



**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat oleh :

Silvia Amareta

021120067

Silviaamareta2002@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

Juni 2024



**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., M.M., CA.)

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KABUPATEN BOGOR**

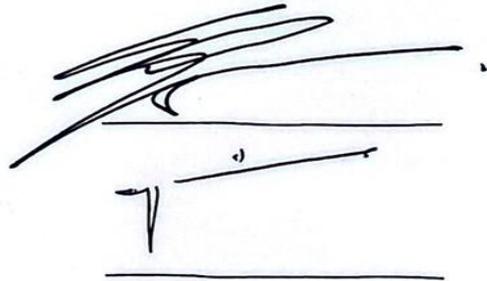
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan
lulus Pada 26 Juni 2024

Silvia Amareta
021120067

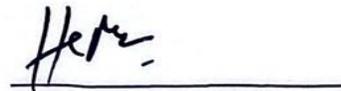
Disetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. H Erik Irawan Suganda, MA.)



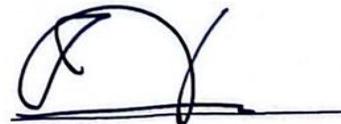
Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Ir. Yayan Hadiyat, MM.)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM.)



Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., M.M., CA.)



PERNYATAAN PERLIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang tanda tangan di bawah ini:

Nama : Silvia Amareta

NPM : 021120067

Judul Skripsi : Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 26 Juni 2024



**© Hak Cipta Dilindungi Undang - Undang milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan, tahun 2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa izin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

SILVIA AMARETA 021120067. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Di bawah bimbingan: YAYAN HADIYAT DAN HERMAN, 2024.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, yang terdiri dari variabel independen yaitu *Servant Leadership* dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Sampel penelitian adalah pegawai PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sebanyak 42 pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan menggunakan metode explanatory survey. Analisis data menggunakan analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian ini terdapat fakta bahwa terdapat pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor memiliki pengaruh yang positif, hasil uji regresi linier sederhana didapatkan nilai koefisien konstanta sebesar 26,731 dan koefisien regresi sebesar 0,416 yang menunjukkan *Servant Leadership* (X) berpengaruh linier terhadap kinerja pegawai (Y). Uji hipotesis t hitung sebesar 5,169 dan t tabel sebesar 0,306 yang menunjukkan bahwa $5,169 > 0,306$ artinya bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci: *Servant Leadership*, Kinerja Pegawai, *Servant Leadership* dan Kinerja Pegawai

PRAKARTA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani kerana atas rahmat-Nya penulis masi diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor”**

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, arahan, dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua penulis, Bapak Didi Jahadi dan Ibu Amalia Nurseri yang selalu memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang dan doa yang tiada henti kepada penulis.
2. Kakak penulis, Fira Farida Zikrah S.Pd terima kasih atas dukungan dan motivasinya supaya bisa lebih baik.
3. Bapak Prof. Dr.rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
4. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E., M.E. Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., M.M., CA. selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Dr. Ir. Yayan Hadiyat, M.M. selaku ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan waktu, ilmu dan bimbingan serta pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Bapak Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan ilmunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M. selaku Dosen Wali yang telah membantu mulai dari awal semester hingga saat ini.
10. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan bisnis.

11. Seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang telah mengizinkan dan memberikan kemudahan selama penulis melaksanakan penelitian.
12. Kepada sahabat-sahabat saya Safira, Sandrina, Yunia, Hilma yang selalu menemani dan bersedia menjadi tempat berkeluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi.
13. Nadilla Adriana selaku teman seperbimbingan yang telah banyak membantu dan menemani setiap proses penulisan skripsi ini. Terima kasih karena sudah menjadi partner dalam proses penulisan skripsi ini.
14. Teman-teman Manajemen kelas B angkatan 2020 yang memberikan semangat dan pembelajaran terhadap penulis.
15. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa dituliskan nama nya satu persatu, yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi teknik penulisan maupun dari segi ilmiahnya yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Akhir kata, penulis berharap supaya Allah SWT berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya.

Bogor,

Silvia Amareta

DAFTAR ISI

JUDUL
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iError! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iiError! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LERBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKARTA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud Penelitian dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktik.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 <i>Servant leadership</i>	16
2.2.1 Pengertian <i>Servant leadership</i>	16
2.2.2 Karakteristik <i>Servant Leadership</i>	17
2.2.3 Dimensi <i>Servant Leadership</i>	18
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Servant leadership</i>	18
2.2.5 Indikator <i>Servant Leadership</i>	18
2.3 Kinerja Pegawai	20
2.3.1 Pengertian Kinerja	20
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.3.3 Penilaian Kinerja Pegawai	22
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai	23
2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran	25
2.4.1 Penelitian Terdahulu	25
2.4.2 Kerangka Pemikiran	27
2.5 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	30
3.2.1 Objek Penelitian.....	30
3.2.2 Unit Analisis.....	30
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	30
3.4 Operasionalisasi Variabel	31
3.5 Metode Penarikan Sampel	33
3.5.1 Populasi.....	33
3.5.2 Sampel	33
3.6 Metode pengumpulan Data.....	33

3.6.1 Data Primer	33
3.6.2 Data Sekunder	34
3.7 Uji Kualitas Data/Kalibrasi Instrumen	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas	36
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data	38
3.8.1 Analisis Deskriptif	38
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	40
3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	40
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi	41
3.8.5 Uji Hipotesis	41
BAB IV GASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor	43
4.1.2 Visi dan Misi	43
4.1.3 Struktur Organisasi	44
4.2 Profil Responden	47
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
4.3 Pengolahan Data/Analisis Data	48
4.3.1 Analisis Deskriptif	48
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	70
4.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	72
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi	73
4.3.4 Uji Hipotesis	73
4.4 Pembahasan	74
4.4.1 <i>Servant Leadership</i> Pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bogor	74

4.4.2 Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.	75
4.4.3 Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1 Simpulan	79
5.2 Saran.....	7.9
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Unsur-Unsur Kinerja Pegawai Pada Disdukcapil Kabupaten Bogor.....	2
Tabel 1.2 Kategori Standar Penilaian Kinerja Pegawai pada	3
Tabel 1.3 Nilai Kinerja Pegawai Tahun 2021-2023 pada Disdukcapil Kab. Bogor.....	3
Tabel 1.4 Data Pra Survei Servant Leadership pada Disdukcapil Kabupaten Bogor.....	5
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 3.2 Bobot Nilai Jawaban Skala Likert	34
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel X (Servant Leadership)	35
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	36
Tabel 3.5 Kriteria Uji Reabilitas	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Servant Leadership).....	37
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	37
Tabel 3.8 Instrumen Skala Likert Servant Leadership.....	39
Tabel 3.9 Instrumen Skala Likert Kinerja Pegawai	39
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin memperhatikan kesehatan pegawai”	49
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin memperhatikan hak dan kewajiban pegawai”	49
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “pemimpin menunjukkan sikap mau berkorkan untuk pegawai”	50
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin membantu karyawan secara langsung bila mengalami kesulitan dalam penugasan”.....	50
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin menghargai hasil kerja pegawai”.....	51
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mampu membina hubungan yang mendalam dengan pegawai”	52
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mempunyai visi yang bisa membuat karyawan menjadi berkembang dan motivasi dalam melaksanakan perjaan”	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mampu memberikan gambaran masa depan organisasi atas kepemimpinan yang berlangsung”	53
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin memiliki target yang berorientasi pada masa yang akan datang”	53
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin memberikan tanggung jawab untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan pegawai”.....	54

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan”.....	55
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mengarahkan agar pegawai lebih percaya pada keyakinan yang dianut agar dipermudah segala pekerjaannya”.....	55
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai”.....	56
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mendengarkan kritik dan saran dari pegawai demi kemajuan bersama”.....	56
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mendelegasikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kompetensi karyawan”.....	57
Tabel 4.16 Hasil Rata-Rata Responden Pada Variabel Servant Leadership.....	58
Tabel 4.17 Interpretasi Hasil.....	59
Tabel 4.18 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	59
Tabel 4.19 Sebaran Nilai Interval Servant Leadership.....	60
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu memberikan pelayanan yang maksimal”.....	61
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai meminimalisir kesalahan dalam bekerja”.....	61
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan instansi”.....	62
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai dapat dipercaya dengan tugas yang diberikan”.....	62
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya”.....	63
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal”.....	63
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mengikuti aturan dalam instansi”.....	64
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai menghargai setiap keputusan”.....	65
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai taat dan patuh dengan pekerjaan yang diberikan”.....	65
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai dapat bekerja sama saat bekerja”.....	66
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai ada keinginan untuk bekerja sama saat bekerja”.....	66
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai melakukan kerja sama saat bekerja dengan baik”.....	67

Tabel 4.32 Hasil Rata-Rata Responden pada Variabel Kinerja	68
Tabel 4.33 Interpretasi Hasil	68
Tabel 4.34 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	69
Tabel 4.35 Sebaran Nilai Interval Servant Leadership	70
Tabel 4.36 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.37 Uji Linearitas.....	71
Tabel 4.38 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	72
Tabel 4.39 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	73
Tabel 4.40 Hasil Uji t.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Nilai kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Bogor	4
Gambar 1. 2 Grafik Penilaian Google Maps pada Disdukcapil Kabupaten Bogor	4
Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian	29
Gambar 3. 1 Kurva Hasil Hipotesis	42
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Disdukcapil Kabupaten Bogor	44
Gambar 4. 2 Tingkat Persentasi Responden Jenis Keamin	47
Gambar 4. 3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia	47
Gambar 4. 4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan lama bekerja	48
Gambar 4. 5 Histogram Servant Leadership	60
Gambar 4. 6 Histogram Kinerja Pegawai	69
Gambar 4. 7 Uji Heterokedastisitas	71
Gambar 4. 8 Kurva Uji t	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 2	Jawaban Responden Servant Leadership.....	90
Lampiran 3	Jawaban Responden Kinerja Pegawai	91
Lampiran 4	Hasil Wawancara.....	92
Lampiran 5	Daftar Riwayat Hidup.....	93
Lampiran 6	t tabel	94
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Variabel Servant Leadership dan Kinerja.....	95
Lampiran 8	Hasil Uji Reliabilitas Servant Leadership dan Kinerja.....	96
Lampiran 9	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Servant Leadership dan Kinerja	96
Lampiran 10	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	97
Lampiran 11	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	98
Lampiran 12	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	100
Lampiran 13	Hasil Uji t.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah instansi pemerintahan dibangun dengan maksud untuk mendapatkan dan menyajikan sebuah pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Untuk bisa mewujudkan tujuan tersebut, maka diperlukan suatu pengoptimalan peranan komponen-komponen dasar instansi. Ada banyak komponen dasar sebuah instansi yaitu terdiri dari alam, modal, sumber daya manusia, teknologi, dan keahlian. Kelima komponen dasar tersebut saling berkaitan dan tak berdiri sendiri, namun harus saling mendorong antara satu sama lain demi tergapainya tujuan suatu instansi secara efisien dan efektif. Dari kelima komponen tersebut, komponen sumber daya manusia lah yang paling penting, karena manusia menjadi penggerak semua aktifitas yang terdapat pada instansi dan kemampuan mereka dapat terus dikembangkan.

Selain itu, sumber daya manusia yaitu sebagian faktor yang amat membuktikan tercapainya sebuah kesuksesan atau kegagalan sebuah instansi dalam menggapai maksud tertentu. Sumber daya manusia mempunyai tugas yang amat penting dalam setiap kegiatan pada sebuah pemerintahan, karena bagaimanapun suatu kesuksesan dan kemajuan setiap organisasi pemerintahan tidak akan lepas dari fungsi dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dalam instansi pemerintahan, kegagalan dan keberhasilan dalam melaksanakan peran dan penyelenggaraan pemerintahan diaruhi oleh kepemimpinan, melewati kepemimpinan dan didorong dengan kapabilitas instansi pemerintahan yang mencukupi, maka tata pemerintahan yang efektif akan terjadi, tetapi sebaliknya kekurangan kepemimpinan ialah salah satu sebab lemahnya suatu kinerja pegawai dalam ruang lingkup instansi yang dipimpinnya.

Untuk memenuhi tujuan yang sudah dibuat sebelumnya, pegawai dipaksa untuk memaksimalkan kinerja salah satu tahapan untuk meningkatkan atau memertahankan kinerja pegawai bisa dijalankan dengan menilai kinerja pegawai dan menjalankan sekumpulan perbaikan supaya selalu memaksimalkan mutu pegawai tersebut sehingga memberikan hasil yang lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Kasmir (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil dan sikap kerja yang ditunjukkan saat menyelesaikan peran dan tanggung jawab yang dibagikan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan Kasmir (2016) sebagian faktor yang memberikan pengaruh kinerja pegawai ialah gaya kepemimpinan, gaya atau perilaku seorang pimpinan dalam menjalani atau memimpin bawahannya. Dalam kenyataannya, gaya kepemimpinan ini mampu dijalankan di mana pun dalam organisasi.

Sebagaimana dikatakan Robbins (2015) kepemimpinan merupakan keahlian untuk memberikan pengaruh sebuah kelompok untuk memenuhi penggapaian suatu visi atau

maksud yang diciptakan. Pemimpin memiliki dampak terhadap karyawannya karena mereka dapat memberikan dampak mereka dengan memberikan bimbingan dan dukungan, meningkatkan semangat kerja dan motivasi.

Kepemimpinan yang mempunyai jiwa pelayanan (Servant Leadership) sebenarnya bisa diawali dari dalam diri sendiri, karena kepemimpinan yang benar dimulai dari dalam dan lalu bekerja untuk kepentingan mereka yang dipimpinnya. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memajukan organisasi tersebut. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang amat penting dalam pengurusan sumber daya manusia. Selain membagikan petunjuk, juga membagikan dukungan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah Dinas yang mempunyai peran menjalankan kewenangan daerah di bagian pelayanan administrasi Kependudukan. Dengan visi terciptanya pelayanan prima serta tertib administrasi dengan misi meamskimalkan pelayanan di bagian administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang mudah, akurat, transparan dan cepat.

Pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kab. Bogor memiliki 191 karyawan Non PNS (kontrak) dan 71 pegawai PNS. Gaya kepemimpinan ini sebenarnya dapat diterapkan di mana pun dalam organisasi jadi tidak bisa dijadikan acuan untuk diteliti. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bogor terdapat kebijakan bahwa hanya memperbolehkan mengkaji pada PNS dengan jabatan staff saja dengan jumlah 42 pegawai.

Berikut ini adalah unsur-unsur kinerja pegawai yang diterapkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Tabel 1. 1 Unsur-Unsur Kinerja Pegawai Pada Disdukcapil Kabupaten Bogor

No	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	
	Perilaku Kerja	sasaran Kinerja Pegawai
1.	Orientasi Pelayanan	Kualitas Hasil Kerja
2.	Komitmen	Kuantitas Hasil Kerja
3.	Disiplin	Waktu
4.	Kerjasama	Biaya
	Bobot 40%	Bobot 60%

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 (2024)

Pada Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja pegawai terdiri dari sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Pada penilaian Perilaku Kerja yang terdiri dari unsur orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerjasama dengan bobot 40%, sedangkan pada Penilaian Sasaran Pegawai (SKP) terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, waktu, biaya dengan bobot 60%.

Tabel 1. 2 Kategori Standar Penilaian Kinerja Pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Bogor

No	Nilai (%)	Kategori
1.	110 – 120	Sangat Baik
2.	90 – 110	Baik
3.	70 – 90	Cukup Baik
4.	50 – 70	Kurang Baik
5.	0 – 50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 (2024)

Pada Tabel 1.2 adalah standar Penilaian kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yaitu penilaian 110 sampai dengan 120 dapat dikategorikan sangat baik, penilaian 90 sampai dengan 110 dikategorikan baik, penilaian 70 sampai dengan 90 dikategorikan cukup baik, penilaian 50 sampai dengan 70 dikategorikan kurang baik, dan penilaian 50 sampai dengan 0 dikategorikan buruk. Standar penilaian kinerja ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 yang di nilai untuk seluruh PNS.

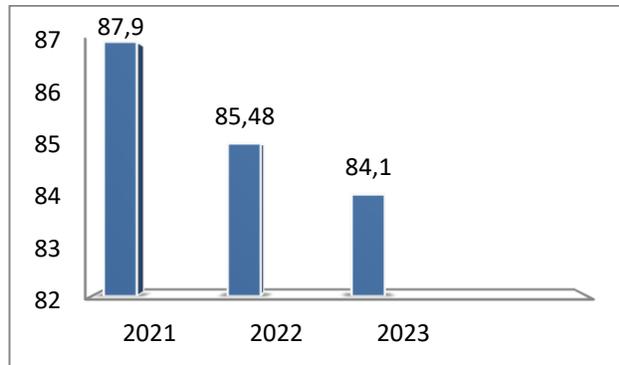
Tabel 1. 3 Nilai Kinerja Pegawai Tahun 2021-2023 pada Disdukcapil Kabupaten Bogor

Tahun	Uraian	Nilai Kinerja		
		2021	2022	2023
Periode 2021- 2023	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) x 60 %	52,5	51,78	50,7
	Orientasi Pelayanan	88,80	82	82
	Komitmen	88,30	89,5	89
	Disiplin	88,55	78,5	78
	Kerjasama	88,20	87	85,5
	Jumlah	353,85	337	334,5
	Nilai rata-rata	88,5	84,25	83,62
	Nilai Perilaku Kerja x 40%	35,4	33,7	33,4
	Nilai prestasi kerja	87,9	85,48	84,1
	Kategori	Baik	Baik	Baik

Sumber: Disdukcapil Kabupaten Bogor (2024)

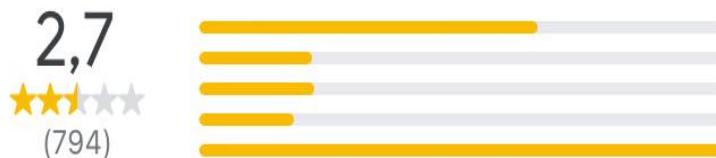
Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa nilai sasaran kinerja pegawai pada tahun 2021 sebesar 52,5 dan nilai perilaku kerja sejumlah 35,4 dengan jumlah akhir prestasi kerja sebesar 87,9, nilai sasaran kinerja pegawai pada tahun 2022 sebesar 51,78 dan nilai perilaku kerja sebesar 33,7 dengan jumlah akhir prestasi kerja sebesar 85,48, nilai sasaran kerja pegawai pada tahun 2023 sebesar 50,7 dan nilai perilaku kerja sebesar 33,4 dengan jumlah akhir prestasi kerja sejumlah 84,1. Maka pada tabel 1.3 dapat kita

lihat bahwa nilai prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mengalami Penurunan.



Gambar 1. 1 Grafik Nilai kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Bogor 2021-2023

Dari gambar 1.1 Grafik kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dapat dilihat bahwa terjadi penurunan penilaian kinerja setiap tahunnya. Dapat dilihat pada tahun 2021 penilaian kinerja pegawai sebesar 87,9 dan menurun di tahun 2022 penilaian kinerja pegawai turun menjadi 85,48 dan pada tahun 2023 penilaian kinerja terjadi penurunan kembali menjadi 84,1. Data rekapitulasi mengindikasikan bahwa beberapa nilai sasaran kinerja pegawai yang baik belum tentu menunjukkan nilai perilaku kerja yang baik pula, melainkan bisa mendapatkan perilaku kerja yang kurang atau cukup, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor belum optimal. Terkadang dengan sikap ataupun tindakan yang dilakukan oleh pihak pegawai berupa sikap yang kurang adil dan lebih seperti mendahulukan orang-orang yang dikenalnya dalam pelayanan menyebabkan memunculkan kekecewaan di masyarakat yang sudah menunggu lama, sehingga timbul rasa jenuh dan menganggap pelayanan ini masih kurang baik. Salah satu faktor untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi terutama dalam segi kinerja adalah faktor kepemimpinan.



Gambar 1. 2 Grafik Penilaian Google Maps pada Disdukcapil Kabupaten Bogor

Berdasarkan data sekunder 1.2 yang penulis ambil dari ulasan Google Maps, terlihat sangat rendah nya penilaian masyarakat terhadap pelayanan pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Terlihat bahwa pada tahun 2023 masi banyak ulasan dari masyarakat yang berkomentar buruk dan kurang puas dengan kinerja pegawai. Dari 794 penilaian dari masyarakat dari Kabupaten Bogor ataupun dari luar Kabupaten Bogor masi banyak yang hanya membeli reting bintang 1 di Google Maps pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang menandakan kurang puasnya masyarakat dengan pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil hanya mendapat bintang 2,7 dari 5.

Berdasarkan pra-riset yang didapat salah satu faktor tingkat pendaftaran penduduk menurun pada saat pergantian Kepala Dinas yang menyebabkan terkendalanya tanda tangan elektronik yang membuat para penduduk di Kabupaten Bogor atau pun di luar Kabupaten Bogor harus menunggu hingga pengesahan Kepala Dinas yang baru menjabat. Bahkan tidak sedikit masyarakat yang telah mendaftar kesal hingga marah dikarenakan surat keterangan pindah datang yang diproses belum kunjung selesai. Karna normalnya pengerjaan hanya 2 hari namun pada saat pergantian Kepala Dinas bisa sampai 3 atau 4 minggu, tidak sedikit pula warga yang sangat membutuhkan cepat surat pindah datang atau surat pindah keluar untuk pembuatan BPJS kesehatan, untuk keperluan kerja, atau keperluan menikah. Itu lah sebabnya faktor kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sangat penting.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan *Servant Leadership* dapat dilakukan di organisasi swasta maupun organisasi publik. Pelayanan publik adalah sebuah pelayanan yang melayani kepentingan umum semua orang. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor merupakan salah satu organisasi publik atau instansi pemerintahan daerah yang memberikan pelayanan terkait urusan administrasi kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dituntut untuk dapat memberikan pelayanan administrasi kependudukan masyarakat secara optimal. Dengan visi terwujudnya pelayanan prima serta tertip administrasi dengan misi meningkatkan pelayanan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang cepat, akurat, mudah dan transparan.

Tabel 1. 4 Data Pra Survei Servant Leardership pada Disdukcapil Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	Ya	Persen	Tidak	Persen
1.	Kasih yang murni (<i>Agepe love</i>): Pemimpin menunjukkan perhatiannya kepada pegawai	12	40%	18	60%

2.	Kerendahan hati (<i>Humanity</i>): Pemimpin benar-benar tertarik pada kinerja saya sebagai pegawai	14	46,7%	16	53,3%
3.	Visi (<i>Vision</i>): Pemimpin telah berupaya menyamakan visi saya dengan visi organisasi	18	60%	12	40%
4.	Percaya (<i>Trust</i>): Pemimpin memberikan kesempatan saya untuk mengambil keputusan	18	60%	12	40%
5.	Pemberdayaan (<i>Empowerment</i>): Pemimpin memberikan kontrol lebih kepada saya sehingga saya dapat menerima lebih banyak tanggung jawab	17	56,7%	13	43,3%

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 Pra Survei di atas, lima pernyataan dapat dilihat bahwa dari presentase 100%, pemimpin menunjukkan perhatian kepada karyawan (kasih yang murni) dengan jawaban ya sebanyak 40% dan jawaban tidak sebanyak 60%, pemimpin benar-benar tertarik pada kinerja karyawan (kerendahan hati) dengan jawaban ya sebanyak 46,7% dan jawaban tidak sebanyak 53,3%, pemimpin telah berupaya menyamakan visi karyawan dengan visi organisasi (visi) dengan jawaban ya sebanyak 40% dan jawaban tidak sebanyak 60%, pemimpin memberikan kesempatan karyawan untuk mengambil keputusan (percaya) dengan jawaban sebanyak 40% dan jawaban tidak sebanyak 60%, pemimpin memberikan kontrol lebih kepada karyawan sehingga karyawan dapat menerima lebih banyak tanggungjawab (pemberdayaan) dengan jawaban ya sebanyak 43,3% dan jawaban tidak sebanyak 56,7%. Berdasarkan lima pernyataan *Servant Leadership* Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang diajukan kepada 30 responden diketahui bahwa lima pernyataan yang diajukan lebih banyak menyatakan tidak setuju Dengan kelima pernyataan *Servant Leadership* tersebut.

Pada Tabel 1.4 pra survei dapat dilihat setiap indikator *Servant Leadership* belum menunjuka angka yang baik seperti indikator yang pertama yaitu kasih yang murni (*Agepe love*) masih ada 60% dari hasil pra survei yang menyatakan pemimpin belum menunjukkan perhatian kepada pegawai, kedua kerendahan hati (*Humanity*) masih ada 53,3% dari hasil pra survei yang menyatakan pemimpin belum benar-benar tertarik pada kinerja pegawai, ketiga visi (*Vision*) masih ada 40% dari hasil pra survei yang menyatakan pemimpin belum berupaya menyamakan visi pegawai dengan visi organisasi, keempat percaya (*Trust*) masih ada 40% dari hasil pra survei yang menyatakan pemimpin belum memberikan kesemparan kepada pegawai untuk mengambil keputusan, kemudian kelima pemberdayaan (*Empowerment*) masih ada 43,3% pada pra survei yang menyatakan pemimpin belum memberikan kontrol lebih kepada pegawai sehingga pegawai dapat menerima lebih banyak tanggung jawab. Jadi, berdasarkan hasil pra suvei pada tabel 1.4 diatas dapat disimpulkan bahwa masi ada

pegawai yang menilai belum merasakan Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*) pada kepala dinas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam perusahaan maupun organisasi. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Melihat permasalahan di atas, hal ini menjadi penting untuk diteliti karena dalam suatu organisasi gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja pegawainya. Terlebih lagi di suatu instansi yang melayani masyarakat selain itu, dalam suatu instansi pun memerlukan kinerja yang baik dari Sumber Daya Manusia (SDM) nya, dengan adanya kinerja pegawai yang baik maka dapat mendukung kinerja instansi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan informasi yang didapat, bahwa belum ada penelitian yang dilakukan berkaitan dengan gaya kepemimpinan *Servant Leadership* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.”**

1.2 Identifikasi Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti mengidentifikasi bahwa:

1. Hasil grafik penilaian pada Google Maps yang sangat rendah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
2. Hasil prestasi pegawai yang menurun pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
3. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas dapat dirumuskan beberapa masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

1. Apakah terdapat *Servant Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

3. Apakah terdapat pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

1.3 Maksud Penelitian dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Servant Leadership* dengan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam menyusun skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Untuk mengetahui tentang *Servant Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui tentang Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
3. Untuk menyelidiki dan mengadalis pengaruh signifikan antara *Servant Leadership* terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada kajian teoritis kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, sehingga dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan khususnya tentang gaya kepemimpinan *servant leadership* dan informasi bagi rekan mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktik

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu dan sarana sebagai pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk lebih memperdalam pemahaman akan suatu kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh beberapa ahli sebagaiberikut.

Menurut Dessler (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia berarti suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, staffing, leading, dan controlling*. Sedangkan menurut Hasibuan (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang Khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Kasmir (2020) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Afandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dan menurut Mangkunegara (2020) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan Dengan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Poniman dan Hadiyat (2015) instansi harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik melalui pemahaman yang baik pula terhadap faktor-faktor pekerjaan itu sendiri untuk menyusun program

pengembangan sumber daya manusia, serta membuat praktik dan sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu mendongkrak tingkat produktivitas.

Berdasarkan pandangan di atas, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode pengelolaan secara optimal hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu agar dapat mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara optimal. Proses pengelolaan sumber daya manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, kesehatan dan keselamatan, serta pemeliharaan hubungan kerja sampai dengan pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2020) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kerja karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah Suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan dikarenakan keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut sunyoto dalam Ipa Hafsiah (2023) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian terhadap tujuan sebuah perusahaan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksi jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan Kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi penempatan dan orientasi karyawan.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat dikatakan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

d. Integrasi

Fungsi integrasi karyawan ini meliputi usaha usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi, dan Masyarakat.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap Kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

Menurut Hamali (2018), bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan dalam memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja yang dimiliki, agar sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan organisasi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan dalam mengatur tenaga kerja dengan melakukan pembagian pekerjaan, hubungan kerja, serta koordinasi dalam suatu bentuk bagan organisasi sehingga akan membantu terwujudnya tujuan organisasi yang efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan merupakan kegiatan dalam memberikan arahan kepada pegawai atau tenaga kerja, agar dapat membantu bekerjasama dan bekerja secara efektif dan

efisien dalam tercapaian tujuan organisasi. Pengadaan merupakan suatu proses seleksi, penempatan, dan orientasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan dalam mengendalikan tenaga kerja agar dapat menaati peraturan yang ditetapkan organisasi dan dapat bekerja sesuai dengan kebijakan organisasi.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses dalam meningkatkan dan pengembangan keterampilan dalam bekerja secara teknis, teoritis, konseptual, serta moral pegawai melalui pelatihan dan pendidikan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung dalam berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh pegawai kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan dalam mempersatukan suatu kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, sehingga terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan dalam pemeliharaan dan meningkatkan suatu kondisi fisik, mental, dan loyalitas sehingga mereka tetap mau bekerjasama.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi, karena adanya kedisiplinan, maka mudah dalam mewujudkan tujuan organisasi yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya suatu hubungan kerja pegawai dari suatu organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi pasti memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai, tujuan merupakan suatu hasil yang diinginkan, direncanakan dan diusahakan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk dicapai. Menurut Kasmir (2020) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan melalui pemberian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Memotivasi

Artinya pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi perlu diberikan oleh pimpinan melalui dari pemberian perhatian, penghargaan dan kompensasi yang layak bagi karyawan.

3. Loyal

Pimpinan harus membuat karyawan setia pada perusahaan. Karyawan akan senang dan betah bekerja diperusahaan dan tidak akan membocorkan rahasia perusahaan kepada pihak lain. Selain itu pimpinan juga harus menekan angka (turnover) karyawan.

4. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan sangat penting sehingga semua saling mematuhi dan menjaga kepentingan perusahaan.

5. Kepuasan kerja.

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak pada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja.

6. Kinerja.

Pimpinan harus mampu meningkatkan karyawan, karena dengan karyawan yang bekerja dengan kinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.

7. Kesejahteraan.

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga terus meningkat.

Menurut Edi Winata (2022) tujuan Manajemen Ssumber Daya Manusia, antara lain:

1. Tujuan Organisasional

Mengidentifikasi eksistensi dan keberadaan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) Terhadap andilnya pada perolehan dan pencapaian tujuan secara efektif.

2. Tujuan Fungsional

Mengenai tujuan fungsional adalah untuk dapat menjaga dan mempertahankan andil dari departemen yang disesuaikan pada level dan kepentingan organisasi. Bila Manajemen sumber daya manusia mempunyai kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi maka artinya adalah bahwa sumber daya manusia tidak memiliki nilai dalam organisasi

3. Tujuan social

Secara etis dan sosial tujuan sosial ini adalah untuk menanggapi kebutuhan kebutuhan dan tantangan tantangan dari masyarakat melalui kerjasama dan

meminimasi dampak kerjasama terhadap organisasi. Terjadi kendala kendala dalam hal ini adalah karena gagalnya organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya bagi keuntungan masyarakat.

4. Tujuan personal

Membantu para pekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, paling tidak tujuan tujuan yang dapat meningkatkan andil individual dalam organisasi. Tujuan pribadi pekerja harus jadi pertimbangan jika saja para pekerja harus jadi pertimbangan organisasi, performa dan Kepuasan karyawan dapat menurun dan memungkinkan karyawan akan meninggalkan organisasi.

Menurut Ipa Hafsiyah (2023) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja secara lebih efektif. Selanjutnya berdasarkan uraian diatas maka tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan operasional

Tujuan ini dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun meskipun begitu manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan

2. Tujuan fungsional

Tujuan ini untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia akan menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang rendah dari Tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan social

Tujuan ini ditujukan secara etis dan social terkait respon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan Masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negative terhadap organisasi

4. Tujuan personal

Tujuan ini ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, seperti tujuan yang dapat membuat kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi

2.2 *Servant leadership*

2.2.1 *Pengertian Servant leadership*

Servant leadership atau kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati untuk melayani, menempatkan

kebutuhan pengikut sebagai prioritas, menyelesaikan sesuatu bersama orang lain dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama. Kepemimpinan pelayan ditandai dengan meningkatnya keinginan untuk melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan.

Menurut Poli (2011) *Servant Leadership* adalah proses hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin dimana di dalam prosesnya pemimpin pertama-tama tampil sebagai pihak yang melayani kebutuhan mereka yang dipimpin yang akhirnya menyebabkan ia diakui dan diterima sebagai pemimpin. Menurut Trompenaars dan Veerman (2010) *Servant Leadership* adalah gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani berada dalam satu harmoni, dan terdapat intraksi dengan lingkungan. Seorang *Servant Leadership* adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk melayani dan memimpin, dan yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal saling memperkuat secara positif. Ditegaskan juga oleh Nenobais (2020) kepemimpinan pelayan (*Servant Leadership*) lebih dari sekedar teori belaka, namun timbul dari perasaan atau suara hati yang tulus untuk melayani pertama. Konsep kepemimpinan pelayan lebih menekankan pada pentingnya menghargai manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan, sehingga pemberdayaan dan pengembangan pengikut adalah mandat yang harus dipenuhi. Menurut Northouse (2013) *Servant Leadership* adalah pendekatan yang perhatian terhadap masalah pengikut, empati dengan para pegawai, serta mengembangkan para pegawainya. Menurut Liden et al (2019) Kepemimpinan yang melayani adalah pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada orang lain yang diwujudkan melalui prioritasan satu lawan satu terhadap kebutuhan dan kepentingan individu pengikut, dan reorientasi ke luar dari kepedulian mereka terhadap diri sendiri terhadap kepedulian terhadap orang lain dalam organisasi dan komunitas yang lebih besar.

Berdasarkan definisi di atas, kepemimpinan yang melayani adalah tentang melayani kepentingan bawahan, mencintai mereka, mendahulukan bawahan di atas kepentingan sendiri, mendengarkan pendapat orang lain, membantu bawahan tumbuh dan menjadi lebih baik sebuah organisasi.

2.2.2 Karakteristik *Servant Leadership*

Spears dalam Nenobais (2020) menyatakan ada sepuluh karakteristik utama seorang pemimpin pelayan, yakni mendengarkan, empati, menyembuhkan, kesadaran diri, persuasif, konseptualisasi, kemampuan untuk melihat masa depan, kemampuan melayani, komitmen pada pertumbuhan individu, membangun komunitas.

Menurut Laub dalam Nenobais (2020) mengatakan ada enam hal penting utama dalam kepemimpinan pelayan yang perlu diperhatikan yaitu, menghargai orang lain, mengembangkan orang lain, membangun komunitas, memperlakukan autentisitas, memberikan kepemimpinan, pendistribusian kekuasaan serta status kepemimpinan.

2.2.3 Dimensi *Servant Leadership*

Menurut Barbuto & Wheeler (2006), dimensi servant leadership adalah sebagai berikut:

1. *Altruistic calling* yaitu hasrat yang kuat untuk membuat perubahan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingan sendiri dan juga akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya.
2. *Emotional healing* yaitu komitmen seorang pemimpin untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat karyawannya.
3. *Wisdom* yaitu pemimpin yang mudah untuk memahami suatu situasi dan dampak dari situasi tersebut.
4. *Persuasive mapping* yaitu sejauh mana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi yang akan terjadi dan membujuk seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.
5. *Organizational stewardship* yaitu sejauh mana pemimpin menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya.
6. *Humility* yaitu kerendahan hati pemimpin.
7. *Vision* yaitu sejauh mana pemimpin mencari komitmen semua anggota organisasi terhadap visi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan perusahaan.
8. *Service* yaitu sejauh mana pelayanan dipandang sebagai inti dari kepemimpinan dan pemimpin menunjukkan perilaku pelayanannya kepada bawahan.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Servant leadership*

Faktor-faktor yang mempengaruhi servant leadership Liden, et al (2008) merumuskan 3 hal yang mempengaruhi *servant leadership*, antara lain yaitu “*Context and Culture* merupakan kondisi dan budaya yang berada dalam lingkungan sebuah organisasi, *Leader Attributes* merupakan peran karakter serta kemampuan untuk terwujudnya *servant leadership* yang mencakup pengembangan moral dan kecerdasan emotional. Dan *Followers Receptivity* merupakan kondisi lingkungan yang sesuai dengan harapan karyawan agar terwujudnya *servant leadership* yang memberikan efek positif dengan kinerja karyawan”.

2.2.5 Indikator *Servant Leadership*

Menurut Dennis dan Boccarnea (2004), indikator *servant leadership* adalah sebagai berikut.

1. Kasih yang murni atau agape (*Agepe Love*). Kasih ini menyebabkan pemimpin untuk menganggap orang tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi sebagai orang pelengkap antara kebutuhan dan keinginan.

2. Kerendahan hati (*Humanity*). *Servant leadership* (kepemimpinan melayani) melihat kerendahan hati sebagai cerminan akurat dari penilaian diri dan karena itu, memelihara fokus pada rendah diri.
3. Visi (*Vision*). Kepemimpinan yang melayani tidak mementingkan diri sendiri, memungkinkan ego pemimpin dengan mendapatkan cara kemampuannya dalam membayangkan masa depan organisasi.
4. Percaya (*Trust*). Kepercayaan adalah keterbukaan seorang pemimpin untuk menerima masukan dari orang lain meningkatkan kepercayaan pada seorang pemimpin. Pengikut lebih cenderung mengikuti pemimpin dengan perilaku yang konsisten, dapat dipercaya dan langsung dapat terhubung dengan aspirasi pengikutnya.
5. Pemberdayaan (*Empowerment*). Pemberdayaan adalah mempercayakan kekuasaan pada orang lain, dan untuk *servant leadership* (kepemimpinan melayani) menyangkut mendengarkan secara efektif, membuat orang merasa penting, menempatkan penekanan pada kerja sama tim, menghargai cinta dan kesetaraan.

Menurut Widodo (2014) adalah sebagai berikut:

a. Kasih sayang (*love*)

Karakteristik pertama dalam *servant leadership* adalah kepemimpinan yang mengasahi berdasarkan kasih sayang. Kasih sayang (*love*) mengacu pada bahasa Yunani yaitu cinta moral (*agapao love*). Cinta berarti melakukan hal benar pada waktu yang tepat untuk alasan yang benar.

b. Pemberdayaan (*empowerment*)

Pemberdayaan menempatkan penekanan pada kerjasama yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan mendengarkan saran dari follower.

c. Visi (*vision*)

Visi merupakan arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin, dan membantu membentuk masa depan, pengaruhnya lebih kuat terhadap orang-orang yang bekerja untuk kepentingan organisasi.

d. Kerendahan hati (*humility*)

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan serta mengakui kontribusi karyawan terhadap tim.

e) Kepercayaan (*trust*)

Servant leadership adalah orang-orang pilihan diantara sejumlah orang lain dan pilihan itu didasarkan pada beberapa kelebihan tertentu yang menyebabkan *servant leadership* tersebut mendapatkan kepercayaan untuk menjadi pemimpin.

Berdasarkan teori di atas, kepemimpinan pelayan mengatasi permasalahan dan kekhawatiran karyawan dengan menyampaikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi melalui berbagai indikator kepemimpinan pelayan, kasih yang murni (*agape*), Kerendahan Hati (*Humility*), Visi (*Vision*), percaya (*Trust*), Pemberdayaan

(*Empowerment*), Pemimpin tidak memperjuangkan kepentingannya sendiri, Pemimpin harus memperhatikan kepentingan orang lain.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil suatu proses yang ditentukan oleh suatu ketentuan atau kesepakatan tertentu dan diukur dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan elemen dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan berkinerja baik, organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah pengertian kinerja karyawan menurut para ahli, kinerja menurut Mangkunegara (2020) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Wibowo (2016) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Gayang (2018) kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari disuatu organisasi pada periode tertentu. Sedangkan menurut Hery (2019) kinerja adalah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya.

Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, guna mencapai tujuan perusahaan Mengerjakan. bersifat ilegal, melanggar hukum apa pun, melanggar moral atau etika yang telah ditetapkan, dan tidak didasarkan pada syarat atau perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya.

Menurut Kasmir (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter dan demokratis, dengan alasan tertentu pula. gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Komitmen Organisasi yaitu kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.
3. Kelelahan Kerja adalah kondisi ketengangan yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang. Kelelahan dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Menurut Pandi Afandi (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi supaya tercapai tujuan perusahaan.

Menurut mangkunegara (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan
2. Faktor Motivasi

Menurut Emron edison (2022) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. System atau prosedur Perusahaan
2. Pemimpin dan kepemimpinan
3. Budaya Perusahaan dan lingkungan
4. Komunikasi
5. Kompetensi
6. Motivasi dan pengakuan
7. Kompensasi

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di setiap organisasi berbeda-beda bisa dari diri sendiri seperti disiplin, menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan bisa juga dari gaya kepemimpinan, dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

2.3.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) “istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Menurut Kasmir (2020) “penilaian kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan”. Kinerja pegawai dapat dievaluasi melalui pengukuran kualitatif dan kuantitatif, khususnya dengan fokus pada kontribusi dan prestasi pegawai. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memahami seberapa besar perubahan yang terjadi pada kinerja, dan evaluasi ini sangat penting sehingga harus dilakukan secara berkelanjutan.

Menurut Bintaro (2017) penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Oleh karena itu fungsi penilain kinerja sangat penting karena dapat memberikan informasi kepada instansi untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja yang dilakukan oleh mereka.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat berharga untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Dan dengan menggunakan proses penilaian beperiode pada setiap pegawai, maka akan terlihat kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki pegawai tersebut.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Peraturan pemerintah (PP) Nomor 33 tahun 2019 penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Kinerja Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingga individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Menurut Kasmir (2020) tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Keputusan penempatan.
3. Perencanaan dan pengembangan karier.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

5. Penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompensasi pegawai.
7. Kesempatan kerja adil.
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi.

2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Busro (2020), kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Hasil kerja dengan indikatornya:
 - a. Kualitas hasil kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
 - b. Kuantitas hasil adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
 - c. Efisiensi dalam melakukan tugas adalah pemanfaatan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
2. Perilaku Kerja
 - a. Disiplin kerja adalah dapat mengikuti dan patuh terhadap hukum yang berlaku.
 - b. Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar.
 - c. Ketelitian adalah tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan tersebut sudah mencapai tujuan atau belum.
3. Sifat Pribadi
 - a. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
 - b. Kreativitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Kasmir (2020) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekan biaya.
5. Pengawasan.
6. Hubungan antar karyawan.

Menurut Emron Edison (2022) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang ingin dicapai, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan sebuah hasil kepuasan.

3. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu atau penyerah pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat sebuah kepercayaan

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas berkaitan dengan proses kerja dan hasil kerja serta dapat diukur dari efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Kualitas pekerjaan seorang pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan, serta kesempurnaan tugas yang menyangkut ketrampilan dan kemampuan pegawai tersebut. Kualitas pekerjaan dapat digambarkan dari baik atau buruknya hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan kemampuan serta ketrampilan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas adalah satuan jumlah atau batas maksimum yang harus dicapai oleh seorang pekerja dalam waktu yang ditentukan oleh manajemen suatu perusahaan. Tenaga kerja adalah jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam satuan. Banyaknya siklus aktivitas yang diselesaikan merupakan ukuran jumlah produk satuan kerja dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan angka tersebut. Misalnya, karyawan dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu tertentu, dikoordinasikan dengan hasil keluaran, memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain dan pekerjaan yang ditugaskan padanya, dan memastikan bahwa pekerjaan lain tidak terganggu.

2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada sebuah penelitian terdahulu, baik dari jenis penelitian maupun teori yang digunakan, dan teknik metode penelitian yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Mode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dian Risma Puteri (2022) Pengaruh gaya kepemimpinan <i>servant leadership</i> terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Tengah	Gaya Kepemimpinan <i>Servant Leadership</i> , Kinerja Pegawai	Variabel X1 <ul style="list-style-type: none"> • Kasih sayang • Permedayaan • Visi • Kerendahan hati • Kepercayaan Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Komitmen kerja • Ketepatan waktu • Efektifitas • Kemandirian 	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinian <i>servant leadership</i> dan kinerja pegawai sudah tergolong sangat baik
2.	Ayub Al-Amin dan Ermi Utami (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Servant Leadership</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur	<i>Servant Leadership</i> , Kinerja Pegawai	Variabel X1 <ul style="list-style-type: none"> • Kasi sayang • Pemberdayaan • Visi • Kerendahan hati • Percaya Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kuantitas • Ketepatan Waktu • Kehadiran • Kemampuan Bekerja Sama 	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini maka akan disajikan kesimpulan dari beberapa hal mengenai variabel gaya kepemimpinan <i>servant leadership</i> dan variabel kinerja pegawai dikatakan sudah tergolong sangat baik, karena dilihat dari rentang skor penilaian dimensi penelitian kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama,

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Mode Analisis	Hasil Penelitian
					masuk kedalam rentang skor sangat tinggi.
3.	Yola Livika Hati,S.A.P., H. Edwin Bustami, S.E,MM., Megawati S.Pd, M.Pd. (2020) Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi, Kinerja pegawai	<i>Servant leadership</i> , Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi, Kinerja pegawai	Variabel X1 <ul style="list-style-type: none"> • Kasi yang murni • Kerendahan hati • Visi • Percaya • Pembedayaan Variabel X2 <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Nilai seseorang • Sikap • minat Variabel X3 <ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif perseorangan • Toleransi terhadap risiko • Pengawasan • Dukungan manajemen • Pola komunikasi Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas hasil kerja • Kualitas hasil kerja • Pelaksanaan tugas • Tanggung jawab 	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian <i>Servant Leadership</i> , Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja, adalah tidak terdapat pengaruh pada <i>Servant Leadership</i> , karakteristik individu terhadap Kinerja dan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja
4.	Sigitriadi A. Ajis, Harnida Wahyuni Adda, Wiri Wirastuti (2020) Pengaruh <i>Servant Leadership</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (KPP Pratama Palu)	<i>Servant Leadership</i> , Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Variabel X1 <ul style="list-style-type: none"> • Mendengarkan. • Empati • Menyembuhkan • Kesadaran diri • Persuasif • Konseptualisasi • Kemampuan untuk melihat • masa depan (memiliki visi) • Kemampuan melayani • Komitmen pada • pertumbuhan individu • Membangun komunitas Variabel X2 <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan prestasi • Kebutuhan berafiliasi • Kebutuhan kekuasaan Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Pekerjaan itu sendiri 	Metode penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>servant leadership</i> dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Secara parsial <i>servant leadership</i> dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Mode Analisis	Hasil Penelitian
			<ul style="list-style-type: none"> • Rekan kerja • Pengawas • Promosi jabatan 		Pajak Pratama Palu.
5.	Meti Azumastuti (2020) Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , Komitmen Organisasi, dan Burnout terhadap Kinerja pegawai PDAM Kabupaten Magelang	<i>Servant Leadership</i> , Komitmen Organisasi, Burnout, Kinerja pegawai	Variabel X1 <ul style="list-style-type: none"> • Kasih sayang • Pemberdayaan • Visi • Kerendahan hati • Kepercayaan Variabel X2 <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen afektif • Komitmen kelanjutan • Komitmen normative Variabel X3 <ul style="list-style-type: none"> • Kelelahan • Sinis • Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan penyelesaian tugas • Kesesuaian jam kerja • Tingkat kehadiran Kerjasama antar karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/kuisi oner dan dokumen	Berdasarkan hasil penelitian variabel <i>Servant Leadership</i> , Komitmen Organisasi, dan Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Kinerja dapat dipahami sebagai salah satu nilai yang didapat atas pekerjaan atau hasil dari tindakan seseorang sebagai wujud dari usahanya

yang sejalan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Peran pemimpin berkaitan erat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan diyakini menjadi unsur kunci dalam melakukan pengelolaan suatu organisasi secara efektif. Hubungan pemimpin dengan pegawai yang dibangun dengan perilaku melayani akan memberi dampak yang baik dalam hubungan pimpinan dan pegawai.

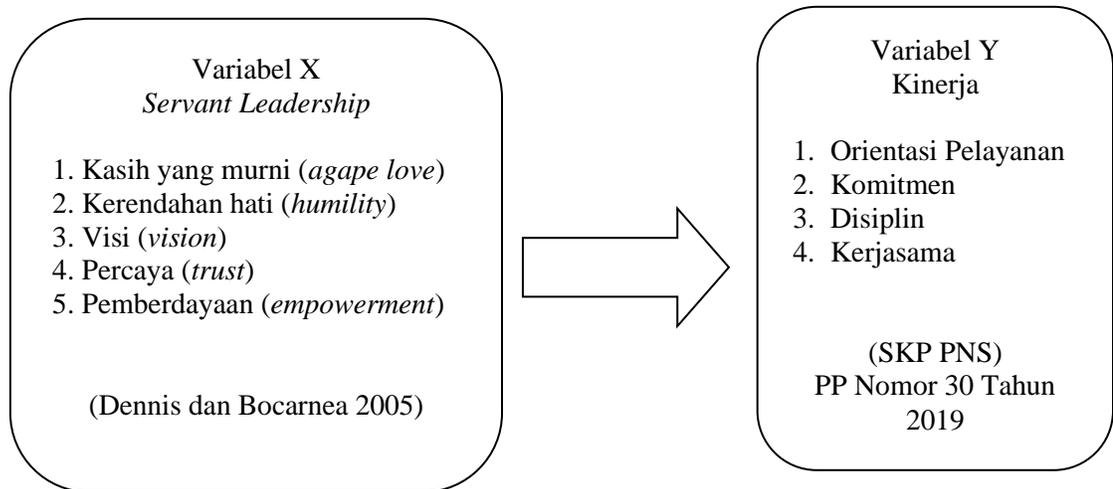
Dengan begitu gaya kepemimpinan *servant leadership* dapat memberikan sebuah pengaruh kepada peningkatan kinerja pegawainya. Menurut Dennis dan Bocarnea (2005) *servant leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan yang berasal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *servant leadership* yaitu Kasih yang Murni, Kerendahan Hati, Visi, Percaya, Pemberdayaan.

Kinerja merupakan kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja maupun prestasi kerja melalui kualitas, kuantitas, efisiensi waktu demi kepentingan organisasi. Menurut Ajabar (2020) kinerja adalah suatu hasil pencapaian kerja dan prestasi kerja setiap individu atas sekelompok orang dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja PNS dari SKP PNS PP Nomor 30 Tahun 2019 yaitu Orientasi Pelayanan, Komitmen, Disiplin, Kerjasama.

Fokus penelitian ini adalah pada gaya kepemimpinan pelayan. Karena salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi teladan adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang melayani. Kepemimpinan melayani (*Servant leadership*) yang baik memberikan dampak positif bagi karyawan dan berujung pada peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini didukung juga oleh Ayub Al-Amin, Ermi Utami (2021) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant leadership* terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. Variabel yang diteliti dalam penelitian tersebut yaitu *Servant leadership* (X) sebagai variabel independent, Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan dalam konstelasi penelitian berikut ini:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan. Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis : Adanya pengaruh positif *Servant Leadership* dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian adalah verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey* yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independent (variabel X) *Servant Leadership*, sedangkan variabel dependent (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah sesuatu elemen yang menjadi fokus analisis, dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah individu (perorangan), yaitu sumber yang diperoleh berasal dari responden setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mendapatkan informasi. Individu yang dimaksud adalah seluruh staff PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang berjumlah 42 pegawai.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang beralamatkan di Jl. Tegar Beriman Nomor 1, Pakan Sari Cibinong, Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data pada penelitian ini yaitu:

1. Data kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data yang berupa sampling, kuesioner, observasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

2. Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu dari hasil wawancara mengenai *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor pada pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor untuk mendalami hasil penelitian.

Agar peneliti mendapatkan hasil yang maksimal maka sebagai penunjang, sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu :

1. Data primer, menurut Sugiyono (2021) data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh secara langsung melalui survei, wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti.
2. Sumber data sekunder, menurut Sugiyono (2021) data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari informasi berbagai sumber serta literatur dan buku-buku yang memberikan informasi untuk penelitian ini.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam melakukan proses penelitian kualitatif, variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa “variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel dependent (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *Servant leadership* .

2. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dimana yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini operasionalisasi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Servant Leadership</i>	1. Kasih yang murni (<i>agape love</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin memerhatikan kesehatan dan fisik pegawai. • Pemimpin memerhatikan hak dan kewajiban pegawai. • Pemimpin menunjukkan sikap mau berkorban untuk pegawai. 	Ordinal
	2. Kerendahan hati (<i>humility</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin membantu karyawan secara langsung bila mengalami kesulitan dalam penugasan. • Pemimpin menghargai hasil kerja karyawan dan menghormati pegawai. • Pemimpin mampu membina hubungan yang mendalam dengan pegawai. 	Ordinal
	3. Visi (<i>vision</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin mempunyai visi yang 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		<p>bisa membuat karyawan menjadi berkembang dan termotivasi dalam melaksanakan pegawai.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin mampu memberikan gambaran masa depan perusahaan atas kepemimpinan yang berlangsung. • Pemimpin memiliki target yang berorientasi pada masa yang akan datang. 	
	4. Percaya (<i>trust</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin memberikan tanggung jawab untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan pegawai. • Pemimpin mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan. • Pemimpin mengarahkan karyawan untuk percaya pada keyakinan yang dianut agar dapat bekerja dengan lebih baik. 	Ordinal
	5. Pemberdayaan (<i>empowerment</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai. • Pemimpin mendengarkan kritik dan saran dari pegawai demi kemajuan bersama. • Pemimpin mendelegasikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kompetensi pegawai. 	Ordinal
Kinerja Pegawai	1. Orientasi Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai memberikan pelayanan terbaiknya. • Sikap baik pegawai. • Pegawai berperilaku baik saat melayani 	Ordinal
	2. komitmen	<ul style="list-style-type: none"> • pegawai dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas yang diberikan. • pegawai dapat bertanggung jawab dengan kerjanya. • pegawai dapat mengerjakan tugasnya. 	Ordinal
	3. Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai mengikuti aturan setiap instansi. • Pegawai menghargai setiap keputusan. • Pegawai taat dan patuh dengan pekerjaan yang di berikan. 	Ordinal
	4. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai dapat bekerja sama dalam bekerja. • Pegawai mau bekerja sama untuk menyelesaikan tugas. • Pegawai melakukan kerjasama 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		dengan baik.	

3.5 Metode Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang berjumlah 42 pegawai.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk bisa menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh yaitu penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dan kualitatif dilakukan dengan cara wawancara, wawancara dilakukan sampai pada jumlah orang yang menjawabnya sama. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang berjumlah 42 pegawai.

3.6 Metode pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang benar sehingga akan memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder.

3.6.1 Data Primer

Metode pengumpulan data adalah cara yang dapat dilakukan dalam rangka memperoleh dan mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang benar agar mendapatkan data yang akurat. Berdasarkan metode diatas, maka data yang digunakan yaitu :

1. Wawancara

Wawancara (*interview*) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memberikan dan

memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Kemudian pernyataan dalam kuesioner tersebut akan diukur menggunakan skala likert dengan rentang satu hingga lima point. Skala likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

Tabel 3. 2 Bobot Nilai Jawaban Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuu	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6.2 Data Sekunder

Metode pengumpulan data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dan secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari buku, teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu.

3.7 Uji Kualitas Data/Kalibrasi Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Ketentuan validitas responden dengan menggunakan taraf nyata 5% adalah sebagai berikut:

1. Apabila r hitung $> 0,306$ dengan $\alpha 0.05$ dinyatakan valid.
2. Apabila r hitung $< 0,306$ dengan $\alpha 0.05$ dinyatakan tidak valid.

Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total pertanyaan. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - \sum x)^2(n\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien kolarasi
- n = Jumlah Responden
- y = total skor
- $\sum X$ = Jumlah skor butir
- $\sum Y$ = Jumlah skor total butir soal

Berikut hasil uji validitas terhadap variabel *Servant Leadership* dan variabel kinerja pegawai dengan menggunakan alat bantu SPSS 26 pada taraf nyata atau tingkat signifikan sebesar 0,05 di peroleh nilai $df = 30 - 2 = 28$ dengan nilai r tabel = 0,306. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Apabila r hitung > r tabel maka data dinyatakan valid.
- b) Apabila r hitung < r tabel maka data dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan kepada 30 responden, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel X (*Servant Leadership*)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	X1	0,864	0,306	r hitung > r tabel	Valid
2.	X2	0,864	0,306	r hitung > r tabel	Valid
3.	X3	0,919	0,306	r hitung > r tabel	Valid
4.	X4	0,803	0,306	r hitung > r tabel	Valid
5.	X5	0,765	0,306	r hitung > r tabel	Valid
6.	X6	0,834	0,306	r hitung > r tabel	Valid
7.	X7	0,916	0,306	r hitung > r tabel	Valid
8.	X8	0,929	0,306	r hitung > r tabel	Valid
9.	X9	0,845	0,306	r hitung > r tabel	Valid
10.	X10	0,700	0,306	r hitung > r tabel	Valid
11.	X11	0,824	0,306	r hitung > r tabel	Valid
12.	X12	0,806	0,306	r hitung > r tabel	Valid
13.	X13	0,910	0,306	r hitung > r tabel	Valid
14.	X14	0,883	0,306	r hitung > r tabel	Valid
15.	X15	0,919	0,306	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel *Servant Leadership* dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dengan 15

pernyataan dan diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel *Servant Leadership* semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien r tabel 0,306 atau r hitung > r tabel.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	X1	0,866	0,306	r hitung > r tabel	Valid
2.	X2	0,818	0,306	r hitung > r tabel	Valid
3.	X3	0,816	0,306	r hitung > r tabel	Valid
4.	X4	0,803	0,306	r hitung > r tabel	Valid
5.	X5	0,761	0,306	r hitung > r tabel	Valid
6.	X6	0,724	0,306	r hitung > r tabel	Valid
7.	X7	0,716	0,306	r hitung > r tabel	Valid
8.	X8	0,844	0,306	r hitung > r tabel	Valid
9.	X9	0,550	0,306	r hitung > r tabel	Valid
10.	X10	0,766	0,306	r hitung > r tabel	Valid
11.	X11	0,749	0,306	r hitung > r tabel	Valid
12.	X12	0,613	0,306	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja pegawai dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dengan 12 pernyataan dan diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien r tabel 0,306 atau r hitung > r tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus cronbach's alpha:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum st^2}{\sum st^2} \right)$$

Keterangan :

r_i = Koefisien reliabilitas instrument

k = jumlah butir pertanyaan

Σsi^2 = total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan
 Σst^2 = varians total

Tabel 3.5 Kriteria Uji Reabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 > \alpha < 0,7$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,7$	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2017)

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel *Servant Leadership* dan kinerja pegawai dengan menggunakan alat bantu SPSS 25. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha*:

- Apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- Apabila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (*Servant Leadership*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	15

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 3.6 uji reliabilitas pada variabel *Servant Leadership* menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $0,969 > 0,70$ yang artinya variabel *Servant Leadership* sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	12

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 3.7 uji reliabilitas pada variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $0,928 > 0,70$ yang artinya variabel Kinerja Pegawai sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk digunakan.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan mendeskriptif atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang diberikan. Menurut Sugiyono (2017) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relative. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rata-rata.

Cara menghitung :

- Rumus Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\Sigma f} \times 100\%$$

Keterangan:

FR = Frekuensi Relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

Σf = Total Frekuensi

- Rumus Rata-Rata

$$\bar{x} = \frac{\Sigma xi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Frekuensi Relatif

Σxi = Jumlah nilai x ke i

n = Jumlah Data

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk deskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan menggunakan analisis deskriptif. Setelah diketahui tanggapan total responden, maka Langkah selanjutnya adalah menghitung rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2022) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang digambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{skor\ total\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya. Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum 1, atau berkisar antara 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.8 Instrumen Skala Interval Servant Leadership

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20 %	Sangat Tidak Setuju (STS)
21% - 40 %	Tidak Setuju (TS)
41% - 60 %	Kurang Setuju (KS)
61% - 80%	Setuju (S)
81% - 100%	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel 3.9 Instrumen Skala Likert Kinerja Pegawai

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20 %	Tidak Pernah (TP)
21% - 40 %	Hampir Tidak Pernah (HTP)
41% - 60 %	Kadang-Kadang (KD)
61% - 80%	Sering (SR)
81% - 100%	Selalu (SL)

Sumber : Sugiyono (2017)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots.

1. Data berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.
2. Data tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Menggunakan grafik untuk pengujian normalitas dapat menyesatkan, karena secara data abnormal mungkin terlihat normal. Maka dari itu, dalam penelitian ini uji normalitas dilengkapi dengan uji statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Pengambilan keputusan berdasarkan kriteria nya yaitu data dinyatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5%. Data dinyatakan tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5%.

2. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2018) Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah garis regresi antara variabel kriteria dan variabel prediktor membentuk garis linear atau tidak. Apabila tidak memenuhi asumsi linieritas maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.

3. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik yaitu model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas dan jika nilainya $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Ghozali (2021) metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi (multiple regression), yaitu regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model analisis regresi linear digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Persamaan regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = variabel terikat (kinerja pegawai)
a = Konstanta
bX = Koefisien Regresi Variabel Independen
X = *Servant Leadership*
e = Standard Error

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) uji koefisien determinasi sebuah koefisien yang menunjukkan presentasi hubungan variable independen dengan variable dependen. Presentase tersebut menunjukkan seberapa besar variable independen (*Servant Leadership*) dapat menjelaskan variable dependen (kinerja karyawan).

Rumus Koefisien Dertiminasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = Koefisien Determinasi
r = Koefisien Korelasi

3.8.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2021) uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($\text{Sig} < 0,05$).
2. Secara parsial variabel independen tidak mempunya pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikan ($\text{Sig} > 0,05$).

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikansi atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikansi delakukan dengan uji t, Rumus yang digunakan untuk menghitung uji t sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = r \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = t-hitung

r = Koefisien korelasi antara *Servant Leadership* dengan Kinerja Pegawai

n = Jumlah responden

r² = Koefisien Determinasi

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut :

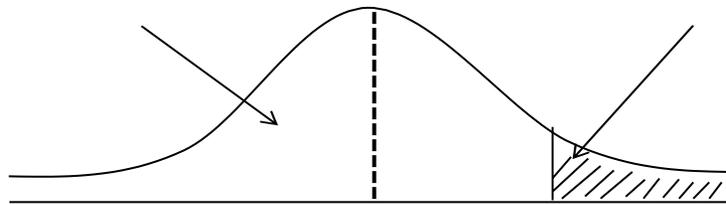
- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

Apabila hipotesis ditolak, maka hal yang diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak berpengaruh signifikan dan sebaliknya apabila hipotesis diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independent secara persial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.

Adapun gambaran penerimaan atau penolakan sebagai berikut:

Daerahn penolakan Ho

Daerahn penerimaan Ha



Gambar 3. 1 Kurva Hasil Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor pada Tahun 2023. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor beralamat di di Jl. Tegar Beriman Nomor 1, Pakan Sari Cibinong, Bogor, Jawa Barat.

4.1.1 Sejarah Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 11 Tahun 2008, tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Dinas Kependudukan adalah Perangkat Daerah Kabupaten Bogor sedangkan Catatan Sipil merupakan instansi vertikal Departemen Dalam Negeri. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Tata Praja dan Aparatur.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor bergabung dengan BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) pada tahun 2004, namun dipisahkan pada tahun 2006 dan menjadi dinas mandiri. Karena tidak cukup ruang untuk menampung seluruh pegawai dan masyarakat yang datang dalam hal permohonan pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil secara langsung, maka sejak tahun 2009 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor secara resmi pindah ke Jalan Bersih No, 1, Kelurahan Tengah Cibinong Bogor. Pada Tahun 2016 terjadi perubahan SOTK (Susunan Organisasi dan Tata Kerja), dimana adanya beberapa perangkat daerah yang bergabung ataupun dibubarkan sehingga adanya beberapa gedung yang kosong. Awal tahun 2017 Pemerintah Kabupaten Bogor memindahkan kembali Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor secara resmi pindah ke gedung ex Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral di Jalan Tegar Beriman, Kelurahan Pakansari, Kecamatan Cibinong.

4.1.2 Visi dan Misi

Dalam rangka mendukung pelaksanaan Visi tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor menetapkan Visi dan Misi sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi sebagai berikut :

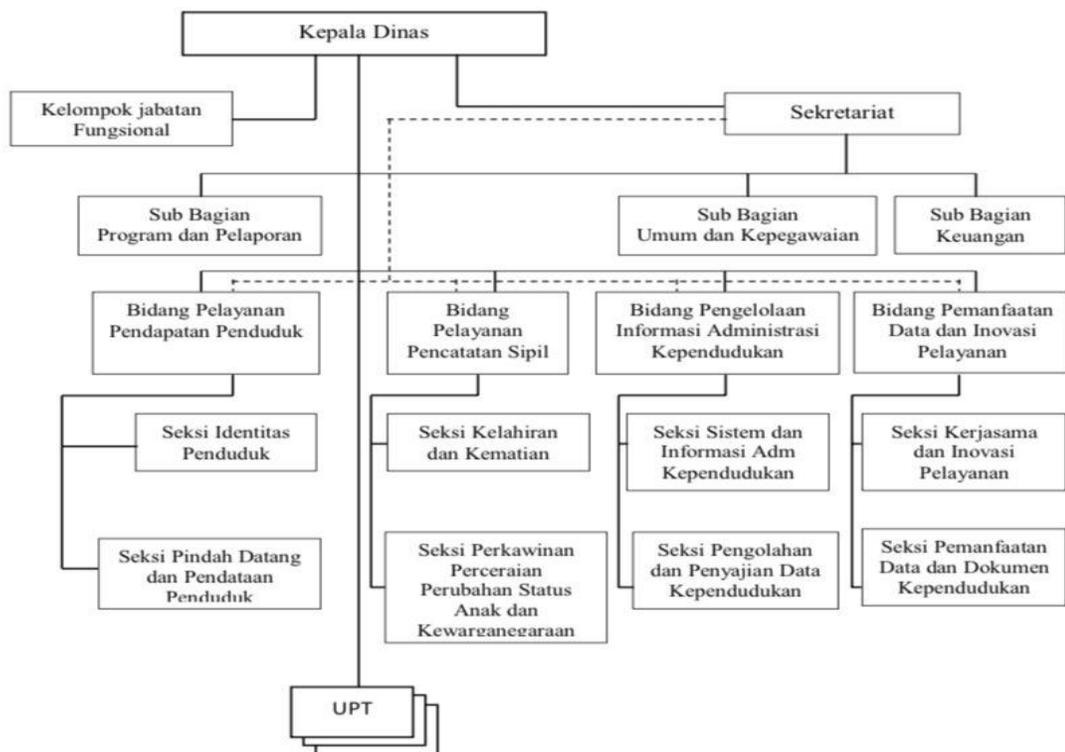
Visi :

Terwujudnya Pelayanan Prima Serta Tertib Administrasi Kependudukan Berbasis Teknologi Informasi.

Misi :

1. Meningkatkan pelayanan dibidang administrasi kependudukan dan catatan sipil yang cepat, akurat, mudah, murah dan transparan serta akuntabel.
2. Meningkatkan pengelolaan database kependudukan dan pencatatan sipil melalui optimalisasi sistem informasi administrasi kependudukan (siak).
3. Meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kepemilikan dokumen kependudukan melalui sosialisasi kebijakan kependudukan.

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber: Disdukcapil Kabupaten Bogor (2023)

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Disdukcapil Kabupaten Bogor

Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas perbantuan. Adapun tugas pokok dan fungsi dari masing-masing sekretaris dan bidang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan Kesekretariat Dinas.

1) Sub Bagian Program dan Pelaporan

Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan dan penyusunan program dan pelaporan Dinas.

2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan tumah tangga, tata usaha, dan kepegawaian Dinas.

3) Sub Bagian Keuangan

Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan keuangan Dinas

3. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk

Bidang kependudukan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pembinaan dan koordinasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelayanan pendaftaran penduduk.

1) Seksi Identitas Penduduk

Bertanggung jawab membantu kepala dinas pelayanan registrasi kependudukan dalam penyiapan bahan perencanaan, penyusunan pedoman teknis, pembinaan dan koordinasi, pengolahan dan penerbitan dokumen registrasi kependudukan.

2) Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk

Bertugas membantu kepala bidang pelayanan registrasi kependudukan dalam pelaksanaan tugas penyiapan bahan perencanaan, penyusunan pedoman teknis, pemberian bimbingan dan koordinasi terkait pelayanan perpindahan penduduk, dan pelaksanaan pendataan kependudukan.

4. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil

Bidang pelayanan pencatatan sipil mempunyai tugas mendukung kepala pelayanan dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pembinaan dan koordinasi, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang Pelayanan Pencatatan Sipil.

1) Seksi Administrasi Kelahiran dan kematian

Bertanggung jawab membantu Kepala Dinas Pelayanan Pencatatan Kependudukan dalam penyiapan bahan perencanaan, penyusunan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi, serta pelaksanaan pelayanan pencatatan kelahiran dan kematian.

2) Seksi Pencatatan, Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak, dan Pewarganegaraan

Membantu Kepala Pelayanan Pendaftaran Kependudukan dan bertanggung jawab atas penyiapan bahan perencanaan, penyusunan pedoman teknis, pembinaan dan

koordinasi pelayanan yang berkaitan dengan perkawinan, perceraian, status anak dan pencatatan kewarganegaraan.

5. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan

Bagian Manajemen Informasi Badan Kependudukan mempunyai tugas membantu pengelola pelayanan dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan, menyusun norma, standar, prosedur dan standar, serta memberikan bimbingan teknis dan supervisi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Pengelolaan Sistem Informasi administrasi Kependudukan.

1) Seksi Sistem Administrasi Kependudukan

Mempunyai tugas membantu kepala bagian Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dalam melaksanakan tugas menyiapkan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi, pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan, teknologi informasi dan komunikasi serta sumber daya manusia.

2) Seksi Pengolahan Dan Penyajian Data Kependudukan

Bertugas mendukung Kepala Departemen Manajemen Informasi Administrasi Kependudukan dalam menyiapkan bahan perencanaan, penyusunan pedoman teknis, bimbingan dan koordinasi, pelaksanaan pengolahan dan penyajian data kependudukan.

6. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

Bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyiapkan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, kriteria, pemberian bimbingan teknis, supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan.

1) Seksi Pemanfaatan Data dan dokumen Kependudukan

Mempunyai tugas membantu kepala bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan dalam menyiapkan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi, pelaksanaan pemanfaatan data, dan dokumen kependudukan.

2) Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan

Mempunyai tugas membantu kepala bagian pemanfaatan data dan inovasi pelayanan dan menyiapkan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi, pelaksanaan kerja sama administrasi kependudukan, dan pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

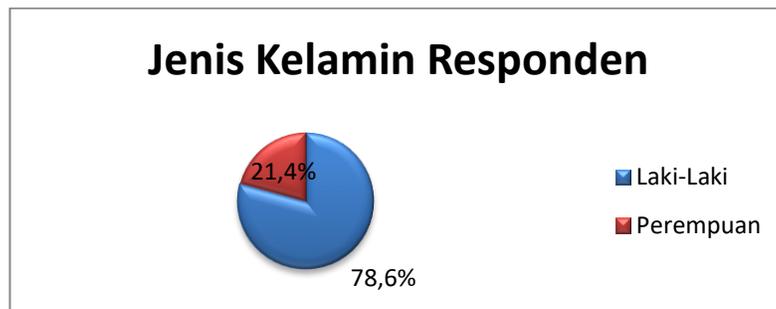
Kelompok jabatan fungsional adalah kelompok Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan profesinya dalam rangka kelancaran tugas Pemerintah Daerah

4.2 Profil Responden

Pada penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada 42 pegawai PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia dan lama bekerja para pegawai PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan jumlah 42 responden.

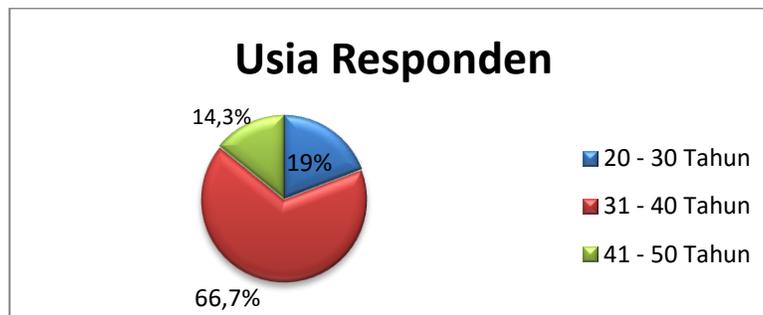


Gambar 4. 2 Tingkat Persentasi Responden Jenis Keamin

Berdasarkan gambar diatas, menunjukan jumlah pegawai PNS yang menjadi responden pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, yang menunjukan bahwa terdapat 33 pegawai laki-laki dengan persentase sebesar 78,6% dan terdapat 9 pegawai perempuan dengan persentase sebesar 21,4% dengan total 42 pegawai.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan jumlah 42 responden.

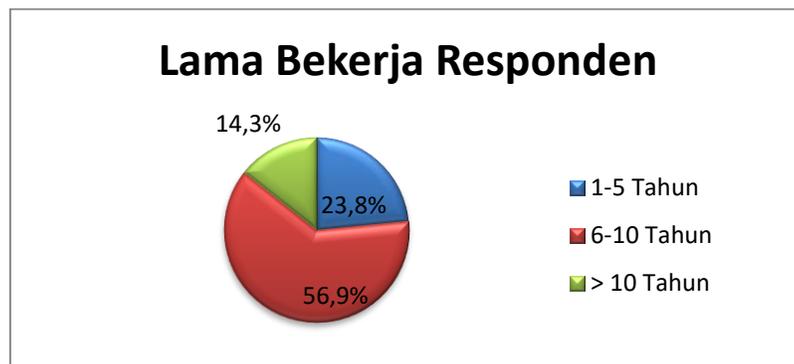


Gambar 4. 3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan jumlah pegawai PNS yang menjadi responden pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, yang menunjukkan bahwa terdapat 8 pegawai yang berusia 20-30 tahun dengan persentase 19%, terdapat 28 pegawai yang berusia 31-40 tahun dengan persentase 66,7%, dan terdapat 6 pegawai yang berusia 41-50 tahun dengan persentase 14,3%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan jumlah 42 responden.



Gambar 4. 4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan jumlah pegawai PNS yang menjadi responden pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, yang menunjukkan bahwa terdapat 10 pegawai yang bekerja 1-5 tahun dengan persentase 23,8%, terdapat 26 pegawai yang bekerja 6-10 tahun dengan persentase 56,9%, dan terdapat 6 pegawai yang bekerja >10 tahun dengan persentase 14,3% dari total 42 responden.

4.3 Pengolahan Data/Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, yaitu variabel X mengenai *servant leadership* dengan indikator kasih yang murni, kerendahan hati, visi, percaya, dan pemberdayaan. Sedangkan variabel Y mengenai kinerja pegawai dengan indikator orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

1. *Servant leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten bogor
 - a. Kasih yang murni (*agape love*)

Tabel 4.1 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ Pemimpin memperhatikan kesehatan pegawai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	20	100	47,6%
Setuju	4	22	88	52,4%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	188	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin memperhatikan kesehatan pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 47,6%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 52,4%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{188}{210} \times 100\% = 89,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 89,5%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memperhatikan kesehatan pegawai.

Tabel 4, 2 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin memperhatikan hak dan kewajiban pegawai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	20	100	47,6%
Setuju	4	22	88	52,4%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	188	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin memperhatikan hak dan kewajiban pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 47,6%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 52,4%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{188}{210} \times 100\% = 89,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 89,5%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memperhatikan hak dan kewajiban pegawai.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “pemimpin menunjukkan sikap mau berkorkan untuk pegawai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	33,3%
Setuju	4	28	112	66,7%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	182	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin menunjukkan sikap mau berkorkan untuk pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 33,3%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 66,7%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{182}{210} \times 100\% = 86,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 86,6%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin menunjukkan sikap mau berkorkan untuk pegawai.

b. Kerendahan Hati (*humality*)

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin membantu karyawan secara langsung bila mengalami kesulitan dalam penugasan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	6	30	14,3%
Setuju	4	16	64	38,1%
Kurang Setuju	3	20	60	47,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	154	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pemimpin membantu karyawan secara langsung bila mengalami kesulitan dalam

penugasan. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 14,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 38,1%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 47,6%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{154}{210} \times 100\% = 73,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 73,3%. Nilai tersebut termasuk kategori setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin menghargai hasil kerja pegawai.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin menghargai hasil kerja pegawai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	30	11,9%
Setuju	4	7	64	16,7%
Kurang Setuju	3	26	60	61,9%
Tidak Setuju	2	4	8	9,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	162	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pemimpin menghargai hasil kerja pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 11,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 16,7%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 61,9%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 9,5%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{162}{210} \times 100\% = 77,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 77,1%. Nilai tersebut termasuk kategori setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin membantu karyawan secara langsung bila mengalami kesulitan dalam penugasan.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mampu membina hubungan yang mendalam dengan pegawai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	23,8%
Setuju	4	25	100	59,5%
Kurang Setuju	3	6	18	14,3%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	170	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin mampu membina hubungan yang mendalam dengan pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 23,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 59,5%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 14,3%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{170}{210} \times 100\% = 80,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 80,9%. Nilai tersebut termasuk kategori setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin mampu membina hubungan yang mendalam dengan pegawai.

c. Visi (*vision*)

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mempunyai visi yang bisa membuat karyawan menjadi berkembang dan motivasi dalam melaksanakan perjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	35,7%
Setuju	4	21	84	50%
Kurang Setuju	3	6	18	14,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	177	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin mempunyai visi yang bisa membuat karyawan menjadi berkembang dan motivasi dalam melaksanakan perjaan. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 35,7%, responden yang menjawab setuju

sebanyak 21 orang dengan persentase 50%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 14,3%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{177}{210} \times 100\% = 84,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 84,2%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin mempunyai visi yang bisa membuat karyawan menjadi berkembang dan motivasi dalam melaksanakan perjaan.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mampu memberikan gambaran masa depan organisasi atas kepemimpinan yang berlangsung”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	33,3%
Setuju	4	25	100	59,5%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	179	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin mampu memberikan gambaran masa depan perusahaan atas kepemimpinan yang berlangsung. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 33,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 59,5%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 7,1%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{179}{210} \times 100\% = 85,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 85,2%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin mampu memberikan gambaran masa depan perusahaan atas kepemimpinan yang berlangsung.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin memiliki target yang berorientasi pada masa yang akan datang”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	23,8%

Setuju	4	29	116	69%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	175	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin memiliki target yang berorientasi pada masa yang akan datang. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 23,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 7,1%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{175}{210} \times 100\% = 83,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 83,3%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memiliki target yang berorientasi pada masa yang akan datang.

d. Percaya (*trust*)

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin memberikan tanggung jawab untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan pegawai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	23	115	54,8%
Setuju	4	18	72	42,9%
Kurang Setuju	3	1	3	2,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	190	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin memberikan tanggung jawab untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 54,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 42,9%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{190}{210} \times 100\% = 90,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 90,4%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memberikan tanggung jawab untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan pegawai.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	19	95	45,2%
Setuju	4	19	76	45,2%
Kurang Setuju	3	4	12	9,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	183	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 45,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 45,2%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 9,5%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{183}{210} \times 100\% = 87,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 87,1%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mengarahkan agar pegawai lebih percaya pada keyakinan yang dianut agar dipermudah segala pekerjaannya”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	31%
Setuju	4	28	112	66,7%
Kurang Setuju	3	1	3	2,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	180	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin mengarahkan agar pegawai lebih percaya pada keyakinan yang dianut agar

dipermudah segala pekerjaannya. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 31%, responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 66,7%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{180}{210} \times 100\% = 85,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 85,7%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin mengarahkan agar pegawai lebih percaya pada keyakinan yang dianut agar dipermudah segala pekerjaannya.

e. Pembedayaan (*empowerment*)

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	31%
Setuju	4	28	112	66,7%
Kurang Setuju	3	1	3	2,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	180	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 31%, responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 66,7%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{180}{210} \times 100\% = 85,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 85,7%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mendengarkan kritik dan saran dari pegawai demi kemajuan bersama”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
------------	-------	------------------	------------	--------------

Sangat Setuju	5	15	75	35,7%
Setuju	4	27	108	64,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	183	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin mendengarkan kritik dan saran dari pegawai demi kemajuan bersama. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 35,7%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 64,3%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{183}{210} \times 100\% = 87,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 87,1%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin mendengarkan kritik dan saran dari pegawai demi kemajuan bersama.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pemimpin mendelegasikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kompetensi karyawan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	33,3%
Setuju	4	28	112	66,7%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	182	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan pemimpin mendelegasikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kompetensi karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 33,3%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 66,7%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{182}{210} \times 100\% = 86,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 86,6%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai

sangat setuju pemimpin mendelegasikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kompetensi karyawan.

Tabel 4.16 Hasil Rata-Rata Responden Pada Variabel *Servant Leadership*

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Kasih yang murni (<i>agape love</i>)			
1.	Pemimpin memperhatikan kesehatan pegawai.	89,5%	88%
2.	Pemimpin memperhatikan hak dan kewajiban pegawai.	89,5%	
3.	Pemimpin menunjukkan sikap mau berkorkan untuk pegawai.	86,6%	
Kerendahan hati (<i>humility</i>)			
4.	Pemimpin membantu pegawai secara langsung bila mengalami kesulitan dalam penugasan.	73,3%	76,6%
5.	Pemimpin menghargai hasil kerja pegawai.	77,1%	
6.	Pemimpin mampu membina hubungan yang mendalam dengan pegawai.	80,9%	
Visi (<i>vision</i>)			
7.	Pemimpin mempunyai visi yang bisa membuat karyawan menjadi berkembang dan motivasi dalam melaksanakan perjaan.	84,2%	84%
8.	Pemimpin mampu memberikan gambaran masa depan perusahaan atas kepemimpinan yang berlangsung.	85,2%	
9.	Pemimpin memiliki target yang berorientasi pada masa yang akan datang.	83,3%	
Percaya (<i>trust</i>)			
10.	Pemimpin memberikan tanggung jawab untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan pegawai.	90,4%	87,3%
11.	Pemimpin mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan.	87,1%	
12.	pemimpin mengarahkan agar pegawai lebih percaya pada keyakinan yang dianut agar dipermudah segala pekerjaannya.	85,7%	
Pemberdayaan (<i>empowerment</i>)			
13.	Pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.	85,7%	86%
14.	Pemimpin mendengarkan Kritik dan saran dari pegawai demi kemajuan bersama.	87,1%	
15.	Pemimpin mendelegasikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kompetensi karyawan.	86,6%	
Rata-rata Total Tanggapan Responden		84,2%	

Sumber: Data primer diolah (Tahun 2024)

Berdasarkan tanggapan responden mengenai *Servant Leadership* diperoleh rata-rata skor sebesar 84,2%. Yang menunjukkan bahwa *Servant Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dalam kategori sangat kuat, terdapat dari pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan *Servant Leadership*.

Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari tanggapan responden adalah indikator kasih yang murni dengan persentase 88%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah dari tanggapan responden adalah indikator kerendahan hati dengan persentase 76,6%.

Tabel 4.17 Interpretasi Hasil

Rasio Efektivitas	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

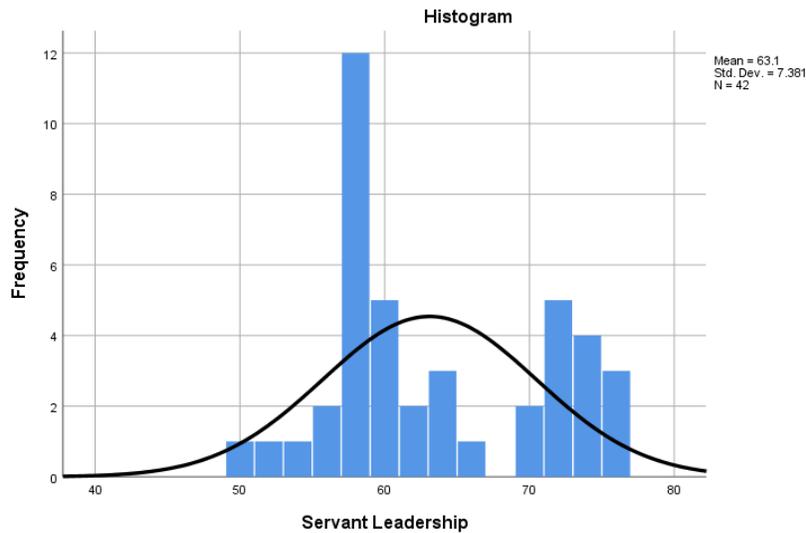
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan *Servant Leadership* (X) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS 26 yang diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
<i>Servant Leadership</i>		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		63.10
Std. Error of Mean		1.139
Median		60.00
Mode		58
Std. Deviation		7.381
Variance		54.479
Range		25
Minimum		50
Maximum		75
Sum		2650

Sumber : Data Primer SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai responden terkecil yaitu 50, nilai responden terbesar yaitu 75, dan *Servant Leadership* mendapatkan rata-rata empirik sebesar 63,10 dengan range 25 dan total skor sebesar 2650.



Sumber : Data Primer SPSS 26

Gambar 4. 5 Histogram Servant Leadership

Untuk mengetahui *Servant Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik, sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Maka dapat diketahui dari hasil tersebut skor rata-rata empirik sebesar 63,10 dan skor teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dari skor rata-rata teoritik $63,10 > 45$, sehingga dapat dikatakan empirik *Servant Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor baik.

Tabel 4.19 Sebaran Nilai Interval *Servant Leadership*

Nilai interval (%)	Nilai	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	63, 10	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

2. Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

a. Orientasi pelayanan

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu memberikan pelayanan yang maksimal”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	17	85	40,5%
Sering	4	22	88	52,4%
Kadang-Kadang	3	3	9	7,1%
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	182	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai selalu memberikan pelayanan yang maksimal. Responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 40,5%, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan persentase 52,4%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase 7,1%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{182}{210} \times 100\% = 86,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 86,6%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai meminimalisir kesalahan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	24	120	57,1%
Sering	4	12	48	40,5%
Kadang-Kadang	3	1	3	2,4%
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	171	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang dengan persentase 57,1%, responden yang menjawab sering sebanyak 12 orang dengan persentase 40,5%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{171}{210} \times 100\% = 81,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 81,4%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan instansi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	22	110	52,4%
Sering	4	18	72	42,9%
Kadang-Kadang	3	2	6	4,8%
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	188	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan instansi. Responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang dengan persentase 52,4%, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase 42,9%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase 4,8%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{188}{210} \times 100\% = 89,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 89,5%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

b. Komitmen

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai dapat dipercaya dengan tugas yang diberikan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	95	45,2%
Sering	4	22	88	52,4%
Kadang-Kadang	3	1	3	2,4%
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	186	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai dapat dipercaya dengan tugas yang diberikan. Responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 45,2%, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan persentase 52,4%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4%

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{186}{210} \times 100\% = 88,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 88,5%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	23	115	54,8%
Sering	4	18	72	42,9%
Kadang-Kadang	3	1	3	2,4%
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	190	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang dengan persentase 54,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase 42,9%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4%

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{190}{210} \times 100\% = 90,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 94,7%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	23	115	54,8%

Sering	4	19	76	45,2%
Kadang-Kadang	3	0	0	0%
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			191	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang dengan persentase 54,8%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan persentase 45,2%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{191}{210} \times 100\% = 90,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 90,9%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

c. Disiplin

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mengikuti aturan dalam instansi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	7	35	16,7%
Sering	4	31	124	73,8%
Kadang-Kadang	3	4	12	9,5%
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	171	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai mengikuti aturan dalam instansi. Responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang dengan persentase 16,7%, responden yang menjawab sering sebanyak 31 orang dengan persentase 73,8%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase 9,5%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{171}{210} \times 100\% = 81,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 81,4%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai menghargai setiap keputusan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	11	55	26,2%
Sering	4	29	116	69%
Kadang-Kadang	3	2	6	4,8%
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	177	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai menghargai setiap keputusan. Responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang dengan persentase 26,2%, responden yang menjawab sering sebanyak 29 orang dengan persentase 69%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase 4,8%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{177}{188} \times 100\% = 84,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 84,2%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai taat dan patuh dengan pekerjaan yang diberikan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	5	25	11,9%
Sering	4	22	88	52,4%
Kadang-Kadang	3	15	45	35,7%
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	158	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai taat dan patuh dengan pekerjaan yang diberikan. Responden yang menjawab selalu sebanyak 5 orang dengan persentase 11,9%, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan persentase 52,4%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang dengan persentase 35,7%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{158}{210} \times 100\% = 75,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 75,2%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

d. Kerjasama

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai dapat bekerja sama saat bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	28	140	66,7%
Sering	4	14	56	33,3%
Kadang-Kadang	3	0	0	0%
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	196	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai dapat bekerja sama saat bekerja. Responden yang menjawab selalu sebanyak 28 orang dengan persentase 66,7%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 14 orang dengan persentase 33,3%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{196}{210} \times 100\% = 93,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 93,3%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai ada keinginan untuk bekerja sama saat bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	29	145	69%
Sering	4	13	52	31%
Kadang-Kadang	3	0	0	0%
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	197	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai ada keinginan untuk bekerja sama saat bekerja. Responden yang menjawab

selalu sebanyak 29 orang dengan persentase 69%, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan persentase 31%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{197}{210} \times 100\% = 93,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 93,8%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai melakukan kerja sama saat bekerja dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	30	150	71,4%
Sering	4	12	48	28,6%
Kadang-Kadang	3	0	0	0%
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		42	198	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan penelitian terdapat 42 tanggapan responden mengenai pernyataan Pegawai melakukan kerja sama saat bekerja dengan baik. Responden yang menjawab sering sebanyak 30 orang dengan persentase 71,4%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 12 orang dengan persentase 28,6%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{198}{210} \times 100\% = 94,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden sebesar 94,2%. Nilai tersebut termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai sangat setuju pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai.

Tabel 4.32 Hasil Rata-Rata Responden pada Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Orientasi Pelayanan			
1.	Pegawai selalu memberikan pelayanan yang maksimal	86,6%	89,3%
2.	Pegawai meminimalisir kesalahan dalam bekerja	81,4%	
3.	Pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan instansi	89,5%	
Komitmen			
4.	Pegawai dapat dipercaya dengan tugas yang di berikan	88,5%	89,3%
5.	Pegawai dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya	90,4%	
6.	Pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal	90,9%	
Disiplin			
7.	Pegawai mengikuti aturan dalam instansi	81,4%	80%
8.	Pegawai menghargai setiap keputusan	84,2%	
9.	Pegawai taat dan patuh dengan pekerjaan yang diberikan	75,2%	
Kerjasama			
10.	Pegawai dapat bekerja sama saat bekerja	93,3%	93,3%
11.	Pegawai ada keinginan untuk bekerja sama saat bekerja	93,8%	
12.	Pegawai melakukan kerja sama saat bekerja dengan baik	94,2%	
Rata-rata Total Tanggapan Responden		87,7%	

Sumber: Data primer diolah (Tahun 2024)

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai diperoleh rata-rata skor sebesar 87,7%. Yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dalam kategori sangat kuat, terdapat dari pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari tanggapan responden adalah indikator kerjasama dengan persentase 93,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah dari tanggapan responden adalah disiplin dengan persentase 80%.

Tabel 4.33 Interpretasi Hasil

Rasio Efektivitas	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

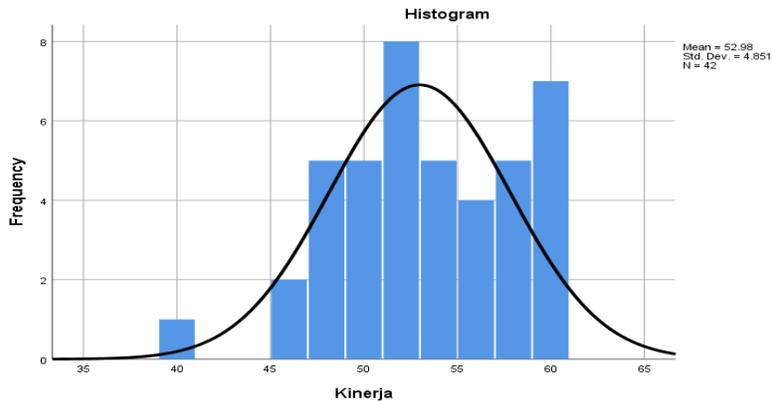
Sumber: Sugiyono (2016)

Tabel 4.34 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		52.98
Std. Error of Mean		.749
Median		52.50
Mode		52
Std. Deviation		4.851
Variance		23.536
Range		20
Minimum		40
Maximum		60
Sum		2225

Sumber : Data Primer SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai skor responden terkecil yaitu 40, nilai skor responden terbesar yaitu 60, dan kinerja mendapatkan rata-rata empirik sebesar 52,98 dengan range 20 dan total skor sebesar 2225.



Sumber : Data Primer SPSS 26

Gambar 4. 6 Histogram Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik, sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik : } Y = \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik : } Y = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Maka dapat diketahui dari hasil tersebut skor rata-rata empirik sebesar 52,98 dan skor teoritik sebesar . Skor rata-rata empirik lebih besar dari skor rata-rata teoritik 52,98 > 36, sehingga dapat dikatakan empirik kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor cukup baik.

Tabel 4.35 Sebaran Nilai Interval *Servant Leadership*

Nilai interval (%)	Nilai	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	52,98	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas pada untuk penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*. Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.36 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75632841
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.069
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
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 Primer, diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dari hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2018) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah garis regresi antara variabel bebas dan variabel terikat membentuk garis linear atau tidak. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *Test of Linearity* dengan kriteria yang berlaku yaitu $< 0,05$.

Tabel 4.37 Uji Linearitas

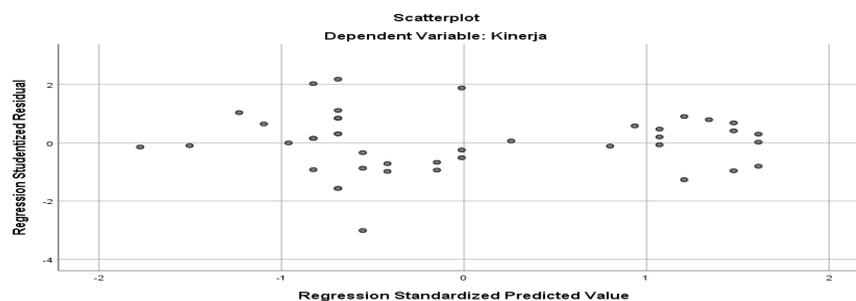
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Servant Leadership	Between Groups	(Combined)	569.226	18	31.624	1.838	.084
		Linearity	386.466	1	386.466	22.460	.000
		Deviation from Linearity	182.760	17	10.751	.625	.838
Within Groups			395.750	23	17.207		
Total			964.976	41			

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian linearitas diketahui bahwa nilai signifikan *linearity* $0,000 < 0,05$. Maka dari tabel di atas variabel bebas dan variabel terikat terdapat pengaruh yang linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan dari perhitungan SPSS 26 dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4. 7 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan tidak terjadi pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak ada masalah heterokedastisitas.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linier sederhana didasarkan pada pengaruh fungsional atau kasual suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Setelah melakukan pengujian regresi linier sederhana menggunakan SPSS 26, maka hasil nya dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4.38 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.731	5.111		5.230	.000
	Servant Leadership	.416	.080	.633	5.169	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, dapat diketahui konstanta sebesar 26,731 dan koefisien regresi sebesar 0,416. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,731 + 0,416X$$

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 26,731 yang berarti bahwa nilai konsistensi variabel *Servant Leadership* sebesar 26,731 koefisien regresi X sebesar 0,416. Maka dari itu koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh *Servant Leadership* (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) adalah positif. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* (variabel X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y).

4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa banyak kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.39 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.386	3.803
a. Predictors: (Constant), Servant Leadership				

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 26

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,633)^2 \times 100\% \\ &= 40,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil koefisien determinasi R square dan perhitungan diatas , maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,400. Maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 40,0% hal ini menunjukkan bahwa *Servant Leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 40,0% dan sisanya sebesar 60,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Ghozali (2021) uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain jika nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- b. Jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.40 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.731	5.111		5.230	.000
	Servant Leadership	.416	.080	.633	5.169	.000

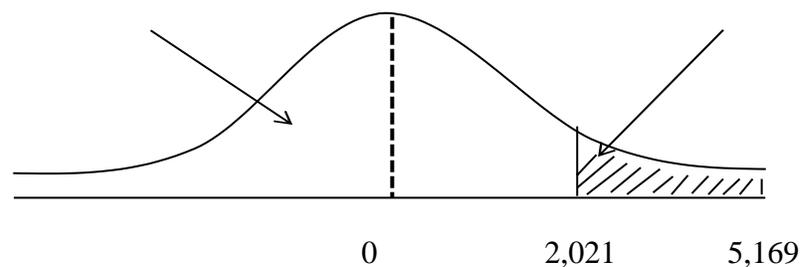
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,169 lebih besar dari nilai t tabel 2,021 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Menunjukkan bahwa *Servant Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Daerah penerimaan H_0

Daerah penerimaan H_a



Gambar 4. 8 Kurva Uji t

4.4 Pembahasan

4.4.1 *Servant Leadership* Pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Servant Leadership terdiri dari lima indikator yaitu kasih yang murni (*agape love*), kerendahan hati (*humility*), visi (*vision*), percaya (*trust*), dan pemberdayaan (*empowerment*). Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata total tanggapan yang diberikan oleh responden yaitu sebesar 84,2% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator kasih yang murni (*agape love*) dengan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88%, tanggapan tertinggi pada indikator kasih yang murni (*agape love*) yaitu pada pernyataan “pemimpin memperhatikan kesehatan pegawai” dan “pemimpin memperhatikan hak dan kewajiban pegawai” dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,5%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pemimpin menunjukkan sikap mau berkorban untuk pegawai” dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,6%.

Nilai pada indikator kerendahan hati (*humility*) dengan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 76,6%, tanggapan tertinggi pada indikator kerendahan hati (*humility*) yaitu pada pernyataan “pemimpin mampu membina hubungan yang mendalam dengan pegawai” dengan rata-rata tanggapan sebesar 80,9%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pemimpin membantu karyawan secara langsung bila mengalami kesulitan dalam penugasan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 73,3%.

Nilai pada indikator visi (*vision*) dengan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 84%, tanggapan tertinggi pada indikator visi (*vision*) yaitu pada pernyataan “pemimpin mampu memberikan gambaran masa depan perusahaan atas kepemimpinan yang berlangsung” dengan rata-rata tanggapan sebesar 85,2%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pemimpin memiliki target yang berorientasi pada masa yang akan datang” dengan rata-rata tanggapan sebesar 83,3%.

Nilai pada indikator percaya (*trust*) dengan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 87,3%, tanggapan tertinggi pada indikator percaya (*trust*) yaitu pada pernyataan “Pemimpin memberikan tanggung jawab untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan pegawai” dengan rata-rata tanggapan sebesar 90,4%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pemimpin mengarahkan agar pegawai lebih percaya pada keyakinan yang dianut agar dipermudah segala pekerjaannya” dengan rata-rata tanggapan sebesar 85,7%.

Nilai pada indikator pemberdayaan (*empowerment*) dengan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86%, tanggapan tertinggi pada pemberdayaan (*empowerment*) yaitu pada pernyataan “pemimpin mendengarkan kritik dan saran dari pegawai demi kemajuan bersama” dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,1%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai” dengan rata-rata tanggapan sebesar 85,7%.

4.4.2 Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Kinerja pegawai terdiri dari empat indikator yaitu orientasi pelayanan, komitmen, dan disiplin kerjasama. Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata total tanggapan yang diberikan oleh responden yaitu sebesar 87,7% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator orientasi pelayanan dengan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 89,3%, tanggapan tertinggi pada indikator orientasi pelayanan yaitu pada pernyataan “Pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan instansi” dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,5%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Pegawai meminimalisir kesalahan dalam bekerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 81,4%

Nilai pada indikator komitmen dengan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 89,3%, tanggapan tertinggi pada indikator komitmen yaitu pada pernyataan “Pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal” dengan rata-rata tanggapan sebesar 90,9%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Pegawai dapat dipercaya dengan tugas yang di berikan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,5%

Nilai pada indikator disiplin dengan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 80%, tanggapan tertinggi pada indikator disiplin yaitu pada pernyataan “Pegawai menghargai setiap keputusan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 84,2%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Pegawai taat dan patuh dengan pekerjaan yang diberikan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 75,2%

Nilai pada indikator kerjasam dengan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 93,3%, tanggapan tertinggi pada indikator kerjasama yaitu pada pernyataan “Pegawai melakukan kerja sama saat bekerja dengan baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 94,2%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Pegawai dapat bekerja sama saat bekerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 93,3%

4.4.3 Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mengenai pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan responden 42 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, diperoleh bahwa data identitas responden berdasarkan umur didominasi usia 31 sampai 40 tahun dengan persentase 66,7%. Menurut Amron (2015) usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang, usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur muda lebih mudah diarahkan, diberimotivasi dan lebih sabar dalam melayani selain itu mempunyai tenaga fisik yang kuat, sebaliknya tenaga kerja yang sudah tua lebih sulit diberikan masukan dan lebih mudah tersinggung selain itu tenaga kerja yang sudah berumur mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas.

Pada 42 responden Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor diperoleh data identitas responden berdasarkan lama bekerja didominasi 6 sampai 10 tahun dengan persentase 56,9%. Menurut Hasudungan (2017) pegawai yang sudah lama bekerja dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input

dan produktivitasnya. Pegawai yang sudah lama bekerja juga lebih dipercaya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai signifikansi kolmogorov sminorv yaitu sebesar 0,200 angka signifikansi kolmogorov sminorv tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Dalam hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat diartikan terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Pada hasil uji heterokedastisitas berdasarkan gambar yang telah di uji menggunakan SPSS 26 dapat diketahui bahwa titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak terjadi pola yang jelas maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana didapatkan nilai koefisien konstanta sebesar 26,731 dan koefisien regresi sebesar 0,416 yang menunjukkan *Servant Leadership* (X) berpengaruh linier terhadap kinerja pegawai (Y) artinya salah satu cara untuk menaikkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan menaikkan *Servant Leadership* maka kinerja akan meningkat 0,416 dengan konstanta 26,731 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif sebesar 40,0% hal ini menunjukkan bahwa *Servant Leadership* memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 40,0% dan sisanya sebesar 60,0% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini dapat dilihat dari uji hipotesis regresi atau t hitung sebesar 5,169 dan t tabel sebesar 2,021 yang menunjukkan bahwa $5,169 > 2,021$ artinya dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Menunjukkan bahwa *Servant Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Ayub Al-Amin & Ermi Utami (2021) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant leadership* terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. Dan diperkuat juga dengan penelitian terdahulu oleh Dian Risma Puteri (2022) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant leadership* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Tengah menunjukkan pengaruh yang positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan *Servant*

leadership terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Tengah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, maka peneliti menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian ini yaitu:

- 1) Hasil analisis deskriptif pada variabel *Servant Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada pegawai PNS yang berjumlah 42 pegawai. Nilai indikator tertinggi yaitu kasih yang murni (*agape love*) dengan persentase nilai 88% dan nilai indikator terendah yaitu kerendahan hati (*humility*) dengan persentase nilai 76,6%. Mendapatkan nilai persentase rata-rata sebesar 84,2%, dengan demikian hasil analisis data tersebut bahwa *Servant Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yaitu relatif sangat baik.
- 2) Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada pegawai PNS yang berjumlah 42 pegawai. Nilai indikator tertinggi yaitu kerjasama dengan persentase nilai 93,3% dan nilai indikator terendah yaitu disiplin dengan persentase nilai 80%. Mendapatkan nilai persentase rata-rata sebesar 87,7% dengan demikian hasil analisis data tersebut bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yaitu relatif sangat baik.
- 3) Koefisien konstanta yang diperoleh sebesar 26,731 dan koefisien regresi sebesar 0,416 yang menunjukkan *Servant Leadership* (X) berpengaruh linier terhadap kinerja pegawai (Y) artinya salah satu cara untuk menaikkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan menaikkan *Servant Leadership* maka kinerja akan meningkat sebesar 0,416 dengan konstanta 26,731 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. *Servant Leadership* berpengaruh cukup baik terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yaitu sebesar 40,0% dan sisanya 60,0% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan dapat dilihat dari uji hipotesis regresi atau t hitung sebesar 5,169 dan t tabel sebesar

2,021. Yang menunjukkan bahwa $5,169 > 2,021$ artinya dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Menunjukkan bahwa *Servant Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu pihak instansi harus tetap mempertahankan *Servant Leadership* secara baik kepada pegawainya, karna pegawai merupakan aset Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang paling penting dalam proses pelayanan terhadap publik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan analisis mengenai *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 1) *Servant Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sudah bisa dikatakan sangat baik, pemimpin dan pihak instansi harus tetap mempertahankan *Servant Leadership* secara baik. Namun *Servant Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor masih memiliki kelemahan pada indikator kerendahan hati (*humility*) terlebih pada pernyataan “pemimpin membantu pegawai secara langsung bila mengalami kesulitan dalam penugasan” yaitu sebesar 73,3%. Dengan demikian pemimpin diharapkan dapat membantu atau memberi arahan secara langsung mengenai masalah atau kesulitan dalam penugasan pegawai demi kenyamanan publik atau para pegawainya.
- 2) Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor relatif baik, namun masi ada indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah dari tanggapan responden yaitu indikator disiplin dengan persentase 80%. namun hasil tersebut masih jauh dengan yang diharapkan oleh instansi dan hasil tersebut masih jauh pula dengan yang diharapkan oleh masyarakat. Dengan demikian pemimpin dapat memantau langsung atau memperhatikan bagai mana proses pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai atau pihak instansi bahkan bisa memberikan hukuman atau *punishment* kepada para pegawai yang tidak disiplin agar pegawai merasa jera dan memperbaiki sikapnya terutama dalam hal disiplin.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya dapat lebih memperhatikan variabel-variabel lain di luar *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai dan memperluas jangkauan penelitian dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, pandi. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikato*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Al Amin, A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Borneo Studies and Research*, 2(2), 1380-1387.
- Aljabar. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Azumastuti, M. (2020). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PDAM Kabupaten Magelang) (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Bintaro . (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Budiharto, Widodo. 2014. *Teori dan Implementasi*. Edisi Revisi. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Edison, Emron. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Bandung : ALFABETA, Cv.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., & Liden, RC (2019). Kepemimpinan yang melayani: Tinjauan sistematis dan panggilan untuk penelitian di masa depan. *Kepemimpinan triwulanan* , 30 (1), 111-132.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Fifteenth Edition (Fifteenth; S. Wall,Ed.)*. Florida: Pearson Education, Inc.
- Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005) Development Of The Servant Leadership Assessment Instrument. *Leadership & Organization Development Journal*.
- _____ (2015). Development Of The Servant Leadership Assessment Instrument. *Leadership & Organization Development Journal*.

- Dian, R. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tengah).
- Poniman, F & Hadiyat, Y (2015). Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gayang, Machmed Tun. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. IN MEDIA.
- Ghozali , I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ (2021). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafsiah, Ipa. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Garut : CV. AKSARA GLOBAL AKADEMIA.
- Hamali, A.Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasudungan, L. (2017) Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.
- Hery, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Remaja Rosdakarya.

- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2014). Servant leadership and serving culture: Influence on individual and unit performance. *Academy of management journal*, 57(5), 1434-1452.
- Mangkunegara, A. AAnwar Prabu (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mikel., Ade, N.J.P., Beni, S., (2021). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
- Nenobais, H (2020), *Servant Leadership*, Penerbit Yogyakarta: Lautan Pustaka.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks.
- Paulus, S. R., Binilang, B. B., & Selanno, S. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Melayani. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(5), 1-13.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Winata, Edi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia lingkungan kerja (Teori, Konsep dan Indikator)*. NTB : Pusat pengembangan dan Pendidikan indonesia.
- Yola, L.H., H. Ewin, B., Megawati. (2020). Pengaruh *Servant Leadership*, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOGOR

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor
Di Tempat

Dengan Hormat

Sehubung dengan penyusunan skripsi Program Studi Manajemen Universitas Pakuan,
bersama ini saya bermaksud melakukan penelitian:

Nama : Silvia Amareta
NPM : 021120067
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor” tujuan penelitian yang saya lakukan ini adalah untuk menyelesaikan Skripsi sebagai persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dana Bisnis, Universitas Pakuan.

Saya menjamin kerahasiaan data yang saya dapat dan data tersebut hanya akan saya pergunakan untuk kepentingan akademis. Apabila ada pernyataan yang kurang berkenan saya mohon maaf yang sebesar-besarnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Silvia Amareta

Lampiran 1



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOGOR

No responden :

Bersama ini, saya mohon kesediaan Saudara untuk mengisi daftar kuesioner yang saya berikan. Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : _____
- Jenis kelamin : a) laki-laki b) perempuan
- Usia : a) 20 – 30 tahun
b) 31 – 40 tahun
c) 41 – 50 tahun
- Lama bekerja : a) 1- 5 tahun
b) 6 – 10 tahun
c) > 10 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda (√) pada pertanyaan dibawah ini yang telah disediakan pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Keterangan pengisian:

SS	= Sangat Setuju	SL	= Selalu
S	= Setuju	SR	= Sering
KS	= Kurang Setuju	KD	= Kadang-Kadang
TS	= Tidak Setuju	HTP	= Hampir Tidak Pernah
STS	= Sangata Tidak Setuju	TP	= Tidak Pernah

<i>Servant Leadership (X)</i>						
No	pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kasih yang murni						
1.	Pemimpin memperhatikan kesehatan pegawai					
2.	Pemimpin memperhatikan hak dan kewajiban pegawai					
3.	Pemimpin menunjukkan sikap mau berkorban untuk pegawai					
Kerendahan hati						
4.	Pemimpin membantu pegawai secara langsung bila mengalami kesulitan dalam penugasan					
5.	Pemimpin menghargai hasil kerja pegawai					
6.	Pemimpin mampu membina hubungan yang mendalam dengan pegawai					
Visi						
7.	Pemimpin mempunyai visi yang bisa membantu pegawai menjadi berkembang dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Pemimpin mampu memberikan gambaran masa depan perusahaan atas kepemimpinan yang berlangsung					
9.	Pemimpin memiliki target yang berorientasi pada masa yang akan datang					
Percaya						
10.	Pemimpin memberikan tanggung jawab untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan pegawai					
11.	Pemimpin mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan					
12.	Pemimpin mengarahkan agar pegawai lebih percaya pada keyakinan yang dianut					

	agar dipermudah segala pekerjaannya.					
Pembedayaan						
13.	Pemimpin memprioritaskan pengembangan karir pegawai					
14.	Pemimpin mendengarkan kritik dan saran dari pegawai demi kemajuan bersama					
15.	Pemimpin mendelegasikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kompetensi pegawai					
Kinerja Pegawai (Y)						
No	Pertanyaan	SL	SR	KD	HTP	TP
Orientasi Pelayanan						
1.	Pegawai selalu memberikan pelayanan yang maksimal					
2.	Pegawai meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
3.	Pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan instansi					
Komitmen						
4.	Pegawai dapat dipercaya dengan tugas yang diberikan					
5.	Pegawai dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya					
6.	Pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal					
Disiplin						
7.	Pegawai mengikuti aturan dalam instansi					
8.	Pegawai menghargai setiap keputusan					
9.	Pegawai taat dan patuh dengan pekerjaan yang diberikan					
Kerja Sama						
10.	Pegawai dapat bekerja sama saat bekerja					
11.	Pegawai mau bekerja sama saat bekerja					
12.	Pegawai melakukan kerja sama saat bekerja dengan baik					

Lampiran 2 Jawaban Responden Servant Leadership

Variabel *Servant Leadership* (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total X
1.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3.	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
4.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
7.	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
8.	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10.	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
11.	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	70
12.	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71
13.	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71
14.	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	69
15.	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	65
16.	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63
17.	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
18.	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
19.	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
20.	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
21.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
22.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
23.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
24.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
25.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
26.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
27.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
28.	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
29.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
30.	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
31.	4	4	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	57
32.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	58
33.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	58
34.	4	4	4	3	2	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	54
35.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60
36.	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	52
37.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60
38.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
39.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
40.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
41.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
42.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	50

Lampiran 3 Jawaban Responden Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	58
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	55
6	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	54
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	52
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
10	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
11	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
13	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
14	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	55
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
19	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
26	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	51
27	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	52
28	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	52
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
30	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	51
31	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
32	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	55
33	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	54
34	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	53
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45
39	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	52
40	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	45

41	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	54
42	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	47

Lampiran 4 Hasil Wawancara

Beberapa pertanyaan yang diajukan pada saat wawancara

1. Bagaimana penilaian pemimpin di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor saat ini?

Pemimpin saat ini melakukan tugas nya dengan baik dan memiliki keterampilan yang cukup baik seperti komunikasi yang dapat memberikan arahan kepada pegawai nya dengan tegas dan jelas, pengambilan keputusan yang baik sebagai pemimpin dalam menentukan pilihan, dapat berpikir kritis, dan memiliki kerendahan hati yang dapat diterapkan oleh para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

2. Bagaimana visi yang dimiliki pemimpin untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?

Pemimpin memiliki visi yang sama dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor terwujudnya pelayanan prima dan pemimpin juga memiliki visi yang dapat memotivasi pegawai demi kenyamanan masyarakat dan kemajuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

3. Bagaimana sikap pemimpin jika ada pegawai yang tidak mengikuti aturan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?

Sikap pemimpin jika ada pegawai yang tidak mengikuti aturan salah satunya yaitu dengan cara ditegur langsung dengan cara yang sopan dan tidak menjatuhkan, biasanya pemimpin selalu mengingatkan hal-hal disiplin, dan memberi motivasi pegawai nya saat apel pagi.

Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silvia Amareta
Alamat : Jl. Pahlawan RT.03/RW05 No 27 Kel. Karang Asem
Barat Kec. Citeureup Kab.Bogor 16811
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 20 Maret 2002
Agama : Islam
Pendidilan
• SD : SD Negeri Citeureup 04
• SMP : SMP Negeri 01 Citeureup
• SMA : SMK Plus PGRI 01 Cibinong
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 30 Mei 2024
Peneliti,

(Silvia Amareta)

Lampiran 6 t tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Servant Leadership dan Kinerja

Uji Validitas Variabel *Servant Leadership*

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	X1	0,864	0,257	r hitung > r tabel	Valid
2.	X2	0,864	0,257	r hitung > r tabel	Valid
3.	X3	0,919	0,257	r hitung > r tabel	Valid
4.	X4	0,803	0,257	r hitung > r tabel	Valid
5.	X5	0,765	0,257	r hitung > r tabel	Valid
6.	X6	0,834	0,257	r hitung > r tabel	Valid
7.	X7	0,916	0,257	r hitung > r tabel	Valid
8.	X8	0,929	0,257	r hitung > r tabel	Valid
9.	X9	0,845	0,257	r hitung > r tabel	Valid
10.	X10	0,700	0,257	r hitung > r tabel	Valid
11.	X11	0,824	0,257	r hitung > r tabel	Valid
12.	X12	0,806	0,257	r hitung > r tabel	Valid
13.	X13	0,910	0,257	r hitung > r tabel	Valid
14.	X14	0,883	0,257	r hitung > r tabel	Valid
15.	X15	0,919	0,257	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26

Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	X1	0,866	0,257	r hitung > r tabel	Valid
2.	X2	0,818	0,257	r hitung > r tabel	Valid
3.	X3	0,816	0,257	r hitung > r tabel	Valid
4.	X4	0,803	0,257	r hitung > r tabel	Valid
5.	X5	0,761	0,257	r hitung > r tabel	Valid
6.	X6	0,724	0,257	r hitung > r tabel	Valid
7.	X7	0,716	0,257	r hitung > r tabel	Valid
8.	X8	0,844	0,257	r hitung > r tabel	Valid
9.	X9	0,550	0,257	r hitung > r tabel	Valid
10.	X10	0,766	0,257	r hitung > r tabel	Valid
11.	X11	0,749	0,257	r hitung > r tabel	Valid
12.	X12	0,613	0,257	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Servant Leadership dan Kinerja

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (*Servant Leadership*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	15

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	12

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26

Lampiran 9 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Servant Leadership dan Kinerja

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi *Servant Leadership*

Statistics		
<i>Servant Leadership</i>		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		63.10
Std. Error of Mean		1.139
Median		60.00
Mode		58
Std. Deviation		7.381
Variance		54.479
Range		25
Minimum		50
Maximum		75
Sum		2650

Sumber : Data Primer SPSS 26

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		52.98
Std. Error of Mean		.749
Median		52.50
Mode		52
Std. Deviation		4.851
Variance		23.536
Range		20
Minimum		40
Maximum		60
Sum		2225

Sumber : Data Primer SPSS 26

Lampiran 10 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

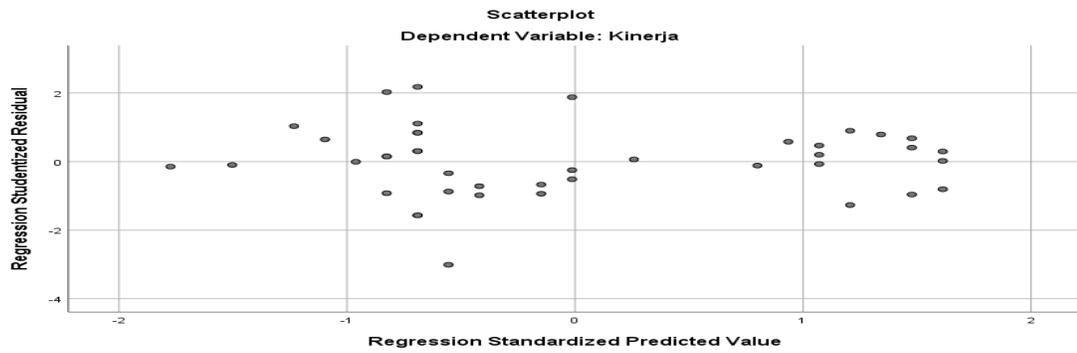
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	42	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75632841
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.069
	Negative	-.087
Test Statistic	.087	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 26

Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Servant Leadership	Between Groups	(Combined)	569.226	18	31.624	1.838	.084
		Linearity	386.466	1	386.466	22.460	.000
		Deviation from Linearity	182.760	17	10.751	.625	.838
	Within Groups		395.750	23	17.207		
	Total		964.976	41			

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 26



Gambar Uji Heterokedastisitas

Lampiran 11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.731	5.111		5.230	.000
	Servant Leadership	.416	.080	.633	5.169	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 26

Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.386	3.803

a. Predictors: (Constant), Servant Leadership

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 26

Lampiran 13 Hasil Uji t

Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.731	5.111		5.230	.000
	Servant Leadership	.416	.080	.633	5.169	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 26