

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
OKU SELATAN**

[Siti Jariah], [Indah Purnomowati], [Novayanti]
Pascasarjana Universitas Baturaja
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Email: [indahpurnomowati@pasca.unbara.ac.id], [novayanti@pasca.unbara.ac.id]

ABSTRACT

The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the results of partial analysis, there was an influence of servant leadership on organizational commitment at the Financial and Asset Management Agency Office of the South Oku Region. with a t value of 2.778. The transformational leadership variable had an influence on organizational commitment at the Financial and Asset Management Agency Office of the South Oku Region with a t value of 2.146. Simultaneously, it was found that there was the influence of servant leadership and transformational leadership on organizational commitment at the Financial and Asset Management Agency Office of the South Oku Region. The coefficient of determination (R²) obtained was 0.820. This showed that the influence of servant leadership and transformational leadership on organizational commitment was 82.0%, while the remaining 18.0% was influenced by other variables outside of this study, namely years of service, communication, and work experience (Agustiani, 2019: 152)

Keywords: *Servant Leadership, Transformational Leadership, Organizational Commitment*

Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi publik seperti instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, sangat bergantung kepada pegawai atau karyawannya yang menjadi ujung tombak Keberhasilan sebuah

organisasi publik seperti instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang dari organisasi tersebut. Pada masa sekarang ini setiap organisasi baik pemerintah maupun organisasi swasta, membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan inovatif serta

terampil. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pencapaian suatu tujuan instansi pemerintahan maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang ada di instansi pemerintahan maupun perusahaan. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang serta penyebaran informasi yang semakin mudah dan cepat tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi masih sulit untuk dicapai. Setiap perusahaan atau instansi akan selalu berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan merupakan unsur penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Oku

Selatan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan, mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Oku Selatan. Badan pengelola

keuangan dan aset daerah Oku Selatan sebagai perangkat daerah dilingkungan pemerintah daerah dibentuk berdasarkan peraturan daerah Oku Selatan Nomor 11 tahun 2011 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja badan pengelola keuangan dan aset daerah Oku Selatan yang resmi ditandatangani pada November 2013. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari komitmen organisasinya maka dari itu sangat penting untuk memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan berupaya terus untuk

meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari komitmen kerja pegawai demi kelancaran organisasi atau instansi pada kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah Oku Selatan dilakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional kepada 42 pegawai tetap.

permasalahan mengenai *servant leadership* di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan menyebutkan bahwa *servant leadership* pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan belum terlaksana secara maksimal, bahwa dengan kedudukan sebagai seorang pemimpin ia tidak memberikan pengaruh yang kuat pada pegawai, seperti dalam melaksanakan pekerjaan organisasi atau kelompok sehingga pencapaian kinerja pada

pegawai tidak selalu menghasilkan kerja yang maksimal, sehingga sangat berpengaruh pada komitmen dan hasil kerja para pegawai, dapat dilihat dari proses kegiatan lapangan dan target penyelesaian pekerjaan belum terlaksana secara maksimal dan harus melanjutkan di lain waktu dan semestinya harus sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan bersama, pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Maka dari itu dukungan dan sedikit penekanan pada pegawai itu sangat diperlukan untuk menciptakan komitmen yang baik pada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

permasalahan mengenai kepemimpinan transformasional pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Oku Selatan yaitu pimpinan atau atasan yang kurang cepat tanggap dalam menerima atau mendengarkan keluhan dan kesulitan-kesulitan para pegawai dalam melakukan pekerjaannya baik

dikantor maupun dilapangan dengan alasan banyak kepentingan yang mendesak sehingga para pegawai kurang mendapatkan perhatian atau arahan dari pemimpin atas pekerjaannya sehingga para pegawai tidak terlalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan baik diruang lingkup kantor maupun kegiatan dilapangan maka dari itu berpengaruhnya motivasi dan arahan dari pemimpin guna untuk meningkatkan kepribadian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan atau pimpinan supaya menciptakan rasa kekeluargaan dalam kegiatan agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah apakah *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan, baik secara parsial maupun simultan?

Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber

Daya Manusia

Sumber daya manusia aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Pengertian *Servant Leadership*

Menurut Trompenars dan Voerman dalam Hutahaeen (2021:68) kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan, selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain.

Pengertian Kepemimpinan

Transformasional

Menurut Bass dikutip Hutahaeen(2021:53) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberikan inspirasi bagi

para pengikutnya, serta berkomitmen mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan.

Pengertian Komitmen

Organisasional

Menurut Luthans dalam Insan (2019:31) Komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkesinambungan dimana para pelaku organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan keinginan untuk sukses dan sejahtera.

Hubungan *Servant Leadership* Dengan Komitmen Organisasional

Menurut Mahadin (2018:26-27) mengemukakan bahwa semakin baik pemimpin dalam menjalankan fungsinya, maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin baik. Dengan kata lain seorang

pemimpin harus senantiasa menjaga dan melayani kondisi psikologis pegawai terutama yang berkaitan dengan unsur perasaan, kenyamanan, dan memelihara hubungan antara pemimpin *servant leadership* (pemimpin yang melayani) dan pegawai antar pegawai. Jika hal ini dilakukan dengan konsisten maka pegawai akan merasa aman dan nyaman bekerja dan ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terciptanya kenyamanan dan rasa aman akan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap pemimpin itu sendiri sehingga menciptakan komitmen organisasi pegawai yang kuat, loyalitas terhadap pemimpin semakin tinggi dan ini akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

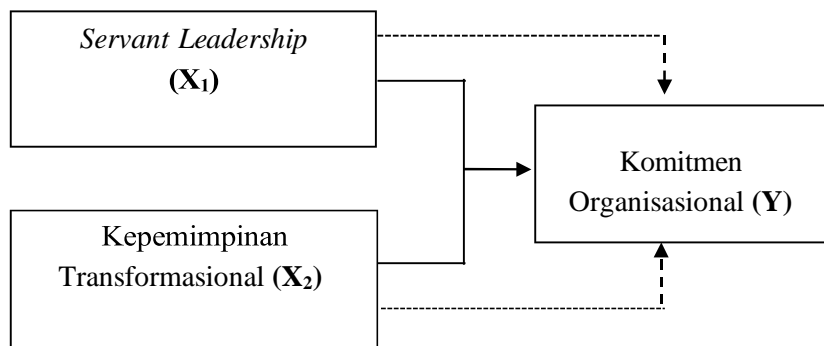
Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan komitmen Organisasional

Salah satu faktor mencapai tujuan organisasi diantaranya adalah seorang pemimpin yang mengilhami pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka demi

kepentingan organisasi termasuk kepentingan bersama. Faktor tersebut bisa secara personal maupun situasional karena keefektifan seorang pemimpin (kepala badan atau pimpinan) di sebuah instansi perusahaan sangatlah diperlukan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu di sekian banyak model kepemimpinan yang dipandang lebih lengkap dan memiliki keunggulan terutama terhadap organisasi, karena pemimpin yang memomorsatukan kepentingan

organisasi pada kepentingan pribadi serta menghindari penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi dengan demikian bawahan bangga percaya dan hormat terhadap sikap pemimpinnya dan pemimpin menjadi idola serta model panutan oleh bawahannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi (Insan, 2019:17-18)

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini diduga adanya pengaruh *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen

organisasional pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan baik secara parsial maupun simultan.

Batasan Operasional Variabel

Tabel 1
Batasan Operasional Variabel

Variabel Dimensi	Definisi	Indikator
<i>Servant Leadership</i> (X ₁)	Kepemimpinan pelayan (<i>servant leadership</i>) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan, selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kasih sayang 2. Pemberdayaan 3. Visi 4. Kerendahan hati 5. Kepercayaan <p>Denis (Dikutip Hutahaean, 2021:71-72)</p>
Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memotivasi atau mendorong pengikutnya menggunakan akal dan potensi mereka untuk mengatasi hambatan pekerjaan, memahami tujuan yang ditargetkan dan mendukung kepentingan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh yang diidealkan 2. Motivasi yang inspirasional 3. Simulasi intelektual 4. Perhatian perseorangan <p>Insan (2019:17)</p>
	akal dan potensi mereka untuk mengatasi hambatan pekerjaan, memahami tujuan yang ditargetkan dan mendukung kepentingan organisasi.	Perhatian perseorangan Insan (2019:17)
Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkesinambungan dimana para pelaku organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan keinginan untuk sukses dan sejahtera.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen basis kemauan 2. Komitmen bais biaya 3. Komitmen basis kewajiban. <p>Luthans (dikutip Insan 2019:32)</p>

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 16 dengan metode *Coreccted item total correlation*. Mengetahui valid atau tidaknya variabel dapat dilakukan dengan membandingkan jika :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui $r \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$; $n = 42-2 = 40$), maka diperoleh $r \text{ tabel}$ adalah 0,304.

Tabel 2
Tabel Hasil Analisis Uji Validitas

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Servant Leadership</i> (x^2)			
Pernyataan 1	0,767	0,304	Valid
Pernyataan 2	0,727	0,304	Valid
Pernyataan 3	0,342	0,304	Valid
Pernyataan 4	0,623	0,304	Valid
Pernyataan 5	0,450	0,304	Valid
Pernyataan 6	0,705	0,304	Valid
Pernyataan 7	0,321	0,304	Valid
Pernyataan 8	0,481	0,304	Valid
Pernyataan 9	0,541	0,304	Valid
Pernyataan 10	0,450	0,304	Valid
Pernyataan 11	0,503	0,304	Valid
Pernyataan 12	0,485	0,304	Valid
Pernyataan 13	0,508	0,304	Valid
Pernyataan 14	0,767	0,304	Valid
Pernyataan 15	0,422	0,304	Valid
<i>Kepemimpinan Transformasional</i> (x^2)			
Pernyataan 1	0,310	0,304	Valid
Pernyataan 2	0,635	0,304	Valid
Pernyataan 3	0,334	0,304	Valid

Pernyataan 4	0,675	0,304	Valid
Pernyataan 5	0,333	0,304	Valid
Pernyataan 6	0,648	0,304	Valid
Pernyataan 7	0,364	0,304	Valid
Pernyataan 8	0,654	0,304	Valid
Pernyataan 9	0,492	0,304	Valid
Pernyataan 10	0,589	0,304	Valid
Pernyataan 11	0,582	0,304	Valid
Pernyataan 12	0,542	0,304	Valid
Komitmen Organisasional (Y)			
Pernyataan 1	0,748	0,304	Valid
Pernyataan 2	0,506	0,304	Valid
Pernyataan 3	0,526	0,304	Valid
Pernyataan 4	0,760	0,304	Valid
Pernyataan 5	0,526	0,304	Valid
Pernyataan 6	0,478	0,304	Valid
Pernyataan 7	0,414	0,304	Valid
Pernyataan 8	0,748	0,304	Valid
Pernyataan 9	0,667	0,304	Valid

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r-tabel dari signifikan $\alpha = 0,05$; $42 - 2 = 40$ didapatkan r-tabel adalah 0,304 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r- hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016:154) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada

kuesioner, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tepat konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas yang digunakan pada

penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:158), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Servant Leadership</i> (X1)	0,880	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional(X2)	0,845	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,863	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *servant leadership* (X₁) sebesar 0,880, variabel kepemimpinan transformasional (X₂) sebesar 0.845 dan variabel komitmen organisasional (Y) sebesar 0,863 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu *servant leadership*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak

untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain metode normal probability plot dan *one-Kolmogorov-smirnov Z*. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *one-Kolmogorov-smirnov Z* Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37139037
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.071
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		.971
Asymp. Sig. (2-tailed)		.303

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan pada tabel tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2- tailed) sebesar $0,303 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linier. Pedoman untuk

menentukan model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah:

- a. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Apabila nilai VIF > 10 dan nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.385	2.110		-.656	.515		
	SERVANT LEADERSHIP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.354	.128	.520	2.778	.008	.132	7.566
		.353	.165	.401	2.146	.038	.132	7.566

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien VIF masing-masing variabel yaitu *Servant Leadership* (X_1) sebesar 7.566, Kepemimpinan Transformasional (X_2) sebesar 7.566 dan nilai *tolerance* *Servant Leadership* (X_1) sebesar 0,132 Kepemimpinan Transformasional (X_2) sebesar 0,132. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar

variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2.399	1.072		
Servent Leadersiv Kepemimpinana Tranformasional	-.068	.065	-.458	-1.054	.298
	.077	.084	.400	.921	.363

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 6 diketahui hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai signifikansi variabel *servant leadership* (X_1) sebesar $0,298 > 0,05$

dan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional (X_2) sebesar $0,363 > 0,05$. Seluruh nilai signifikansi *servant leadership* (X_1) dan kepemimpinan transformasional

(X₂) lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini

tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.385	2.110		-.656	.515
	<i>Servant Leadersip</i>	.354	.128	.520	2.778	.008
	Kepemimpinana Transformasional	.353	.165	.401	2.146	.038

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

$$Y = -1,385 + 0,354X_1 + 0,353X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai -1,385, menunjukkan bahwa jika *Servant Leadership* (X₁) dan Kepemimpinan Transformasional (X₂) sama dengan nol maka Komitmen organisasional (Y) mengalami penurunan sebesar -1,385.
- Koefisien regresi *Servant Leadership* (X₁) sebesar 0,354 artinya jika *Servant Leadership* (X₁) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen

organisasional mengalami peningkatan sebesar 0,354 dengan asumsi variabel Kepemimpinan Transformasional (X₂) tetap.

- Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X₂) sebesar 0,353, artinya jika Kepemimpinan Transformasional (X₂) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka Komitmen Organisasional mengalami peningkatan sebesar 0,353 dengan asumsi variabel *Servant Leadership* (X₁) tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.838	3.135		.905	.371
	SERVANT LEADERSHIP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.110	.074	.174	1.490	.144
		.541	.094	.672	5.758	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

t-hitung (2.146) > t-tabel (2,022) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional

pada kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah oku selatan.

Uji F (pengujian secara bersama-sama/simultan)

Tabel 9
Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)

		NOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1047.851	2	523.925	88.623	.000 ^a
	Residual	230.563	39	5.912		
	Total	1278.414	41			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinana Tranformasional, *Servant Leadership*

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 9 didapatkan F hitung sebesar 88.623. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat (df1 = jumlah

variabel-1) = 3-1=2 dan (df2=n-k-1) = 42-2-1=39 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 3,24. jadi F hitung 88.623 > F tabel 3,24 maka Ho ditolak

dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah oku selatan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.905 ^a	.820	.810	2.43144

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) square diperoleh sebesar 0,820 hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional sebesar 82,0% sedangkan sisanya 18,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu masa kerja, pendidikan, komunikasi dan pengalaman kerja (Agustiani, 2019:152).

Pembahasan

Menurut Priyatno (2016,63) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R^2 pada tabel berikut :

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah oku selatan baik secara parsial maupun simultan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh *servant leadership* (X_1) terhadap komitmen

organisasional (Y) pada kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah oku selatan dengan angka t- hitung (2,778) > t-tabel (2,022). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Trompenars dan Voerman dalam Hutahaeen (2021:68) yang menyatakan kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan, selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Seperti pemimpin yang rela berkorban untuk melayani dan memenuhi serta mewujudkan keinginan bawahannya. *Servant leadership* yang baik akan lebih mempermudah atau mempercepat suatu tujuan organisasi maupun instansi, sedangkan *servant leadership* yang kurang memperhatikan bawahan akan menjadi penghalang dan penghambat

tujuan sebuah instansi. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa, semakin besar rasa kepedulian terhadap bawahannya maka tingkat kinerja pegawai juga akan semakin meningkat pula, tanpa dukungan dari seorang pemimpin yang lebih mengutamakan pelayanan yang tidak hanya duduk tetapi pemimpin yang baik itu dia yang mengutamakan kepentingan bawahan ketimbang dirinya pribadi yang di sebut dengan *servant leadership* tanpa adanya dukungan dari seorang pemimpin yang baik, sulit bagi bawahan untuk mewujudkan tujuannya. Selain itu kunci keberhasilan bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik yaitu ada pemimpin yang lebih mengutamakan kepentingan bawahannya agar bisa menghasilkan hasil yang maksimal. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Muji Rahayu dkk yang berjudul “Pengaruh pengaruh *servant leadership* dan kompetensi terhadap komitmen organisasional di universitas swasta”, adapun hasil

penelitian adalah *servant leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Universitas Swasta. penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, instrumen pengumpulan data menggunakan skala likert dan analisis datanya menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) pada kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah oku selatan dengan angka t -hitung (2,146) > t -tabel (2,022). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini didukung oleh teori yang menyatakan Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu di sekian banyak model kepemimpinan yang dipandang lebih lengkap dan memiliki keunggulan terutama terhadap organisasi, karena pemimpin yang memomorsatukan

kepentingan organisasi pada kepentingan pribadi serta menghindari penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi dengan demikian bawahan bangga percaya dan hormat terhadap sikap pemimpinnya dan pemimpin menjadi idola serta model panutan oleh bawahanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi (Insan, 2019:17). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gede Utarayana dan I Gusti Ayu Dewi Adanyani yang berjudul “Pengaruh pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan Kepemimpinan Transformasional di sekretariat kota Denpasar”, adapun hasil penelitian adalah kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional di sekretariat kota Denpasar dengan sampel 51 orang pegawai kontrak dengan metode purposive sampling dan pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner (angket).

Secara simultan variabel *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat dilihat dari tabel ANOVA yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($88.623 > 3,24$) maka H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap komitmen organisasional pada kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah oku selatan dengan adanya *servant leadership* yang tinggi dan dengan adanya kepemimpinan transformasional maka akan meningkatnya komitmen organisasi dan akan sangat bermanfaat bagi suatu instansi tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel *Servant Leadership* (X_1)

berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Oku Selatan. dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Oku Selatan.

Secara simultan diketahui bahwa variabel *Servant Leadership* (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Oku Selatan.

2. Hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,820 atau 82,0% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh *Servant Leadership* (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y), sedangkan sisanya 18,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model

penelitian ini yaitu masa kerja, pendidikan, komunikasi dan pengalaman kerja (Agustiani, 2019:152).

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *servant leadership* memiliki pengaruh yang lebih besar oleh karena itu diharapkan kepada pimpinan agar mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi *servant leadership* (kepemimpinan pelayan), maka pimpinan perlu menerapkan atau meningkatkan lagi seperti pelatihan *couching* pelatihan teknik mendengarkan, yang efektif atau teknik berkomunikasi yang mengandung muatan motivasi dan inspiratif agar pegawai dapat memiliki komitmen organisasional yang tinggi agar terciptanya kenyamanan semangat bagi para pegawai agar terciptanya tujuan organisasi.
2. Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih kecil oleh karena itu di harapkan kepada pimpinan atau atasan lebih memperhatikan lagi kepemimpinan transformasional terhadap bawahan seperti lebih banyak memberikan motivasi kepada bawahan, memperluas sudut pandang sehingga dapat menyelesaikan masalah yang di hadapi oleh bawahan dengan lebih bijak, serta lebih mengutamakan kepentingan kelompok agar tujuan organisasi instansi tercapai dengan baik dan maksimal.
3. Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan lebih baik untuk mengangkat objek penelitian lain pada instansi pemerintah lainnya.

Daftar Pustaka

Agustiani, Fauzia. 2019. *Strategi*

- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: USIU PRESS.
- Afandi, Apandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Nusa Media Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta; PT.Rineka Cipta.
- Agus Pande, W., dkk. 2022. *Pengaruh Servant Leadership dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* Volume 2 Nomor 1 Tahun 2022.
- Asdianti, N., Wiwid. 2019. *Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN. Tahun 2019.
- Dewi, Candra, D.K dan Gede Riana. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Volume 7 Nomor 2 Tahun 2019.
- Fikry, M., Hadi dan Diansyah Risnal. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM)*. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau). *Jurnal Akutansi dan Ekonomika* Volume 8 No 1 Tahun 2018.
- Hutahaean, Sepmady. 2021. *Teori Kepemimpinan*. Kota Malang: Ahlimedia Press. Insan, Nur. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Mulyatini, N., Nendah dan Yustiani, Iyus. 2020. *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional*. Fakultas Ekonomi Universitas Galuh. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Volume 2 Nomor 4 Tahun 2020
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2020. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Alat Analisis Data dan Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, veitzhal Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negerri sipil*, Bndung: PT Refika Aditama.

Shaleh, Mahadin. 2018. *Kepemimpinan dan Organisasi*. Palopo: Kampus IAIN:Palopo

Suryati. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*, Kab Mavi Jurnal Ilmiah, Program Studi (Megister Manajemen Universitas Terbuka) Vol 2 No 2 Tahun 2021

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: ALFABETA, cv.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT.Pustaka baru