

## PENGARUH SERVANT LEADERSHIP STYLE, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA UPT SMK NEGERI 1 GOWA

Putri Anugrah\*<sup>1</sup>, Un Dini Imran<sup>2</sup>, Nurlaela<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel

e-mail: \*<sup>1</sup> [anugrahsyaputri17@gmail.com](mailto:anugrahsyaputri17@gmail.com), <sup>2</sup>[undini@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:undini@stienobel-indonesia.ac.id),  
<sup>3</sup>[nurlaela@gmail.com](mailto:nurlaela@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh *servant leadership style*, budaya organisasi dan komitmen organisasional secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT Smk Negeri 1 Gowa (2) mengetahui pengaruh *servant leadership style*, budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT Smk Negeri 1 Gowa (3) mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh antara *servant leadership style*, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT Smk Negeri 1 Gowa.

Sampel penelitian sebesar 50 responden yang adalah pegawai SMK Negeri 1 Gowa, metode analisis yang digunakan dalam kajian ini yakni regresi linier berganda dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Hasil penelitian memperlihatkan (1) *servant leadership style* dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT SMK Negeri 1 Gowa, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT SMK Negeri 1 Gowa (2) *servant leadership style*, budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT SMK Negeri 1 Gowa (3) komitmen organisasional merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan hasil kerja pegawai pada UPT SMK Negeri 1 Gowa.

**Kata Kunci :** Servant Leadership Style, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Peningkatan Kinerja

### ABSTRACT

*The Influence of Servant Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Commitment on Increasing Employee Performance at UPT SMK Negeri 1 Gowa, guided by Un Dini Imran and Nurlaela This research aims to determine (1) the influence of servant leadership style, organizational culture and organizational commitment partially on increasing employee performance at UPT SMK Negeri 1 Gowa (2) the influence of servant leadership style, organizational culture and organizational commitment simultaneously on increasing employee performance at UPT SMK Negeri 1 Gowa (3) the most dominant variables influencing servant leadership style, organizational culture and organizational commitment to improving employee performance at UPT SMK Negeri 1 Gowa.*

*The research sample was 50 respondents who were employees of SMK Negeri 1 Gowa. The analytical method used in this study was multiple linear regression with data collection methods using a questionnaire with a Likert scale.*

*The research results show (1) servant leadership style and organizational culture have no partial effect on improving employee performance at UPT SMK Negeri 1 Gowa, while organizational commitment has a partial influence on increasing employee performance at UPT SMK Negeri 1 Gowa (2) servant leadership style, Organizational culture and organizational commitment have a positive effect simultaneously on increasing employee performance at UPT SMK Negeri 1 Gowa (3) Organizational commitment is a variable that has a positive and significant effect on increasing employee work results at UPT SMK Negeri 1 Gowa.*

**Keywords:** Servant Leadership Style, Organizational Culture, Organizational Commitment, and Performance Improvement

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik dalam sektor pemerintah maupun dalam ranah bisnis swasta dalam pencapaian tujuan organisasi wajib melalui fasilitas dalam lembaga yang memungkinkan setiap kelompok atau individu dapat berperan aktif dalam menjalankan tugas mereka untuk mewujudkan visi organisasi tersebut. Terwujudnya visi kelompok hanya dimungkinkan sebab usaha berbagai orang selaku SDM memiliki kemampuan yang baik serta berkualitas tinggi. Hal ini membuktikan bahwasanya SDM mempunyai dampak yang signifikan bagi kemampuan organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan. Seperti yang dijelaskan oleh (S.P. Hasibuan, 2020) Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Organisasi mempunyai berbagai jenis sumber daya seperti input yang akan diubah menjadi output berupa layanan serta produk. Sumber daya itu mencakup modal, teknologi pununjang proses produksi, skema beroprasi, metode bahkan lainnya. Dari semua jenis sumber daya itu SDM menjadi aspek yang sangat penting dalam organisasi.

Dalam konteks MSDM kepemimpinan memainkan peran yang krusial dalam mencapai target dan sasaran organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memanfaatkan hak secara formal untuk mengendalikan berbagai karyawan yang berkewajiban agar seluruh aspek kerjaan di integrasikan demi tercapainya visi yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Dalam perspektif yang lebih sederhana, Robbins & P Stephen dalam (Marjaya I & F, 2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan keterampilan mempengaruhi suatu kelompok untuk mewujudkan suatu tujuan. Sedangkan menurut (S.P. Hasibuan, 2020) Kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin memengaruhi tindakan dan sikap bawahannya dengan tujuan mendorong kerjasama dan produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Peran individu dalam suatu organisasi memiliki peranan krusial dalam membentuk dan menjaga eksistensi organisasi tersebut. Realitas organisasi dipengaruhi oleh simbol serta identitas masing-masing anggota di dalamnya. Identitas anggota yang terbentuk melalui budaya organisasi menjadi faktor kunci dalam mengembangkan rasa percaya diri dan meningkatkan kinerja yang efektif di lingkungan kerja. Suatu budaya yang kuat akan menggambarkan kesepakatan dan solidaritas yang tinggi sehingga memudahkan pencapaian tujuan dalam sebuah kelompok.

Suatu budaya organisasi yang kuat dapat membantu membangun komitmen organisasional yang tinggi di antara anggota tim. Budaya yang mendorong kerja sama, transparansi, penghargaan, dan pertumbuhan profesional dapat membuat individu merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Ini adalah fondasi yang penting untuk meningkatkan komitmen individu terhadap kelompok yang pada kesempatannya bisa menunjang produktivitas, kualitas kerja, bahkan komitmen organisasional. Menurut Meyer dan Allen (1993) dalam (Huda & Farhan, 2019), komitmen organisasi adalah kondisi ketika seorang karyawan menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan dan mempunyai keinginan untuk mencurahkan lebih banyak energi dan tanggung jawab untuk mendorong kemakmuran dan keberhasilan. Dengan kata lain, komitmen organisasional menjadi faktor yang sangat signifikan dalam mengevaluasi hasil kerja pegawai di dalam suatu industri organisasi.

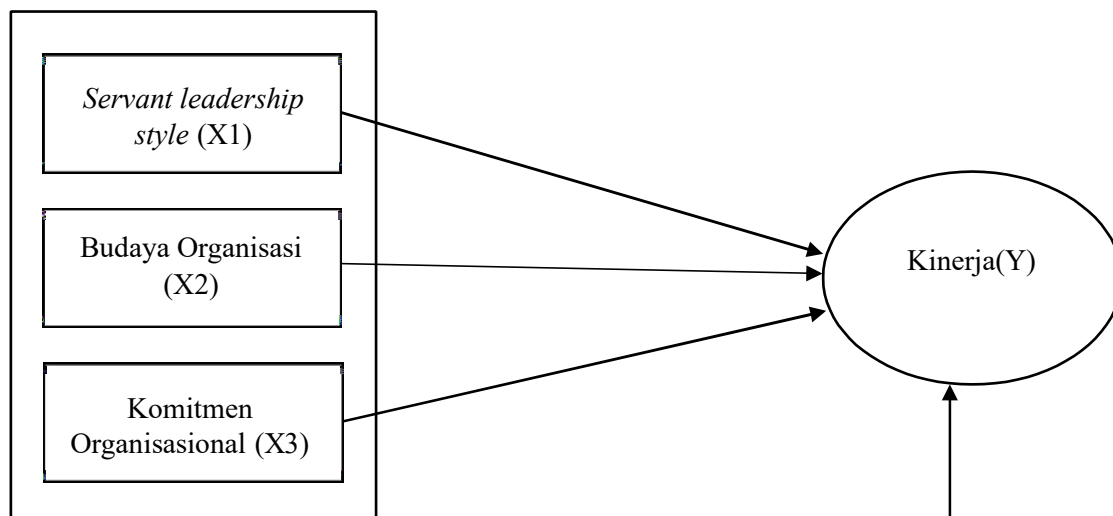
Mangkunegara (2019) memaparkan Kinerja merujuk pada output pekerjaan, baik dari aspek kualitas maupun jumlah yang dihasilkan oleh karyawan saat menjalankan tugas sesuai pada kewajiban yang diberikannya (Setyo Widodo et al., 2022). Penting untuk diingat bahwa kinerja adalah suatu tindakan yang dinilai, bukan sekadar suatu

peristiwa. Kinerja melibatkan berbagai komponen dan tidak selalu menghasilkan hasil yang terlihat secara langsung.

Setiap organisasi baik perusahaan maupun organisasi pemerintahan memiliki masalah yang dihadapi baik dari sisi operasional maupun non operasional. SMK Negeri 1 Gowa adalah satu diantara lima sekolah kejuruan Negeri yang berada di Kabupaten Gowa. Sebagai sebuah entitas pendidikan, sekolah ini juga berada di tengah tantangan-tantangan yang mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia.

### KERANGKA KONSEPTUAL

dengan demikian kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### HIPOTESIS PENELITIAN

- 1) Diduga bahwa Gaya kepemimpinan *servant leadership style*, budaya organisasi, dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT Smk Negeri 1 Gowa.
- 2) Diduga bahwa Gaya kepemimpinan *servant leadership style*, budaya organisasi, dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT Smk Negeri 1 Gowa.
- 3) Diduga bahwa Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT Smk Negeri 1 Gowa.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini target populasi adalah pegawai (guru/staf) yang berjumlah 101. Berdasarkan populasi maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 50,24 dibulatkan menjadi 50 responden.

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan metode penelitian study kepustakaan (*Library Research*) merupakan metode yang dilakukan melalui perpustakaan guna mendapatkan data teoritis baik melalui buku-buku, artikel, serta tulisan lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian

ini. Penelitian lapangan yaitu metode penelitian dengan melakukan observasi langsung pada tempat penelitian dan melalui penyebaran kuesioner.

Sehubungan pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif maka analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai keabsahan atau validitas suatu kuesioner setelah diisi oleh responden. Kuesioner dinyatakan valid bila pernyataan dalam kuesioner dapat secara akurat mencerminkan aspek yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Validitas kuesioner dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Jika nilai r hitung > r tabel, maka data dianggap valid.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Corrected Item (R-hitung)	R-Tabel	Keterangan
Servant Leadership Style (X1)	X1.1	0,774	0,278	Valid
	X1.2	0,899	0,278	Valid
	X1.3	0,779	0,278	Valid
	X1.4	0,824	0,278	Valid
	X1.5	0,737	0,278	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,720	0,278	Valid
	X2.2	0,719	0,278	Valid
	X2.3	0,738	0,278	Valid
	X2.4	0,720	0,278	Valid
	X2.5	0,711	0,278	Valid
Komitmen Organisasional	X3.1	0,679	0,278	Valid
	X3.2	0,794	0,278	Valid
	X3.3	0,820	0,278	Valid
	X3.4	0,733	0,278	Valid
	X3.5	0,712	0,278	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,820	0,278	Valid
	Y1.2	0,779	0,278	Valid
	Y1.3	0,863	0,278	Valid
	Y1.4	0,808	0,278	Valid
	Y1.5	0,481	0,278	Valid

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.9 , Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa dengan menggunakan nilai r-tabel sebesar 0,278, maka semua pernyataan pada kuesioner dianggap valid. Hal ini disimpulkan dari fakta bahwa secara keseluruhan nilai r-hitung untuk setiap item melebihi nilai r- tabel yang ditetapkan. Oleh

karena itu, instrumen yang terkait dengan masing- masing variabel, yaitu servant leadership style (X1), budaya organisasi (X2), komitmen organisasional (X3), dan kinerja (Y), secara keseluruhan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi suatu instrumen dan seberapa terpercayanya suatu kuesioner. Evaluasi reliabilitas diukur menggunakan metode Cronbach alpha, dan jika nilai alpha > 0,6, maka kuesioner dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

**Tabel 2 Hasil Uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Servant Leadership Style (X1)	0,863	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,768	Reliabel
Komitmen organisasional (X3)	0,800	Reliabel
Kinerja (Y)	0,811	Reliabel

Sumber : Olah data primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji reliabilitas kuesioner menyatakan bahwa semua variabel dianggap reliabel karena  $\alpha > 0,6$ . Hasil uji reliabilitas variabel servant leadership style (X1) menunjukkan nilai  $\alpha$  sebesar  $0,863 > 0,6$ , variabel budaya organisasi (X2) menghasilkan nilai  $\alpha$  sebesar  $0,768 > 0,6$ , variabel komitmen organisasional (X3) menghasilkan nilai  $\alpha$  sebesar  $0,800 > 0,6$  dan variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai  $\alpha$  sebesar  $0,811 > 0,6$ . Jadi, secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas variabel menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dianggap valid dan kuesioner yang digunakan dapat dipercaya.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel terikat. Penggunaan analisis regresi linier berganda karena pada penelitian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu servant leadership style, budaya organisasi dan komitmen organisasional.

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

	Model	coefficients				
		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.378	2.419		4.290	.000
	Servant leadership style	.071	.087	.113	.812	.421
	Budaya organisasi	.236	.117	.291	2.006	.051
	Komitmen organisasional	.298	.102	.378	2.914	.006

Sumber : Olah data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.14, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10.378 + 0,071 X_1 + 0,236 X_2 + 0,298 X_3 + e$$

Adapun uraian penjelasan hasil persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1.  $b_0$  = Nilai konstanta yang diperoleh adalah 10.378, artinya apabila servant leadership style ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan komitmen organisasional ( $X_3$ ) sama dengan 0, maka variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sama dengan 10.378 atau positif
2.  $0,071 X_1$  = nilai koefisien regresi pada variabel servant leadership style ( $X_1$ ) adalah 0,071 yang artinya bahwa servant leadership style berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3.  $0,236 X_2$  = nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) adalah 0,236 yang artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. nilai koefisien regresi pada variabel komitmen organisasional ( $X_3$ ) adalah 0,298 yang artinya bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari persamaan analisis regresi linear berganda dapat dilihat bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil analisis juga menyatakan bahwa variabel independen yang paling dominan berpengaruh positif adalah komitmen organisasional dengan nilai sebesar 0,298.

### Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X$ ) secara individual memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika nilai signifikansi  $t > 0,05$ , maka hipotesis nol ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi  $t < 0,05$ , maka hipotesis nol diterima.

Tabel 4 Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikansi
Servant leadership style ( $X_1$ )	0,812	2,011	0,421
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	2,006	2,011	0,051
Komitmen Organisasional ( $X_3$ )	2,914	2,011	0,006

Sumber : Olah Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas, berikut uraian penjelasan hasil uji T (uji Parsial), antara lain :

a. Servant Leadership Style

Hasil analisis uji T menyatakan bahwa nilai t-hitung untuk variabel servant leadership style adalah 0,812 sementara nilai t-tabelnya adalah 2,011. Dalam konteks ini, karena nilai t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel yaitu  $0,812 < 2,011$ , dan nilai signifikansinya adalah 0,421 yang lebih besar dari level signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa servant leadership style tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Budaya organisasi

Hasil analisis uji T menyatakan bahwa nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi adalah 2,006 sementara nilai t-tabelnya adalah 2,011. Dalam konteks ini, karena nilai t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel yaitu  $2,006 < 2,011$ , dan nilai signifikansinya adalah 0,051 yang lebih besar dari level signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Komitmen organisasional

Hasil analisis uji T menyatakan bahwa nilai t-hitung untuk komitmen organisasional adalah 2,914 sementara nilai t-tabelnya adalah 2,011. Dalam konteks ini, karena nilai t-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel yaitu  $2,914 > 2,011$ , dan nilai signifikansinya adalah 0,006 yang lebih kecil dari level signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jadi, berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa variabel servant leadership style (X1) dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, variabel komitmen organisasional (X3) ditemukan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ , kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Ini berarti secara bersama-sama, X1, X2, dan X3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
No	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.806	3	14.269	10.782	.000 <sup>b</sup>
	Residual	60.874	46	1.323		
	Total	103.680	49			

Sumber : Olah data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji F menyatakan bahwa nilai F-hitung sebesar 10.782 dan nilai Ftabel sebesar 2.81. berdasarkan hal tersebut, nilai F- hitung lebih lebih besar dari F-tabel yaitu  $10.782 > 2.81$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel servant leadership style (X1), budaya organisasi (X2) dan komitmen organisasional (X3) bersama- sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu servant leadership style (X1), budaya organisasi (X2) dan komitmen organisasional (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), sebagai berikut :

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin Watson
1	.643	.413	.375	1.150	1.088

Sumber : *Olah Data Primer, 2024*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R menunjukkan angka 0,643 maka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,413 yang menyatakan pengertian bahwa pengaruh servant leadership style (X1), budaya organisasi (X2) dan komitmen organisasional (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,413 atau 41,3 % menunjukkan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan sekitar 0,587 atau 58,7 % merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh servant leadership style, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Upt Smk Negeri 1 Gowa, sehingga dapat dibahas secara individual dari tiap-tiap variabel, yaitu sebagai berikut :

### 1. Pengaruh secara parsial

#### a. Pengaruh servant leadership style terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel servant leadership style menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis, nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel,  $0,812 < 2,011$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,421 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa servant leadership style tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farida, 2020) variabel servant leadership style tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis nilai t-hitung variabel budaya organisasi tersebut sebesar 2.006 dan nilai ttabel sebesar 2,011. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-



hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu  $2,006 < 2,011$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,051 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farida, 2020) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis nilai t-hitung variabel komitmen organisasional sebesar 2,914 dan nilai t-tabel sebesar 2,011. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel  $2,914 > 2,011$  dan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Patra, 2017) yang menyatakan komitmen organisasional signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. **2. Pengaruh secara simultan**

Berdasarkan hasil pengujian uji F menyatakan bahwa nilai F-hitung sebesar 10.782 dan nilai F-tabel sebesar 2.81. berdasarkan hal tersebut, nilai F- hitung lebih lebih besar dari F-tabel yaitu  $10.782 > 2.81$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel servant leadership style (X1), budaya organisasi (X2) dan komitmen organisasional (X3) bersama- sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Simamora, 2022) yang menyatakan servant leadership style, budaya organisasi dan komitmen organisasional signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**3. Variabel lain yang berpengaruh di luar judul peneliti**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel servant leadership style, budaya organisasi dan komitmen organisasional menunjukkan bahwa pada hasil uji t, disimpulkan bahwa variabel X1 tidak memiliki pengaruh terhadap Y dengan nilai signifikansi  $0,421 > 0,05$ , X2 tidak memiliki pengaruh terhadap Y dengan nilai signifikansi  $0,051 > 0,05$ , sedangkan X3 memiliki pengaruh terhadap Y dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Pada hasil uji F disimpulkan variabel X1,X2 dan X3 secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Y, dengan nilai signifikansi masing-masing variabel  $10.782 > 2.81$ .

Berdasarkan hasil observasi peneliti hal ini disebabkan karena adanya variabel lain yang lebih berpengaruh akan tetapi tidak terdapat dalam judul penelitian peneliti yakni variabel motivasi kerja. Dimana setiap individu membutuhkan sebuah motivasi dalam bekerja untuk lebih meningkatkan kualitas pengajaran, pelayanan dan manajemen organisasi. Bisa dilihat pada bagian karakteristik responden berdasarkan usia, responden dengan rentang usia antara 21-30 tahun dengan persentase sebesar 20% atau setara dengan 10 orang. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada kelangsungan pendidikan terutama untuk pegawai yang baru terlibat dalam bidang pendidikan. Manajemen perlu memberikan perhatian khusus kepada individu dengan rentang usia tersebut.

**4. Variabel yang dominan berpengaruh**

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah komitmen organisasional dengan nilai sebesar 0,298, sedangkan servant leadership style memiliki nilai sebesar

0,071 dan budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,236. Jadi, komitmen organisasional merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Gowa. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden pada variabel komitmen organisasional, dimana sebagian besar pegawai SMK Negeri 1 Gowa setuju dengan Komitmen organisasional yang menunjang kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti pada UPT SMK Negeri 1 Gowa, berdasarkan data yang diperoleh dari 50 responden mengenai pengaruh servant leadership style, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT SMK Negeri 1 Gowa yang kemudian diolah dan diuji, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Servant leadership style (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT SMK Negeri 1 Gowa dimana diperoleh nilai t-hitung  $0,812 < t\text{-tabel } 2,011$  dengan nilai signifikansi  $0,421 > 0,05$ . Selanjutnya pada variabel budaya organisasi (X2) juga tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT SMK Negeri 1 Gowa dimana perolehan nilai t-hitung  $2,006 < t\text{-tabel } 2,011$  dengan nilai signifikansi  $0,051 > 0,05$ . Sedangkan variabel komitmen organisasional (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT SMK Negeri 1 Gowa dimana nilai yang diperoleh adalah t-hitung  $2,914 > t\text{-tabel } 2,011$  dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ .
2. Servant leadership style (X1), budaya organisasi (X2) dan komitmen organisasional (X3) berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT SMK Negeri 1 Gowa dimana diperoleh nilai f-hitung  $10,782 > f\text{-tabel } 2,81$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Variabel komitmen organisasional (X3) merupakan variabel independen yang paling dominan berpengaruh positif dengan perolehan nilai sebesar 0,298 diantara variabel lainnya.

## SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai, diharapkan kepala sekolah dan manajemen UPT SMK Negeri 1 Gowa dapat mempertahankan serta terus meningkatkan komitmen organisasional yang diberikan oleh para pegawai. Hal ini disebabkan pegawai menginginkan adanya sistem manajemen yang dapat diterima dan dijalankan dengan baik. Terlebih lagi, ketika para pegawai merasakan bahwa keinginan dan harapan mereka diperhatikan, diharapkan mereka juga akan memberikan tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap UPT SMK Negeri 1 Gowa.
2. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai UPT SMK Negeri 1 Gowa maka dari itu untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan responden dari instansi atau perusahaan lainnya.
3. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menambah variabel penelitian ataupun melakukan penelitian diluar judul penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja pegawai selain variabel servant leadership style, budaya organisasi dan komitmen organisasional.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Berutu, K., Silvia, K., Dalimunthe, N. H., Pramono, R., & Ardian, W. (2022). *Edu Manage-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Edu Manage Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Pembelajaran Di Sekolah* (Vol. 1, Issue 1). <https://www.jurnal.staini.ac.id/index.php/edumanage>
- Ellis Peter, & Bach Shirley. (2019). *Kepemimpinan, Manajemen, Dan Team Work Dalam Organisasi* (M Fauziah (Ed.)). Rapha Publising. Farida, A. J. . S. H. . & A. S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Budaya Perusahaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*.
- Hendra, T. (N.D.). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru*.
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Kurniawan, M. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kabupaten Kerinci)*.
- Kurniawan, Z. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dan Manajemen*.
- Marjaya I, & F, P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No., 129–147.
- Mas'ud, & Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maulidah Az-Zahroh, N., Safvitri, C., Putra, S. A., Anshori, I., Trunojoyo, U., Alamat, M., Raya Telang, J., Utm, K., & Box 02 Kamal-Bangkalan, P. O. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja : Studi Literature Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 131–154. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.784>
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. In *Jurnal Ilmiah Methonomi* (Vol. 3, Issue 1).
- Nurandini, A. . & L. E. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Pegawai Perumperumnas Jakarta)*.
- Patra, B. A. . H. A. . & M. M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership Style)*.
- Rahayu, M., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Sidik Nusannas, I., Mutmainnah, D., & Kusdano Waskito, S. (2020). *Pengaruh Servant Leadership Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Di Universitas Swasta*. 11(2), 377.
- S.P. Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.

- 
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review Msdm)*. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1>
- Simamora, M. (2022). Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Yang dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalannasional Wilayah Iv Provinsi Sumatera Utara. *Ekonomi Bisnis Digital*.
- Soraya, F., Yusuf, N. S., Syafitri, A., & Anshori, I. (2023). Perilaku Kepemimpinan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3). <https://doi.org/10.59581/Jrim-Widyakarya.V1i2>
- Sugiyono, P., Budaya Organisasi, P., Sugiyono Jurusan Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmu Manajemen* | (Vol. 2).
- Sulianti, D., & Tobing, K. L. (N.D.). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii Di Sumatera Utara*.
- Suryati. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, Volume 2*.
- Un Dini Imran, Rahma Salsabila Akhiruddin, & Andi Aninditha Khaerunnisa. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Economics And Digital Business Review*, 4(2), 254–271.
- Winulyo, J. M., Aziz, A., & Rahman, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Program Sekolah Penggerak Di Sdn Sukabumi 2 Kota Probolinggo. *Sains Dan Teknologi*, 10(3), 2023–2957. <https://doi.org/10.47668/Edusaintek.V8i1.873>