

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

Siti Jariyah¹, Dyah Ayu Putriani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Jalan Ki Ratu Penghulu Nomor 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumatera Selatan

Telepon/Fax : (0735) 326122

Email: dyahayujuvedona@gmail.com²

ABSTRACT

Leadership is less responsive in receiving or listening to complaints from employees in carrying out their work both in the office and in the field for reasons of many urgent interests so that employees do not receive direction from leadership regarding their work so that employees are not too enthusiastic in carrying out work both within the scope of the office as well as activities in the field, therefore the influence of motivation and direction from leaders in order to improve the personality of employees in carrying out work that has been given by superiors or leaders in order to create a sense of family in activities in order to get maximum results. The data analysis technique used is multiple linear regression. The research findings show that there is a partial influence of servant leadership on organizational commitment at the South Oku Regional Financial and Asset Management Agency Office. Transformational leadership partially influences organizational commitment at the South Oku Regional Financial and Asset Management Agency Office. Simultaneously, it was found that there was an influence of servant leadership and transformational leadership on organizational commitment at the South Oku Regional Financial and Asset Management Agency Office.

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

ABSTRAK

Pimpinan kurang cepat tanggap dalam menerima atau mendengarkan keluhan para pegawai dalam melakukan pekerjaannya baik di kantor maupun di lapangan dengan alasan banyak kepentingan yang mendesak sehingga para pegawai kurang mendapatkan arahan dari pimpinan atas pekerjaannya sehingga para pegawai tidak terlalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan baik di ruang lingkup kantor maupun kegiatan di lapangan maka dari itu berpengaruh 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. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Temuan penelitian bahwa secara parsial terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasional Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan.

Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan. Secara simultan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh servant leadership dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional, *Servant Leadership*.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi publik seperti instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sangat bergantung pada pegawai atau karyawannya yang menjadi ujung tombak dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan instansi pemerintahan maupun perusahaan (Kuntadi *et al.*, 2023). Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan maupun perusahaan (Bahri, 2022). Meskipun teknologi terus berkembang dan informasi mudah tersebar, sumber daya manusia berkualitas tetap krusial dalam mencapai tujuan organisasi (Solong, 2020). Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha meningkatkan dan mengembangkan diri melalui program-program yang bertujuan meningkatkan kepemimpinan pelayanan, seperti *servant leadership*, untuk mencapai tujuan organisasi (Al Rosyid, 2022).

Menurut Rivai *et al.* (2018), sumber daya manusia merupakan individu atau kelompok yang menjadi penggerak suatu organisasi atau perusahaan, yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya secara terus menerus. Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, dan semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan (Ahmad dan Pratama, 2021). Komitmen organisasional menjadi indikator kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan, yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Servant leadership, menurut Spears dalam Hutahaean (2021), merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan dan mengilhami para pengikutnya untuk kebaikan organisasi. Kepemimpinan transformasional, menurut Insan (2019), juga berperan dalam menjalin hubungan antara atasan dan bawahan dengan nilai-nilai yang mengutamakan visi dan misi organisasi.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan merupakan unsur penunjang pemerintahan yang dipimpin oleh kepala badan yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Sumber daya manusia yang berkualitas, ditunjukkan melalui komitmen organisasi pegawai, menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Pra-penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai tetap Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan, yang mencakup indikator *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional.

Permasalahan terkait *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional memengaruhi komitmen organisasional pegawai, yang dapat menghambat pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan menjadi penting untuk dilakukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Servant Leadership

Menurut Trompenars dan Voerman dalam Hutahaean (2021), kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) adalah suatu bentuk kepemimpinan yang berpusat pada pelayanan, dimulai dari dorongan alami untuk melayani dan memprioritaskan kebutuhan orang lain, serta membawa aspirasi dan motivasi dalam memimpin orang lain. Hal ini mirip dengan pemimpin yang rela berkorban untuk melayani dan memenuhi kebutuhan bawahannya. Spears dalam Hutahaean (2021) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) dimulai dari dorongan alami untuk melayani dan memprioritaskan pelayanan, serta membawa aspirasi dan motivasi dalam memimpin orang lain. Dari pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pelayan adalah bentuk kepemimpinan yang berasal dari dorongan tulus untuk melayani, dengan fokus pada kebutuhan pengikut, kerja sama, dan bantuan dalam mencapai tujuan bersama. Yang paling penting adalah kemampuan untuk menggabungkan keduanya secara positif.

Menurut Hutahaean (2021), seorang pemimpin yang mengadopsi gaya

kepemimpinan melayani (*servant leadership*) dapat dikenali melalui beberapa ciri khas. Pertama, mereka berusaha untuk mendengarkan dengan cermat kebutuhan dan keinginan kelompok, serta memahami apa yang dikomunikasikan melalui ekspresi tubuh, jiwa, dan pikiran. Kedua, mereka mampu menerima orang lain dengan penuh empati, menjadi pendengar yang baik. Ketiga, memiliki kemampuan meramalkan yang memungkinkan mereka memahami pelajaran dari masa lalu, situasi saat ini, dan konsekuensi keputusan untuk masa depan. Keempat, mereka membangun kekuatan persuasif untuk meyakinkan orang lain, bukan hanya mengandalkan otoritas posisi mereka. Kelima, mereka memelihara kemampuan untuk memiliki impian besar dan melihat masalah dari perspektif konseptual. Keenam, mereka memiliki kemampuan untuk menyembuhkan, baik diri sendiri maupun orang lain, sebagai upaya perubahan dan integrasi. Ketujuh, mereka memiliki komitmen untuk melayani kebutuhan orang lain, dengan fokus pada keterbukaan dan kejujuran daripada pengendalian. Kedelapan, mereka berkomitmen pada pertumbuhan manusia, dengan memperhatikan pengembangan pribadi dan profesional serta membangun komunitas di tempat kerja. Kesembilan, mereka berupaya membangun komunitas yang kuat antara karyawan, antara pemimpin dan bawahan, serta dengan masyarakat dan pelanggan.

Denis dalam Hutahaean (2021) menunjukkan bahwa *servant leadership* dapat diukur melalui *Servant Leadership Assessment Instrument (SLAI)*, dengan indikator sebagai berikut.

Pertama, kasih sayang yang mencerminkan kepemimpinan yang mengasahi dan peduli terhadap keputusan yang tepat untuk alasan yang terbaik. Kedua, pemberdayaan yang menekankan kerjasama dan kepercayaan pada orang lain, serta mendengarkan saran dari bawahan. Ketiga, visi yang menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan organisasi. Keempat, kerendahan hati yang ditunjukkan dengan rasa hormat terhadap karyawan dan pengakuan terhadap kontribusi mereka. Kelima, kepercayaan yang membangun hubungan saling percaya antara pemimpin dan bawahan berdasarkan kelebihan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.

Suryati (2021) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *servant leadership* terhadap komitmen organisasional pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah MAPPI.

Sayoga (2022) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap *servant leadership* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Gianyar. Mulyantini dan Iyustini (2020) mengatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Disparbud Kabupaten Pangandaran. Asdiayanti (2019) mengatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada kantor balai besar wilayah sungai Jenebereng Kota Makasar. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan yaitu: H_1 . *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Insan (2019), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mendorong pengikutnya untuk menggunakan akal dan potensi mereka dalam mengatasi hambatan pekerjaan, memahami tujuan yang ditargetkan, dan mendukung kepentingan organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh Bass dalam Hutahaeen (2021), yang menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberikan inspirasi, dan berkomitmen pada visi bersama. James juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan pengikut dalam tujuan yang sama. Dari pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah teori kepemimpinan di mana pemimpin berinteraksi dengan anggota timnya, memperhatikan kebutuhan kelompok dalam tugas, dan menerima masukan serta saran dari bawahan. Kepemimpinan transformasional menurut Hutahaeen (2021) memiliki empat komponen inti yang selalu melekat. Pertama, pengaruh idealis adalah perilaku pemimpin yang mempengaruhi pengikut mereka sehingga dipercaya dan dihormati, dengan kesediaan untuk mengambil risiko dan menunjukkan standar perilaku etika dan moral. Kedua, motivasi yang memberi inspirasi adalah perilaku pemimpin yang memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya dengan memberikan arti dan tantangan pada pekerjaan. Ketiga, stimulasi intelektual adalah perilaku pemimpin yang mendorong pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif, dengan mengajukan pertanyaan dan pendekatan baru dalam mengatasi masalah.

Keempat, pertimbangan individual adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individu pengikut untuk pertumbuhan dan pengembangan, dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Penelitian ini menggunakan indikator variabel kepemimpinan transformasional, yang mencakup *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. *Idealized influence* menekankan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, sementara *inspirational motivation* melibatkan bawahan dalam visi dan misi organisasi. *Intellectual stimulation* mendorong kreativitas bawahan, sementara *individualized consideration* memfokuskan pada kemampuan individu dalam menangani pekerjaan dan komunikasi langsung dengan bawahan. 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 sangat lah diperlukan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu di sekian banyak model kepemimpinan yang dipandang lebih lengkap dan memiliki keunggulan terutama terhadap organisasi, karena pemimpin yang menomorsatkan kepentingan organisasi pada kepentingan pribadi serta menghindari penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi

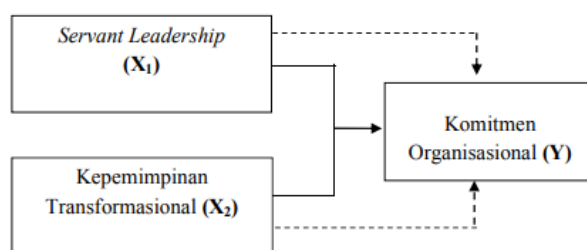
dengan demikian bawahan bangga percaya dan hormat terhadap sikap pemimpinnya dan pemimpin menjadi idola serta model panutan oleh bawahannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi (Insan, 2019). Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan yaitu H₂. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Mowday, *et al* dalam Insan, 2019). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki organisasi serta memiliki keinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi. Menurut Luthans dalam Insan (2019), komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkesinambungan di mana para pelaku organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan keinginan untuk sukses dan sejahtera. Kemudian, berdasarkan uraian tersebut, dapat diartikan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas atau kesetiaan di mana karyawan mengidentifikasi diri dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi serta akan menggunakan usaha keras untuk membantu keberhasilan.

Agustiani (2019) mengemukakan bahwa perusahaan atau instansi berupaya menimbulkan komitmen organisasi bagi para karyawan atau pegawai, oleh karena itu pihak perusahaan harus mengenal faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, seperti karakteristik personal atau pribadi, karakteristik pekerjaan atau peranan, dan karakteristik struktural. Lebih lanjut, faktor-faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi meliputi kepuasan terhadap kebijakan perusahaan, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap hubungan antara rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap iklim kerja. Oleh karena itu, pembinaan komitmen organisasi karyawan perlu ditingkatkan untuk pencapaian kinerja dan tujuan organisasi secara optimal. Komitmen organisasional merupakan dimensi yang penting yang dapat

digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan bertahan melaksanakan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi. Dalam penelitian ini, indikator variabel komitmen organisasional mencakup *affective commitment* (komitmen basis kemauan/keinginan), *continuance commitment* (komitmen basis biaya), dan *normative commitment* (komitmen basis kewajiban) (Insan, 2019). Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu H₃. *Servant leadership* dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan pengembangan hipotesis yang didasari dari penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan, yang akan membahas tentang pengaruh *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. Data primer adalah data yang bersumber dari peneliti

melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data sekunder bersumber dari artikel-artikel, pegawai kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah Oku Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan sebanyak 42 pegawai tetap.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Pendapat dari responden dari pertanyaan atau pernyataan tentang variabel *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pegawai akan diberi skor 1 artinya sangat tidak setuju hingga skor 5 artinya sangat setuju. Uji kualitas data yang dilakukan dengan uji validitas, kriteria yang diterapkan yaitu jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Selanjutnya Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi berganda atau data yang bersifat *Ordinary Least Square* (OLS). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikan $>$ 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikan $<$ 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal. Cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF

pada hasil regresi linear. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah apabila nilai VIF $<$ 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $>$ 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai VIF $>$ 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $<$ 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji Glejser dengan kriteria jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Komitmen organisasional

a : Nilai konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi dengan variabel X_1, X_2

X_1 : *Servant leadership*

X_2 : Kepemimpinan transformasional

e : *Error term*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t atau uji secara parsial untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji F atau uji secara simultan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan umur, jenis

kelamin, dan pendidikan. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan kepada 42 responden maka diperoleh karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	20	47,6%
Perempuan	22	52,4%
Total	42	100%
Umur		
29-40	30	71,4%
41-50	6	14,3%
51-54	6	14,3%
Total	42	100%
Pendidikan		
SMA/SMK	3	7,1%
Paket C	2	4,8%
D-3	1	2,4%
S-1	20	47,6%
S-2	16	38,1%
Total	42	100%

Sumber: Dari data primer (2023).

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat 20 orang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase 47,6%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 22 orang dengan tingkat persentase 52,4% berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak perempuan dari pada laki-laki, sebab dalam instansi tersebut kemampuan dan tenaga yang paling banyak dibutuhkan adalah pada pegawai berjenis kelamin perempuan. Umur responden dengan umur 29-40 tahun berjumlah 30 orang dengan tingkat persentase 71,4% yang berumur 41-50 tahun berjumlah 6 orang dengan tingkat persentase 14,3%, sedangkan yang berumur 51-54 tahun berjumlah 6 orang dengan tingkat presentase 14,3%. Dengan

mayoritas responden berumur 29-40 tahun yang tergolong produktif dan memiliki kemampuan kerja yang masih tinggi dengan demikian pegawai tersebut dapat bekerja secara lebih optimal terutama bagi Instansi Pemerintahan Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan. Berdasarkan hasil olah data dari 42 responden pegawai dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 3 orang dengan tingkat persentase 7,1%, Paket C berjumlah 2 orang dengan tingkat presentase 4,8%, D-3 berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase 2,4%, S-1 berjumlah 20 orang dengan tingkat persentase 47,6,1% dan S-2 berjumlah 16 orang dengan tingkat presentase 38,1%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai didominasi dengan pendidikan S-1.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Servant Leadership (X ₁)	0,880	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	0,845	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,863	Reliabel

Sumber: Output SPSS (2023).

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 16 dengan metode *corrected item total correlation*. 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 dengan *range* 0,310 sampai dengan 0,767 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang

baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach 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.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		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: Output SPSS (2023).

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,303 > 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

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

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL

Sumber: *Output SPSS (2023).*

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.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.399	1.072		2.238	.031
	Servent Leadersiv	-.068	.065	-.458	-1.054	.298
	Kepemimpinana Transformasional	.077	.084	.400	.921	.363

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: *Output SPSS (2023).*

Berdasarkan Tabel 5 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 (X_2) lebih besar dari 0,05

yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
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: *Output SPSS (2023).*

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

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai -1,385, menunjukkan bahwa jika *servant leadership* (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) sama dengan nol maka komitmen organisasional (Y) mengalami penurunan sebesar -1,385.
- b. Koefisien regresi *servant leadership* (X_1) sebesar 0,354 artinya jika *servant leadership* (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen organisasional mengalami peningkatan sebesar 0,354 dengan asumsi variabel kepemimpinan transformasional (X_2) tetap.

- c. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X_2) sebesar 0,353, artinya jika kepemimpinan transformasional (X_2) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka komitmen organisasional mengalami peningkatan sebesar 0,353 dengan asumsi variabel *servant leadership* (X_1) tetap.

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

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

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL

Sumber: *Output SPSS (2023).*

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam Tabel 7 diperoleh koefisien t hitung variabel *servant leadership* sebesar 2,778 kemudian nilai t tabel dicari dengan $df = n-k-1 = 42-2-1=39$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2= 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2,022. Dengan demikian, t hitung (2,778) > t tabel (2,022) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku

Selatan. Kemudian, pengujian hipotesis kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan. Dengan demikian, 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. Selanjutnya, uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^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), Kepemimpinan Tranformasional, *Servant Leadership*
 b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS (2023).

Berdasarkan Tabel 8 didapatkan F hitung sebesar 88,623. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel}-1 = 3-1 = 2$ dan ($df_2 = n-k-1 = 42-2-1 = 39$ 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 Ha diterima, artinya secara simultan ada pengaruh *servant leadership*

dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi *R Square* pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

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

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Tranformasional, *Servant Leadership*
 b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS (2023).

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) 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).

KESIMPULAN

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

1. Secara parsial diketahui bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan, serta kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan.
2. *Servant leadership* dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan.
3. Koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,820 atau 82% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional, sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

ini yaitu masa kerja, pendidikan, komunikasi dan pengalaman kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini *servant leadership* memiliki pengaruh yang lebih besar oleh karena itu diharapkan kepada pimpinan agar mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi *servant leadership*, 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, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih kecil oleh karena itu diharapkan kepada pimpinan lebih memperhatikan lagi kepemimpinan transformasional terhadap bawahan seperti lebih banyak memberikan motivasi kepada bawahan, memperluas sudut pandang sehingga dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi 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.
- Ahmad, R., & Pratama, A. 2021. Faktor Manajemen Profesional: Perencanaan, Pengorganisasian, Dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 699-709.
- Al Rosyid, S. 2022. *MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.
- Asdianti, N., Wiwid. 2019. *Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN.
- Bahri, S. 2022. Impelmentasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Bercirikan VUCA. *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian*, 3.
- Hutahaean, Sepmady. 2021. *Teori Kepemimpinan*. Kota Malang: Ahlimedia Press.
- Insan, Nur. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Kuntadi, C., Meilani, A., & Velayati, E. 2023. Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Moralitas Individu Terhadap
- lain pada instansi pemerintah lainnya.
- Pencegahan Fraud. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 651-662.
- Mulyatini, N., Nendah dan Yustiani, Iyus. 2020. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional. Fakultas Ekonomi Universitas Galuh. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(4).
- Rivai, veitzhal *et al.* 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sayoga, I. W. P. A., Kawiana, I. P. G., & Astrama, I. M. 2022. Pengaruh *Servant Leadership* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 12-20.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Solong, H. A. 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.
- Suryati. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*, *Kab Mavi Jurnal Ilmiah*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka. 2(2).