

BAB II

1. Tinjauan Pustaka

5.1 Landasan Teori

5.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

5.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Mangkunegara (2020:7) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara menurut Sedarmayanti (2019:37) Mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek ‘manusia’ atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Rivai dkk (2018:4). mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan atau

instansi maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *mamange* (mengelola) sumber daya manusia. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai defenisi sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

5.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk (SDM) meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan atau instansi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis sosial dan meningkatkan andil manusia sangat penting , sehingga seluruh perusahaan atau instansi membentuk departemen SDM, Menurut Rivai dkk (2018:8-9) Maka tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis etis dan sosial.

Menurut Sedarmayanti (2019:37) secara khusus menjelaskan dalam studinya manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

- 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi: prosedur prekrutan dan seleksi “yang teliti” sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja.
- 4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- 5) Menciptakan iklim di mana hubungan yang produktif dan harmonis dan dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- 6) Mengembangkan lingkungan, di mana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.

5.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:2) yaitu :

1. *Planning* atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
2. *Organizing* atau pengorganisasian ini meliputi:

- a). Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - b). Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
 - c). Penugasan tanggung jawab tertentu
 - d). Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu untuk melaksanakan tugasnya.
3. *Staffing* atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.
4. *Leading* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.
5. *Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan untuk mengelolah hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

5.1.2 *Servant Leadership*

5.1.2.1 Pengertian *Servant Leadership*

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

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

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pelayan merupakan suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dalam hati untuk melayani, menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas, menyelesaikan sesuatu bersama orang lain dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama. Dan yang paling terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal yang saling memperkuat secara positif.

5.1.2.2 Ciri-ciri *Servant Leadership* (kepemimpinan pelayan)

Menurut Hutahaean (2021:71) seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan melayani (*servant leadership*), dapat diketahui melalui ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) (Mendengarkan) pemimpin pelayan berusaha mengenali dan memahami dengan jelas kehendak kelompok. Mendengarkan dan memahami apa yang dikomunikasikan tubuh, jiwa, dan pikiran.
- 2) (Menerima orang lain dan empati) Pemimpin pelayan yang paling sukses adalah mereka yang mampu menjadi seorang pendengar yang penuh dengan empati.
- 3) (Kemampuan meramalkan) kemampuan meramalkan adalah ciri khas yang memungkinkan pemimpin pelayan bisa memahami pelajaran dari masa lalu, realita masa sekarang dan kemungkinan konsekuensi sebuah keputusan untuk masa depan. Hal ini menamakan inti permasalahan sampai jauh kedalam pikiran intuitif.
- 4) (Membangun kekuatan persuasif) ciri khas pemimpin pelayan lainnya adalah mengandalkan kemampuan meyakinkan orang lain, bukannya wewenang karena kedudukan dalam membuat keputusan di dalam organisasi.
- 5) (*Konseptualisasi*) pemimpin pelayan berusaha memelihara kemampuan mereka untuk memiliki impian besar. Kemampuan untuk melihat kepada suatu masalah (atau sebuah organisasi) dari perspektif *konseptualisasi* berarti bahwa orang harus berpikir melampaui realita dari hari ke hari.

- 6) (Kemampuan menyembuhkan) belajar menyembuhkan merupakan daya yang kuat untuk perubahan dan integrasi. Salah satu kekuatan besar kepemimpinan pelayan adalah kemampuan untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang lain.
- 7) (Kemampuan melayani) kepemimpinan pelayan memiliki komitmen untuk melayani kebutuhan orang lain. Hal ini tentunya menekankan adanya keterbukaan dan kejujuran, bukan pengendalian atau pengawasan.
- 8) (Memiliki komitmen pada pertumbuhan manusia) dalam praktiknya dengan cara melakukan pengembangan pribadi dan profesional, menaruh perhatian pribadi pada gagasan dan saran karyawan atau anggota, memberikan dorongan kepada keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan, toleran terhadap kesalahan dan sebagainya.
- 9) (Membangun komunitas atau masyarakat ditempat kerja) membangun komunitas ini mencakup membangun komunitas yang baik antar karyawan, antar pemimpin dan bawahan dan membangun komunitas masyarakat dan pelanggan.

5.1.2.3 Indikator *Servant Leadership*

Menurut Denis dalam Hutahaean (2021:71) *Servant leadership* dapat diukur melalui *servant leadership* Assesment Instrumen (SLAI). Berdasarkan hal tersebut indikator *Servant Leadership* adalah sebagai berikut:

- 1) Kasih sayang (*Love*), Kepemimpinan yang mengasihi dengan cinta atau kasih sayang. Cinta yang dimaksud adalah melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat untuk alasan dan keputusan yang terbaik.

- 2) Pemberdayaan (*Empowerment*), penekanan pada kerjasama yaitu mempercayakan kekuasaan pada orang lain, dan mendengarkan saran dari *followers*.
- 3) Visi (*Vision*), arah organisasi dimasa mendatang yang akan dibawah oleh seorang pemimpin. Visi akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan.
- 4) Kerendahan hati (*Humility*), menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan Rasa hormat terhadap karyawan dan mengakui kontribusi karyawan terhadap tim.
- 5) Kepercayaan (*Trust*), *servant-leader* adalah orang-orang pilihan yang dipilih berdasarkan suatu kelebihan yang menyebabkan pemimpin tersebut mendapatkan kepercayaan.

5.1.2 Kepemimpinan Transformasional

5.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Insan (2019:15) Kepemimpinan transformasional merupakan kepepemimpinan yang memotivasi atau mendorong pengikutnya menggunakan akal dan potensi mereka untuk mengatasi hambatan pekerjaan, memahami tujuan yang ditargetkan dan mendukung kepentingan organisasi.

Menurut Bass dikutip Hutahaean(2021:53) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan,

pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan. Menurut James dikutip Hutahaean (2021:52) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin transformasional yang berbicara kepada nilai-nilai dan pengikut menjadi bagian dari kelompok yang memiliki tujuan yang sama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu teori kepemimpinan dimana pemimpin ikut berbaur ditengah-tengah anggotanya, selalu memperhatikan kebutuhan kelompok dalam tugas. Hubungan yang tercipta juga tidaknya tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri dan pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahanya.

5.1.3.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dalam teorinya dapat dilihat empat komponen inti selalu melekat seperti di jelaskan sebagai berikut (Hutahaean 2021:55).

1. (Pengaruh idealis) Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara mempengaruhi pengikut mereka sehingga pengikut dapat mengagumi, menghormati sehingga dapat dipercaya. Ada dua aspek yang dilihat untuk mempengaruhi ideal ini, yaitu: perilaku pemimpin dan unsur-unsur yang dikaitkan dengan pemimpin. Selain itu, pemimpin yang memiliki banyak pengaruh ideal adalah bersedia untuk mengambil resiko dan konsisten dan tidak sewenang-wenang. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menunjukkan standar perilaku etika dan moral.

2. (Motivasi yang memberi inspirasi) Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.
3. (Stimulasi Intelektual) Pemimpin transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi reframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru, kreativitas didorong tidak ada kritik publik terhadap kesalahan individu anggotanya, ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dikumpulkan dari pengikut termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi, pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru dan ide-ide mereka tidak dikritik karena mereka berbeda dari ide-ide para pemimpin.
4. (Pertimbangan individual) Kepemimpinan transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya beberapa karyawan/pegawai menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas).

5.1.3.2.1 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin Transformasional adalah pemimpin yang mengilhami pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka demi kepentingan organisasi termasuk kepentingan bersama. Dalam penelitian ini indikator variabel kepemimpinan transformasional (Insan, 2019:17) yaitu:

- 1) *Idealized influence* (Pengaruh yang diidealkan) adalah perilaku pemimpin yang memomorsatukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi serta menghindari penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian bawahan bangga, percaya dan hormat terhadap sikap pemimpinnya dan pimpinan menjadi idola dan model panutan oleh bawahan.
- 2) *Inspirational motivational* (motivasi yang inspirasional) , merupakan perilaku pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan, serta melibatkan bawahan dalam menyatukan visi dan misi organisasi.
- 3) *Intellectual simulation* (simulasi untelektual) adalah pemimpin yang merupakan perilaku yang mendorong bawahan untuk mengembangkan kreatifitas mereka yang sealam ini terpendam akibat adanya proses birokratis. Pemimpin pengembangan cara-cara kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaan serta melakukan pemberdayaan dengan memberikan peluang kepada karyawan mengikuti pendidikan dan latihan.
- 4) *Individuallized consideration*, (perhatian perseorangn) merupakan perilaku kepemimpinan yang memfokuskan pada kemampuan individu untuk menangani pekerjaan dan berkomonikasi langsung dengan bawahan serta menjadi pelatih bagi bawahan.

5.1.4 Komitmen Organisasional

5.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi Mowday, et al dalam Insan (2019:35). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki organisasi dan memiliki keinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi.

Menurut Luthans dalam Insan (2019:31) Komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkesinambungan dimana para pelaku organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan keinginan untuk sukses dan sejahtera. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi, yang berperan penting pada suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas atau kesetiaan dimana karyawan mengidentifikasi diri dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi dan akan menggunakan usaha keras untuk membantu berhasil.

5.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Agustiani (2019:152-153) mengemukakan bahwa Perusahaan atau instansi berupaya menimbulkan komitmen organisasi bagi para karyawan atau pegawai oleh karena itu, pihak perusahaan harus mengenal faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik personal atau pribadi, berkaitan dengan kebutuhan berprestasi, masa kerja, usia, pendidikan, jenis kelamin anggotanya, pengalaman kerja.
2. Karakteristik pekerjaan atau peranan, berkaitan dengan umpan balik, identitas, tugas, kesempatan berinteraksi, dan komunikasi.
3. Karakteristik struktural, berkaitan dengan lingkungan kerja seperti tersedianya fasilitas yang mendukung setiap pelaksanaan kerja, budaya organisasi.

Kemudian, terdapat beberapa faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu :

1. Kepuasan terhadap kebijakan perusahaan seperti misalnya: kepuasan terhadap promosi, imbalan intrinsik yaitu imbalan yang di peroleh oleh karyawan yang berasal dari dalam organisasi berupa uang, status pekerjaan, promosi, dan rasa hormat, imbalan ekstrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian pekerjaan itu sendiri yang mencakup prestasi, kompensasi, otonomi dan pertumbuhan.

2. Kepuasan terhadap pekerjaan seperti misalnya: karakteristik pekerjaannya itu lingkup jabatan tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesuitan dalam pekerjaan dan lain-lain.
3. Kepuasan terhadap hubungan antara rekan kerja seperti misalnya: terciptanya hubungan komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja.
4. Kepuasan terhadap atasan seperti misalnya: karyawan merasa puas terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin mereka. Serta memiliki kesamaan nilai dan tujuan dengan pimpinan.
5. Kepuasan terhadap iklim kerja seperti misalnya: lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi tiap karyawan yang berbeda dan pengalaman kerja karyawan menyebabkan perbedaan pada cara mereka dalam memegang komitmen organisasi, atau lebih jauh hal itu disebut konsekuensi komitmen. Oleh karena itu, pembinaan komitmen organisasi karyawan perlu di tingkatakan untuk pencapaian kinerja dan tujuan organisasi secara optimal.

5.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan dimensi yang penting yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan bertahan melaksanakan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi. Dalam penelitian ini indikator variabel komitmen organisasional menurut sebagai berikut. (Insan, 2019:17).

- 1) *Affective commitment* (komitmen basis kemauan/keinginan) berkaitan dengan adanya keinginan untuk terlibat dalam organisasi atau keterikatan emosional karyawan.

- 2) *Continuance commitment* (komitmen basis biaya) merupakan suatu kesadaran karyawan akan kerugian atas biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian finansial atau kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
- 3) *Normative commitment* (komitmen basis kewajiban) yang merupakan perasaan wajib dari karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut atau tinggal dalam organisasi tersebut.

5.1.5 Hubungan Antar Variabel

5.1.5.1 Hubungan *Servant Leadership* Dengan Komitmen Organisasional

Menurut Mahadin (2018:26-27) mengemukakan bahwa semakin baik pemimpin dalam menjalankan fungsinya, maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin baik. Dengan kata lain seorang pemimpin harus senantiasa menjaga dan melayani kondisi psikologis pegawai terutama yang berkaitan dengan unsur perasaan, kenyamanan, dan memelihara hubungan antara pemimpin *servant leadership* (pemimpin yang melayani) dan pegawai antar pegawai. Jika hal ini dilakukan dengan konsisten maka pegawai akan merasa aman dan nyaman bekerja dan ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terciptanya kenyamanan dan rasa aman akan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap pemimpin itu sendiri sehingga menciptakan komitmen organisasi pegawai yang kuat, loyalitas terhadap pemimpin semakin tinggi dan ini akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

5.1.5.2. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan komitmen Organisasional

Salah satu faktor mencapai tujuan organisasi diantaranya adalah seorang pemimpin yang mengilhami pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka demi kepentingan organisasi termasuk kepentingan bersama. Faktor tersebut bisa secara personal maupun situasional karena keefektifan seorang pemimpin (kepala badan atau pimpinan) di sebuah instansi perusahaan sangat lah diperlukan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu di sekian banyak model kepemimpinan yang dipandang lebih lengkap dan memiliki keunggulan terutama terhadap organisasi, karena pemimpin yang menomorsatukan kepentingan organisasi pada kepentingan pribadi serta menghindari penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi dengan demikian bawahan bangga percaya dan hormat terhadap sikap pemimpinnya dan pemimpin menjadi idola serta model panutan oleh bawahannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi (Insan, 2019:17-18)

5. Penelitian Sebelumnya

Suryati (2021) penelitian ini berjudul “Pengaruh *servant leadership*, kepuasan kerja, loyalitas kerja, terhadap komitmen organisasional. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen

Organisasional pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah MAPPI. Variabel independen nya (X1) yaitu *servant leadership* (X2) kepuasan kerja, (X3) loyalitas kerja dan variabel dependen nya (Y) yaitu komitmen organisasional.

M. Fikry Hadi dan Risnal Diansyah (2018) penelitian ini berjudul” Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM), Riau. Alat analisis yg digunakan yaitu Uji Regresi Linier Sederhana, dari hasil pegujian hipotesis secara parsial, bahwa kepemimpinan transformasional dalam bentuk charisma (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Variabel dependen nya (Y) komitmen organisasional dan variabel independen nya (X1) kepemimpinan transformasional.

I Wayan Pande Agus Sayoga dkk (2022) penelitian ini berjudul” Pengaruh *Servant Leadership* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Alat analisis yang digunakan Alat Analisis : Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan sigifikan terhadap *servant leadership* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Gianyar.

Kadek Diah Candra dan I Gede Riana (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel dependen dan independen yaitu (X1) Motivasi Kerja(X2) Komitmen Organisasi(X3)Kepuasan Kerja(Y)*Organizational Citizenship Behavior* dan Alat Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda, Hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Nenda Nurdian Mulyantini dan iyus iyustini (2020) penelitian ini berjudul” Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasional”. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear sederhana. Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel servant leadership dan variabel komitmen organisasi, hasil penelitian ini yaitu *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada DISPARBUD Kabupaten Pangandaran.

Wiwid Nur Asdiayanti (2019) Penelitian ini berjudul” Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makasar. Alat analisis yang digunakan Uji asumsi klasik, uji reabilitas, uji t, uji F, regresi liner berganda, dan koefien determinasi. Dan jalur aplikasi SPSS. Jumlah sampel sebanyak 109 responden dan Hasil Penelitian variabel *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor balai besar wilayah sungai jenebereng kota makasar.

5.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 3
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	- Suryati	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh <i>servant leadership</i>, kepuasan kerja, loyalitas kerja, terhadap komitmen organisasional (studi kasus pada kantor BPKAD” Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten MAPPI) - Volume: 2 - Nomor: 2 - Tahun: 2021 	<ul style="list-style-type: none"> - X1 : <i>Servant Leadership</i> - X2 : Kepuasan kerja - X3 : Loyalitas Kerja - Y : Komoitmen Organisasional - Alat Analisis : Uji Regresi Linier Berganda - Hasil Penelitian: Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan sigifikan terhadap Komitmen Organisasional pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah MAPPI. 	-Persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti variabel <i>Servant Leadership</i> Komitmen Organisasional dan juga alat analisis yang digunakan sama	<ul style="list-style-type: none"> - Tahun Penelitian 2021 - Variabel X2 - Variabel X3 - Jumlah responden sebanyak 62 - Lokasi Penelitian di Kabupaten MAPPI

2	- M. Fikry Hadi, Risnal Diansyah	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM), Riau - Volume: 8 - Nomor: 1 - Tahun: 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - X1 : Kepemimpinan Transformasional - Y : Komitmen Organisasional - Alat Analisis : Uji Regresi Linier Sederhana - Hasil Penelitian: Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM), Riau 	<ul style="list-style-type: none"> - Persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti variabel Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di Universitas Muhammadiyah Riau Sama sama menggunakan variabel Kepemimpinan Transformasional dan Variabel Komitmen Organisasional - Alat analisis yang digunakan analisis sederhana - Tahun Penelitian 2018

3	<ul style="list-style-type: none"> - I Wayan Pande Agus Sayoga, I Putu Gede Kawianto, I Made Astrama 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh <i>Servant Leadership</i> dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai - Volume : 2 - Nomor 1 - Tahun : 2022 	<ul style="list-style-type: none"> - X1 : Pengaruh <i>Servant Leadership</i> - X2 : Etos Kerja - Y : Kinerja Pegawai - Alat Analisis : Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F - Hasil Penelitian: Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif 	<p>Persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti variabel <i>Servant Leadership</i> dan juga alat analisis juga sama, Tahun Penelitian 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di BPKAD Kabupaten Gianyar variabel Etos Kerja dan kepuasan kerja - Jumlah responden sebanyak 110 responden

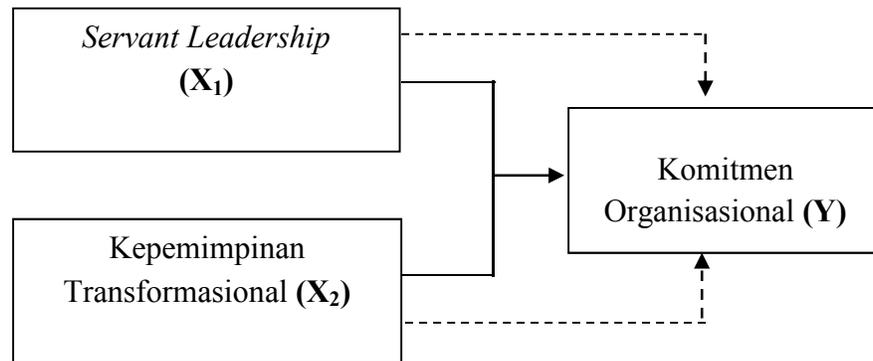
			dan signifikan terhadap <i>servant leadership</i> dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Gianyar		
4	- Kadek Diah Candra, I Gede Riana	- Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> - Volume: 7 - Nomor: 2 - Tahun: 2019	- X1 : Motivasi Kerja X2 : Komitmen Organisasi X3 :Kepuasan Kerja Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> - Alat Analisis regresi linier berganda - Hasil Penelitian: Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.	Persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti variabel Komitmen Organisasional analisis yang digunakan regresi linier berganda	- Lokasi penelitian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung - Peneliti menggunakan variabel Komitmen Organisasional - Jumlah responden 87 PNS dengan menggunakan metode <i>probability sampling</i> untuk yaitu teknik sampel jenuh

5	<ul style="list-style-type: none"> - Nenda, Nurdiana Mulyantini, Iyus Yustini 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Terhadap Komitmen Organisasional - Volume: 2 - Nomor: 4 - Tahun: 2020 	<ul style="list-style-type: none"> - X1: <i>Servant Leadership</i> Y : Komitmen Organisasi - Alat Analisis: Regresi Linier Regresi Sederhana - Hasil Penelitian: <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada DISPARBUD Kabupaten Pangandaran 	<p>Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel <i>servant leadership</i> dan variabel komitmen organisasi Jumlah Pegawai 42</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian di Di DISPARBUD Kabupaten Pangandaran - Alat analisis sederhana - Tahun Penelitian 2020
6	<ul style="list-style-type: none"> - Wiwid Nur Asdiayanti 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh <i>Servant Leadership</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makasar - Tahun 2019 	<ul style="list-style-type: none"> - X1: <i>Servant Leadership</i> X2: Komitmen Organisasi Y : Kepuasan Kerja - Alat Analisis: Uji asumsi klasik, uji reabilitas, uji t, uji F, regresi liner berganda, dan koefien determinasi. Dan jalur aplikasi SPSS. - Hasil Penelitian: variabel <i>servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, komitmen organisasi 	<p>Persamaan penelitian sama-sama menggunakan <i>Reward</i> dan alat analisis yang sama dan variabel <i>servant leadership</i>, dan komitmen organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah sampel sebanyak 109 responden - Lokasi kota makasar - Tahun 2019

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor balai besar wilayah sungai jenebereng kota makasar		
--	--	--	---	--	--

5.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Dalam penelitian ini servant leadership dan kepemimpinan transformasional adalah sebagai variabel bebas variabel independen, sedangkan komitmen organisasional adalah variabel terikat variabel dependen, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan	:
-----	: Secara Parsial
—————	: Secara Simultan

5.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:63) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini diduga adanya pengaruh *servant leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Oku Selatan baik secara parsial maupun simultan.