) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari Residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik Scatterplot. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data lewat program SPSS antara ZPERD (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SRESID (sumbu Y-Y prediksi - Y riil)

menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Model persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah heteroskedastisitas yaitu jika titik-titik pada grafik scatterplot antara nilai prediksi model dengan nilai sisaannya tersebar acak tidak membentuk pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan, dan sebagainya. Adapun dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- Ho: Tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

- Ha: Ada gejala heteroskedastisitas apabila ada pola tertentu yang jelas, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).

Hasil dari uji heterokedastisitas dalam penelitian ini disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil output scatterplot Gambar 4.7 di atas dapat diketahui bahwa :

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik tidak hanya berkumpul pada bagian atas atau bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Titik-titik data menyebar tidak berpola.

Sesuai dengan keterangan di atas menunjukkan model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu servant leadership dan komitmen organisasi.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu suatu keadaan dimana terjadi korelasi antara residual tahun ini dengan tingkat kesalahan tahun sebelumnya. Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Jika terjadi korelasi maka dinamakan penyakit autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi (Ghozali, 2016:106).

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi yaitu dengan cara menggunakan uji Durbin Watson (DW). Uji ini digunakan dengan cara membandingkan nilai Durbin Watson dengan table Durbin Watson. Dalam table Durbin Watson terdapat nilai batas atas (upper bound atau du) dan nilai batas atas (lower bound atau $d1$).

Menurut (Ghozali, 2016:107) adapun kriteria yang diberlakukan untuk menjadi patokan adalah sebagai berikut :

Setelah itu membandingkan nilai statistik d dengan $D1$ (d Lower) dan du (d Upper) dari tabel sesuai ketentuan berikut :

- Bila $d < dL$, berarti ada korelasi yang positif.
- Bila $dL < d < dU$, berarti tidak dapat di ambil kesimpulan apa-apa.
- Bila $dU < d < 4-dU$, berarti tidak ada korelasi yang positif maupun negatif.
- Bila $4-dU < d < 4-dL$, berarti tidak dapat di ambil kesimpulan apa-apa.
- Bila $d > 4-dL$, berarti ada korelasi yang negatif.

Hasil dari uji Autokorelasi dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 ^a	.803	.792	3.408	1.860
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, <i>Servant Leadership</i>					
b. Dependent Variabel: Kinerja					
d(DW) SPSS	dL tabel	dU tabel	4-dL	4-dU	
1.860	1.373	1.594	2.627	2.406	

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) pada penelitian ini yaitu 1,860. Kemudian pada nilai dL sebesar 1,373 dan nilai dU sebesar 1,594. Dengan itu nilai Durbin-Watson $dU < \text{nilai } d < \text{nilai } 4-dU$ atau $1.594 < 1.860 < 2.406$ maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji autokorelasi tidak terdapat korelasi yang positif maupun negatif.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Janie, 2012) analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (x_1, x_2, \dots, x_n) dengan variabel dependen (Y).

Dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Menurut Wiratna Sujarweni (2019) analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut : $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 23, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.051	2.812		.729	.471		
	<i>SERVANT_ LEADERSHIP</i>	.604	.163	.563	3.714	.001	.245	4.085
	KOMITMEN_ ORGANISASI	.622	.259	.368	2.398	.022	.245	4.085

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4.10, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 2.051 + 0.604 X_1 + 0.622 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. Konstanta = 2.051

Memiliki arti bahwa jika variable *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi diasumsikan tetap maka nilai Kinerja sebesar 2.051

2. Koefisien *Servant Leadership*

Nilai koefisien *Servant Leadership* sebesar 0.604, memiliki arti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 nilai untuk *Servant Leadership*, maka Kinerja mengalami peningkatan sebesar 0.604.

3. Koefisien Komitmen Organisasi

Nilai koefisien Komitmen Organisasi menunjukkan angka sebesar 0.622, memiliki arti bahwa apabila terjadi kenaikan 1 nilai untuk Kinerja maka Komitmen Organisasi mengalami peningkatan sebesar 0.622.

Artinya semua variable bebas memberikan pengaruh pada variable terikat, variable *Servant Leadership* (X_1) memberikan pengaruh positif begitupula variable Komitmen Organisasi (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap variable Kinerja (Y)

Uji Secara Parsial (Uji T)

Untuk membuktikan bahwa variabel independen *Servant Leadership* secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja, maka hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

- H_0 = Secara parsial *Servant Leadership* tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

- H_a = Secara parsial *Servant Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.051	2.812		.729	.471		
	<i>SERVANT_ LEADERSHIP</i>	.604	.163	.563	3.714	.001	.245	4.085
	KOMITMEN_ ORGANISASI	.622	.259	.368	2.398	.022	.245	4.085

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2021

Berdasarkan table 4.11 dapat diketahui bahwa : **Hasil Uji t Variabel *Servant Leadership* terhadap Kinerja.**

Dari pengujian secara parsial berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui hasil uji dengan hipotesis secara parsial uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel *Servant Leadership* adalah sebesar 3.714 dan dapat disimpulkan :

a. t hitung 3.714 > t tabel 2.030 maka hasil tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05) maka hasil tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji t Variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 2.398 dan dapat disimpulkan :

a. t hitung 2.398 > t tabel 2.030 maka hasil tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0,000 < 0,05) maka hasil tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Simultan)

Menurut Wiratna Sujarweni (2019), signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) di mana

jika nilai sig dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F-statistik digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Untuk menghitung f tabel :

Diketahui $n : 38$, $k =$ jumlah variabel terdiri dari variabel bebas : 2,

variabel terikat: 1

Df1 untuk pembilang $= k - 1 = 2 - 1 = 1$

Df2 untuk penyebut $= n - k = 38 - 2 = 36$

Maka , f tabel adalah : 3.27

Untuk membuktikan maka hipotesis pengujiannya sebagai berikut :

- $H_0 =$ Secara bersama-sama *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

- $H_a =$ Secara bersama-sama *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1661,797	2	830.899	71.533	.000 ^b
	Residual	406,545	35	11.616		
	Total	2068,342	37			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, *SERVANT LEADERSHIP*

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas hasil uji simultan untuk variabel *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi diperoleh Fhitung = 71.533 dan Ftabel 3.27, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Wiratna Sujarweni (2019), koefisien determinasi (Goodness of fit), yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi.

Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Nilai R^2

menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi tabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Ghazali (2015) mengemukakan “Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen”.

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.792	3.408

a. Predictors: (Constant) KOMITMEN_ORGANISASI, *SERVANT LEADERSHIP*
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas hasil nilai koefisien determinasi atau R yang dijelaskan dengan nilai R Square sebesar 0.803 atau 80,3%. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variasi Kinerja mampu dijelaskan oleh variasi dari variabel independen seperti *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi sebesar 80,3%. Sementara sisanya 19,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Pegawai Kelurahan Pekayon Jaya adapun beberapa hal yang merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kelurahan Pekayon Jaya seperti, pengembangan diri pegawai, lingkungan kerja dan fasilitas ruang kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan deskripsi analisis hasil riset di Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa terbukti :

1. Terdapat pengaruh *Servant Leadership* (X_1) secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja (Y) di Kelurahan Pekayon Jaya.
2. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja (Y) di Kelurahan Pekayon Jaya.
3. Terdapat pengaruh Simultan antara *Servant Leadership* (X_1) dan Komitmen Organisasi

(X2) secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja (Y) di Kelurahan Pekayon Jaya.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan diatas, Penulis akan mencoba memberikan beberapa masukan yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Servant Leadership dan Komitmen Organisasi yang sudah berjalan di instansi ini sudah cukup baik, akan tetapi perlu dipertahankan dan ditingkatkan terus agar kinerja pegawai tidak mengalami penurunan. Salah satu caranya yaitu dengan rutin memberikan pengembangan atau pelatihan bagi para pemimpin, atasan serta pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas kerja mereka, sehingga kinerja nya dapat meningkat dan membuat instansi dapat berjalan dengan baik seterusnya. Pihak instansi juga dapat memberikan apresiasi untuk pekerjaan yang mereka lakukan, hal tersebut dimaksudkan agar pegawai semakin semangat dalam mencapai target yang diberikan oleh instansi. Pihak instansi juga dapat membuat evaluasi setiap tahun untuk memastikan dan mengetahui apa yang dibutuhkan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Akademis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta menjadi referensi yang baik untuk mengkaji kembali perihal faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat memperluas sampel penelitian dan menggunakan variabel lainnya yang belum termasuk didalam penelitian ini, mengingat adanya keterbatasan penelitian yang dilakukan penulis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aji, M., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5 (3). 178-188.
- [2] Ali Muhtasom, H. Abdul Rahman Mus, Jamaluddin Bijang & Baharuddin Latief. (2017). Influence of *Servant Leadership*, Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Culture and Employee Performance at Star Hotel in Makassar. *International Journal of Education and Research*.
- [3] Benyamin Richard Manery, Victor P.K. Lengkong & Regina T. Saerang. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Hamahera Utara.
- [4] Chasanah, N. F. (2017). Analisis Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Karyawan Home Industry Batik Merak Manis Surakarta. *Jurnal Ekonomi*, 1-15.
- [5] Farah Nur Fauziyyah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Kesehatan Cilacap)
- [6] I Gede Hendry Kamanjaya, Wayan Gede Supartha & IG.A. Manuati Dewi. (2017). Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7
- [7] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cet. I; Jakarta : Rajawali Pers.
- [8] Lestari, N.M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja,

- Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Cafe Toastory Malang). *Ejrm* Vol 08. No. 08.
- [9] Lia Anggraeny Purwandi. (2016). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Child Development Sponsor Program Compassion Indonesia Cluster DIY). *Jurnal Manajemen*. https://eprints.uny.ac.id/43256/1/LiaAngraenyPurwandari_10408141047.pdf
- [10] Lukito. (2018). Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Rektorat Universitas Andalas Padang. *Jurnal Universitas Andalas Padang*.
- [11] Marsitha Zubha Sakinah Basalama, Putu Saroyini Piartrini. (2019). Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari. *E-Jurnal Manajemen*. <https://ocs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/47251>
- [12] Muhammad Aji. (2015). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Intiroda Makmur Persada TBK, Tangerang.
- [13] Nadir, M. (2016). Pengaruh Servant Leadership, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Aparatut Sipil Negara Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pendidikan Papatudzu*, 38-50.
- [14] Permata, Enda (2016). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Kabupaten Sarolangun. <https://repository.unja.ac.id/2413/1/ARTIKEL.pdf>
- [15] Pristiwati, M., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61 (4).
- [16] Rahmi, Mega. (2018). “Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kota Padang”. *Scholar Unand*.
- [17] Raihan, Cahya. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Cinta Anak Bangsa Foundation. *Jurnal Manajemen* Vol.10, hal.21-27.
- [18] Retno Purwani Setyaningrum, Margono Setiawan & Surachman. (2017). Organizational Commitment Are Mediation Of Relationships Between *Servant Leadership* And Employee Performance <https://jurnaljam.ub.ac.id>
- [19] Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CB09781107415324.004>
- [22] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Wiwit Nur Asdiyanti. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungan Pompengan Jeneberang Kota Makasar.

HALAMAN INI SENGAJA DIKSONGKAN