

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* BUPATI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PINRANG**



**Diajukan Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Sosial (S. Sos)
Pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Universitas Bosowa**

Oleh:

**APRIANA
4518021011**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Bosowa, tersebut namanya di bawah ini :

Judul : Pengaruh *Servant Leadership* Bupati Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Apriana

Nomor Stambuk : 4518021011

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

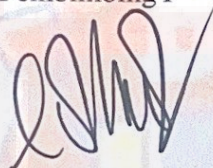
Telah diperiksa dan dinyatakan memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, 23 Agustus 2022

Menyetujui ;

Pembimbing I

Pembimbing II



Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si
NIDN. 0915098603

Ade Ferry Afrisal, SH., M.Sc
NIDN. 0910128704

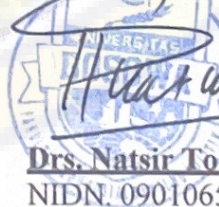
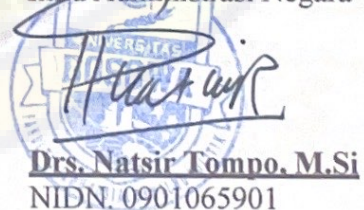
Mengetahui,

Dekan FISIP
Universitas Bosowa Makassar

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Dr. A. Burchanuddin, S.Sos., M.Si
NIDN: 0905107005



Drs. Natsir Tompo, M.Si
NIDN. 0901065901

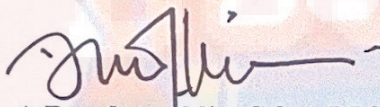
HALAMAN PENERIMAAN

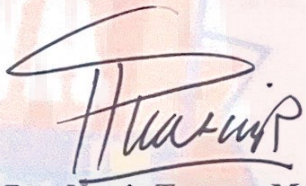
Pada hari Kamis Tanggal Dua Puluh Tiga Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua Dengan Judul Skripsi **Pengaruh *Servant Leadership* Bupati Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang**

Nama : **Apriana**
Nomor Stambuk : **4518021011**
Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**
Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**

Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

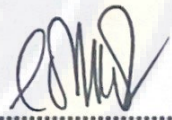
Panitia Ujian :


Dr. A. Burchanuddin, S.Sos., M.Si
Ketua


Drs. Natsir Tompo., M.Si
Sekretaris

Tim Penguji :

1. Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si
2. Ade Ferry Afrisal, SH., M.Sc
3. Dr. Dra. Hj. Juharni., M.Si
4. Didik Iskandar, S.Sos., M.Si


(.....)


(.....)


(.....)


(.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Apriana

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Bosowa

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Judul Skripsi : **Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja
Aparatur Sipil Negara Di Kantor Sekretariat Daerah
Kabupaten Pinrang**

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri bukan dari orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat ahli, dan rujukan lain (Penelitian sebelumnya, dan Jurnal terdahulu) ini dikutip atau dirujuk berdasarkan Kode Etik Ilmiah.

Apabila karya ilmiah atau penulisan skripsi ini terbukti merupakan duplikat ataupun plagiasi dari hasil karya penulisan lain atau dengan sengaja mengajukan karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan sanksi hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebagai pertanggungjawaban ilmiah tanpa ada paksaan maupun tekanan dari pihak manapun juga

Makassar, 20 Agustus 2022

Penulis,



Apriana

4518021011

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur atas segala rahmat serta hidayah yang senantiasa Allah Subhanahu Wa Ta'ala berikan kepada saya dan tidak lupa mengirimkan shalawat serta salam kepada baginda Rasulullah Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Skripsi penelitian ini disusun oleh peneliti dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian tugas akhir dalam jenjang pendidikan sarjana Strata Satu (S1). Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Servant Leadership* Bupati Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang” . Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini, bisa menjadi bahan bacaan yang bermanfaat kepada banyak orang yang membacanya, serta bisa menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari banyak pihak yang telah membantu. Oleh karenanya melalui skripsi ini Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak antara lain, Kepada :

1. Almarhum Bapak saya Sahu yang memberikan kasih sayang dan pengharapan yang besar kepada saya, Ibu saya Maryana yang mendampingi saya hingga saat ini, mempercayai saya, memberikan kasih sayang, merawat saya dengan hati yang lapang walau bapak saya telah tiada, ibu yang senantiasa melangitkan doa-doanya hingga saya bisa sampai pada titik ini.
2. Ayahanda Saya, Dr. Drs. F.R. Poylema. M.Si, Terimakasih atas arahan, nasehat, bimbingan, kasih sayangnya serta kebaikannya kepada saya.
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa, bapak Dr. A. Burchanuddin., S.Sos., M.Si . Terima kasih atas arahan dan bimbingan selama saya menempuh pendidikan.
4. Bapak Drs. Natsir Tompo, M.Si selaku ketua program studi Ilmu Administrasi Negara, Terima kasih atas arahan, nasehat, kebaikan-kebaikannya, serta bimbingannya selama saya menempuh pendidikan.
5. Bapak Dr. Uddin B. Sore, SH.,S.IP.,M.Si selaku penasehat akademik, Terima kasih atas bimbingan, arahan serta nasehat selama saya menempuh pendidikan
6. Dosen Pembimbing I Ibu Nining Haslinda, S.Sos.,M.Si , yang telah mengajarkan, memberikan arahan dan waktunya selama proses bimbingan saya.

7. Dosen Pembimbing II bapak Ade Ferry Afrisal, SH.,M.SC yang telah memberikan arahan-arahannya dan waktunya ditengah kepadatan aktifitas beliau sebagai wakil rakyat, dan mempercayai saya dapat menyelesaikan Skripsi saya dengan baik.
8. Segenap Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa, terima kasih atas segala dukungan, bimbingan, pengalaman, dan pembelajaran yang telah diberikan kepada peneliti, terima kasih untuk semua kebaikan-kebaikannya sebagai orang tua peneliti di fakultas.
9. Seluruh staff yang telah dan sedang menjalankan amanah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Terima kasih telah banyak membantu peneliti dalam proses administrasi.
10. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Sospol Universitas Bosowa, Terimakasih telah menjadi wadah pertama yang sangat luar biasa dalam saya berproses sebagai mahasiswa, banyak pembelajaran serta pengalaman yang saya dapatkan dalam proses saya, dengan slogan yang sampai hari ini saya yakini yaitu Yakinkan dengan Iman, usahakan dengan Ilmu, sampaikan dengan Amal, Yakin Usaha Sampai.
11. Keluarga besar Kerukunan Mahasiswa Pinrang Koperti 45 Universitas Bosowa, Terima kasih telah menjadi keluarga dan rumah yang nyaman bagi saya diperantauan, memberikan banyak sekali bantuan, semangat, dan canda tawa.
12. Saudara-saudara saya, Arash18 Terimakasih telah menemani proses saya selama menjadi Mahasiswa. Alhamdulillah mengenal kalian mengajari saya banyak hal.
13. Keluarga Besar Dewan Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa (Dema Kema Fisip Unibos) yang telah memberikan banyak pengalaman serta pembelajaran kepada peneliti, terima kasih telah menjadi wadah yang sangat luar biasa dalam saya berproses selama menjadi Mahasiswa, Salam Biru Kuning
14. Keluarga Besar Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa (BEM Kema Fisip Unibos) yang telah memberikan banyak pengalaman dan pembelajaran serta menjadi wadah bagi peneliti dalam berproses selama menjadi Mahasiswa,
15. Saudara-saudaraku Preman 04, yang menjadi sahabat senasib dan seperjuangan yang telah banyak memberikan pelajaran kepada saya.
16. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial

- dan Ilmu Politik Universitas Bosowa (Himan Fisip Unibos), Terimakasih atas banyaknya pembelajaran dan pengalaman yang telah diberikan.
17. Keluarga Besar Kohati Cabang Makassar, yang telah memberikan dukungan, doa serta semangatnya kepada peneliti, Jayalah Kohati Bahagia HMI.
 18. Sahabat terbaikku, Nanda yang menjadi teman seperjuangan mulai dari maba, kkn, masa skripsi ini, hingga akhir masa kuliah. tempat berbagi cerita, canda dan tawa. Terima kasih telah menjadi sahabat dan saudara saya yang paling mengerti dalam berbagai situasi, See you on top ma pren
 19. Sahabat-sahabatku Zal, Fika, Nita, dan Olla, dan Terima kasih telah atas kebaikan-kebaikannya, kalian telah menjadi teman terbaik selama masa perkuliahan, tempat berbagi cerita canda dan tawa, walaupun tiap ngumpul ngaretnya luar biasa tapi kalian tetap yang terbaik, untuk kalian semangat skripsian nya gaes, dan Sukses untuk kalian Aamiin.
 20. Sahabatku, Feby, Aisyah, dan Santi, Terima kasih sudah menjadi teman yang baik selama proses saya menjadi mahasiswa, Alhamdulillah mengenal kalian mengajarkan saya banyak hal. Sukses untuk kalian Aamiin.
 21. Kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
- Serta kepada semua insan yang tercipta dan pernah bersentuhan dengan jalan hidup saya yang tidak dapat saya tuliskan satu persatu, Kata maaf dan terima kasih tak terkira atas semuanya, sekecil apapun perkenalan itu, sungguh amat sangat luar biasa bagi saya atas segalanya.

Akhir kata, Peneliti berharap semoga skripsi ini memberikan banyak manfaat bagi semua pihak dan bila terdapat kekurangan dalam skripsi ini, peneliti memohon maaf akan kekurangan tersebut. Peneliti menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Makassar, 20 Agustus 2022

Peneliti

Apriana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kepemimpinan	9
1. Pengertian Kepemimpinan	9
B. Servant Leadership	10
1. Pengertian Servant Leadership	10
2. Karakteristik Servant Leadership	11
3. Dimensi Sevant Leadership	16

4. Indikator Servant Leadership	17
C. Bupati atau Kepala Daerah	19
D. Aparatur/Aparatur Sipil Negara	23
E. Kinerja	24
1. Pengertian Kinerja	24
2. Faktor-Faktor Kinerja	25
3. Indikator Kinerja	26
F. Penelitian Terdahulu	27
G. Kerangka Konsep	30
H. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Variabel Penelitian	35
C. Defenisi Operasional.....	36
D. Populasi Dan Sampel	38
1. Populasi.....	38
2. Sampel	39
E. Jenis Dan Sumber Data.....	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Uji Instrumen Pengukuran.....	48
1. Uji Validitas.....	48
2. Uji Reliabilitas	48
H. Teknik Analisi Data.....	50
1. Analisis Deskriptif.....	50
2. Uji Asumsi	50

3. Uji Hipotesis	50
I. Jadwal Penelitian.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
B. Visi Misi Kabupaten Pinrang	56
C. Gambaran Responden Penelitian.....	58
1. Jenis Kelamin	58
2. Lama Bekerja.....	59
3. Jabatan	60
4. Usia.....	61
D. Analisis Uji Asumsi.....	61
1. Uji Normalitas	61
2. Uji Linieritas.....	62
3. Uji Hipotesis	63
E. Hasil dan Pembahasan	72
1. Gambaran Servant Leadership Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Pinrang .	72
2. Gambaran Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Pinrang.....	80
3. Pengaruh Servant Leadership Bupati Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Pinrang.....	83
a. Pengaruh Love Bupati Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Pinrang	84

b. Pengaruh <i>Empowerment</i> Bupati Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Pinrang...	86
c. Pengaruh <i>Vision</i> Bupati Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Pinrang	88
d. Pengaruh <i>Humility</i> Bupati Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Pinrang	89
e. Pengaruh <i>Trust</i> Bupati Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Pinrang	91
F. Limitasi Penelitian	94
BAB IV HASIL KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

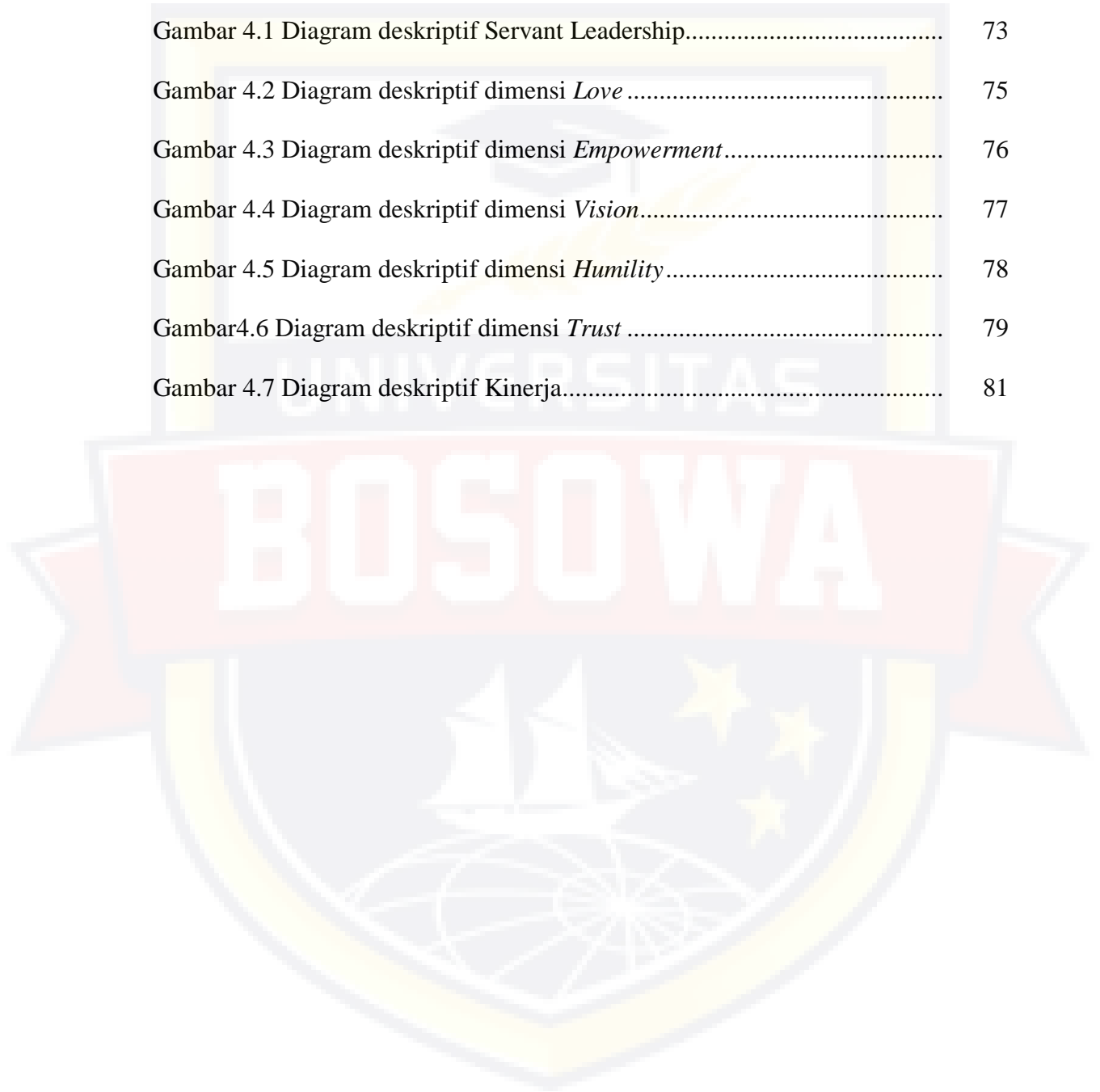
Tabel 2.1 penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Pengambilan Sampel (Tabel Krejcie&Morgan)	40
Tabel 3.2 Blue Print	43
Tabel 3.3 Blue Print	46
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan	60
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.5 Uji Asumsi normalitas Servant Leadership dan Kinerja.....	62
Tabel 4.6 Uji Liniaritas Servant Leadership dan Kinerja	63
Tabel 4.7 Uji hipotesis <i>Love</i> terhadap Kinerja.....	65
Tabel 4.8 Uji hipotesis <i>Empowerment</i> terhadap Kinerja	66
Tabel 4.9 Uji hipotesis <i>Vision</i> terhadap Kinerja	68
Tabel 4.10 Uji hipotesis <i>Humility</i> terhadap Kinerja.....	69
Tabel 4.11 Uji hipotesis <i>Trust</i> terhadap Kinerja	71
Tabel 4.12 Hasil deskriptif Kinerja.....	81
Tabel 4.13 Tabel deskriptif dimensi <i>Love</i>	84
Tabel 4.14 Tabel hasil uji <i>Love</i> terhadap kinerja	85
Tabel 4.15 Tabel deskriptif dimensi <i>empowerment</i>	86
Tabel 4.16 Tabel hasil uji <i>empowerment</i> terhadap kinerja	87
Tabel 4.17 Tabel deskriptif dimensi <i>Vision</i>	88

Tabel 4.18 Tabel hasil uji <i>vision</i> terhadap kinerja	88
Tabel 4.19 Tabel deskriptif dimensi <i>humility</i>	89
Tabel 4.20 Tabel hasil uji <i>humility</i> terhadap kinerja.....	90
Tabel 4.21 Tabel deskriptif dimensi <i>trust</i>	91
Tabel 4.22 Tabel hasil uji <i>trust</i> terhadap kinerja.....	92



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	31
Gambar 4.1 Diagram deskriptif Servant Leadership.....	73
Gambar 4.2 Diagram deskriptif dimensi <i>Love</i>	75
Gambar 4.3 Diagram deskriptif dimensi <i>Empowerment</i>	76
Gambar 4.4 Diagram deskriptif dimensi <i>Vision</i>	77
Gambar 4.5 Diagram deskriptif dimensi <i>Humility</i>	78
Gambar 4.6 Diagram deskriptif dimensi <i>Trust</i>	79
Gambar 4.7 Diagram deskriptif Kinerja.....	81



ABSTRACT

Today a leader not only uses his authority, but also has to use his influence to move others and motivate others to work. It can be interpreted as the effort of a servant leader to create good performance from his subordinates through the existing dimensions. This study aims to determine the effect of servant leadership dimensions on the performance of the state civil apparatus in the regional secretariat office of Pinrang Regency. The sample used in this study were 108 respondents. Data were collected using a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of this study, it shows that the results of the leadership service owned by the Regent of Pinrang Regency are in a medium category. With performance results that are in the medium category. Besides that the results of this analysis indicate that love, empowerment, vision, humility, and trust were found to have a positive and significant influence on employee performance. This also shows that there is an influence of the servant leadership of the Regent of Pinrang Regency on the results of the performance of the State Civil Apparatus in the Pinrang Regional Secretariat.

Keywords: *Servant Leadership; Love; Empowerment; Visions; Humility; Trusts; Performance.*

ABSTRAK

Saat ini seorang pemimpin tidak hanya menggunakan otoritas yang dimilikinya, namun juga harus menggunakan pengaruhnya untuk menggerakkan orang lain dan memotivasi orang lain untuk dapat bekerja. Dapat diartikan sebagai usaha seorang pemimpin melayani (*servant leadership*) untuk menciptakan kinerja yang baik dari bawahannya melalui dimensi-dimensi yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi *servant leadership* terhadap kinerja aparatur sipil Negara di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 108 responden. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil *servant leadership* yang dimiliki Bupati Kabupaten Pinrang berada dalam kategori sedang. Dengan hasil kinerja yang berada dalam kategori sedang selain itu, Hasil analisis ini menunjukkan bahwa love, empowerment, vision, humility, dan trust ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *servant leadership* Bupati Kabupaten Pinrang terhadap hasil kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Kata kunci: *Servant Leadership; Love; Empowerment; Vision; Humility; Trust; Kinerja.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah daerah mempunyai andil dalam kebijakan publik dan mempunyai kewajiban, fungsi, hak, dan kekuasaan di bidangnya masing-masing, sesuai dengan penyelenggaraannya. Dalam rangka pelaksanaan asas dekonsentrasi, dalam hal ini pemerintah daerah memiliki fungsi melaksanakan otonomi daerah pemerintah daerah diharapkan dapat menjalankan tugas-tugas pokok serta pembangunan dan membina kehidupan masyarakat dalam segala bidang, berdasarkan hal tersebut pemerintah daerah bersama aparatur sipil daerah mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan roda pemerintahan.

Pejabat pemerintah dibayar oleh pemerintah untuk melakukan kegiatan teknis atas nama pemerintah dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, menurut Salam (dalam Amelia, R., Hartoyo, H., & Suharjo, 2017). Juga sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menyebutkan bahwa ASN mengacu pada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Aparatur Sipil Negara dan memiliki nomor induk pegawai (PPPK), yang diangkat oleh Pengawas Pegawai Negeri Sipil sebagai pegawai dengan perjanjian kerja sesuai tuntutan pemerintah.

Unsur terpenting dalam proses pembangunan adalah sumber daya aparatur, khususnya sumber daya manusia. Pemerintahan, pembangunan,

dan pengabdian kepada masyarakat didorong oleh upaya-upaya masyarakat yang memiliki sumber daya manusia; Oleh karena itu, sumber daya manusia aparatur harus berkualitas tinggi dan mampu memberikan kontribusi yang seefektif mungkin. Oleh karenanya sebagai pemerintah daerah, pentingnya memiliki sikap yang aktif sebagai seorang pemimpin karena salah satu hal yang krusial untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah kepemimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan berbicara tentang proses memotivasi orang lain untuk bertindak dengan cara tertentu dengan tindakan sendiri memimpin, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. (Sutrisno, 2014). Berbicara mengenai kepemimpinan itu sendiri, terdapat beberapa bentuk gaya kepemimpinan dalam menunjang berhasilnya suatu kepemimpinan. Shekari, H., & Nikooparvar (2012) mengemukakan bahwa bentuk kepemimpinan itu sangat banyak mulai dari *autocratic leadership*, *charismatic leadership*, dan *servant leadership*. *Autocratic leadership* itu sendiri merupakan gaya kepemimpinan yang menuntut kepatuhan sempurna dari bawahan dan tidak akan menerima ketidaktaatan atau ketidakpastian di pihak mereka. Jenis kepemimpinan ini tidak berunding dengan bawahan sebelum membuat keputusan, dan tidak mendengarkan masukan mereka.

Charismatic leadership merupakan kemampuan untuk menggunakan kelebihan atau manfaat dari ciri-ciri kepribadian untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku orang lain sedemikian rupa sehingga mereka bersedia melakukan apapun yang diinginkan pemimpin dalam suasana

kekaguman dan kemuliaan bagi pemimpin (Shekari, H. , & Nikooparvar, 2012). Kepemimpinan yang melayani adalah jenis kepemimpinan yang paling karismatik yang dapat dilakukan dari sudut pandang moral, menjadikannya salah satu dari banyak gaya kepemimpinan. (Graham, 1991). Hal ini juga disepakati oleh (Shekari, H., & Nikooparvar, 2012) yang menyatakan bahwa *Servant leadership* sebagai salah satu hal yang berperan penting dalam kepemimpinan seseorang.

Servant Leadership adalah Kepemimpinan yang melayani, memberdayakan, dan mengembangkan individu sambil mempertahankan kerendahan hati, kejujuran moral, dan rasa hormat terhadap orang lain di tempat kerja. Keberhasilan sebuah organisasi pada akhirnya ada di tangan para pemimpin yang melayani, yang bertindak sebagai mentor. (Van Dierendonck, 2011). Seorang pemimpin hebat adalah seseorang yang memprioritaskan orang lain sebelum diri mereka sendiri dan dapat menginspirasi dan mendorong orang lain di sekitar mereka untuk sukses. (Greenleaf, 2002).

Saat ini seorang pemimpin tidak hanya menggunakan otoritas yang dimilikinya, namun juga harus menggunakan pengaruhnya untuk menggerakkan orang lain. Maka dari itu kita dibutuhkan sebuah sosok pemimpin *Servant Leadership* yang rendah hati (*Humility*), dapat membangun kepercayaan (*Trust*) dengan baik, memiliki visi (*Vision*) untuk kedepan, mampu mendengar saran dari bawahannya serta memberdayakan (*Empowerment*) dan memiliki kasih sayang (*Love*)

terhadap karyawannya. Sikap terbuka dan bijaksana seorang *Servant Leader* akan memberi pengaruh pada karyawan.

Namun pada kenyataannya, terdapat kasus yang dipublikasikan (*Fajar Co.Id*, 2022) seorang pemimpin mundur dari jabatannya seusai dilantik sebagai pejabat (PJ), karena kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan bawahannya. Kurangnya komunikasi tersebut termaksud dalam ciri gaya kepemimpinan yang dimana seorang pemimpin sekiranya mampu berkomunikasi dengan bawahannya. Berdasarkan berita yang dipublikasikan, kurangnya komunikasi dilihat mampu memberikan dampak terhadap hasil kinerja karyawan, yang artinya gaya kepemimpinan yang dimiliki bersignifikan terhadap hasil kinerja karyawan.

Kesesuaian tersebut sejalan dengan literatur sebelumnya yang dilakukan oleh Melchar, D. E., & Bosco (2010) menunjukkan bahwa terdapat hasil yang signifikan pada *Servant Leadership* dengan kinerja karyawan. Tidak hanya penelitian terdahulu, dalam menelaah lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan itu sendiri, peneliti melakukan wawancara kepada dua responden yang merupakan Aparatur sipil negara yang berkerja di sekretariat daerah Kabupaten Pinrang.

Responden Pertama yakni bapak Dr.Syamsumarlin, S.S, M.Si. yang menjabat sebagai Kepala Bagian Organisasi Tatalaksana Pemerintah Kabupaten Pinrang dimana beliau mengungkapkan bahwa seorang pemimpin yang diharapkan mampu mengayomi, mendengarkan dan memberikan arahan yang baik sehingga menunjang kinerja dari bawahannya. Hal ini juga seirama dengan pendapat responden kedua yaitu

bapak Drs. Badaruddin yang merupakan seorang Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, beliau menambahkan bahwa pemimpin sekiranya memiliki sikap rendah hati, karena hal tersebut membuat bawahan lebih tertantang untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil literatur sebelumnya, yang dimana *Servent Leadership* sebagai salah satu faktor yang memiliki kemampuan menunjang hasil kinerja, meningkatkan motivasi (Melchar, D. E., & Bosco, 2010), budaya organisasional (Sabir, M. S., & Khan, 2011), kepuasan kerja (Scheiter, S., Langan, L., & Higgins, 2013). Berdasarkan hasil penelusuran-penelusuran penelitian mengenai *Servent Leadership* nampaknya kinerja ikut berkontribusi dalam memengaruhi *Servent Leadership*.

Kinerja merupakan hasil akhir dari kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan (Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, 2013). Hasil kinerja dalam hal ini dapat berupa positif dan negatif, dimana hasil kinerja yang positif dapat menunjang keberlangsungan suatu instansi atau perusahaan untuk kedepannya, begitupun sebaliknya. Kinerja juga sebagai fungsi kemampuan individu dalam menerima tujuan yang diberikan (Nawawi, 2011). Individu yang memiliki kinerja yang baik, mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, mandiri, berkualitas dan cekatan (Robbins, S. P., & Judge, 2008).

Berbicara mengenai kinerja, terdapat salah satu Bupati yang menarik perhatian peneliti yakni Bupati Kabupaten Pinrang. Secara Geografis,

Kabupaten Pinrang merupakan salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Sulawesi Selatan. Di Indonesia sendiri, beberapa kabupaten/Kota terkhusus kabupaten pinrang melaksanakan pemilihan kepala daerah secara langsung. Saat ini Kabupaten Pinrang di pimpin seorang bupati yaitu A. Irwan Hamid yang dilantik secara sah sebagai Bupati Kabupaten Pinrang untuk periode 2019-2024 setelah memenangkan pemilihan langsung yang diadakan pada tahun 2018.

Pinrang mendapat nilai B & CC dalam Penghargaan SAKIP & RD award 2021 oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang diumumkan pada April 2022. Pemerintahnya berperan penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Prasyarat untuk itu adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Hal ini tentu tak lepas dari kepemimpinan A. Irwan Hamid sepanjang proses yang dijalankan dalam pemerintahan Kabupaten Pinrang. Melihat predikat dan perkembangan signifikan, peneliti menduga *Servent Leadership* memiliki kontribusi.

Meskipun beberapa ditemukan hasil penelitian mengenai kinerja dikaitkan dengan *Servent Leadership* namun peneliti belum menemukan hasil penelitian tersebut di Sulawesi Selatan ataupun di Pinrang pada khususnya, yang juga secara spesifik menyorot *Servent Leadership* Bupati dalam memimpin. Untuk maksud tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah pembuktian empiris tentang pengaruh *Servant Leadership* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Adapun Penelitian ini mengkaji berdasarkan dimensi *Servant Leadership* yaitu *Love, Empowerment, Vision, Humility dan Trust*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil latar belakang yang telah paparkan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu;

1. Bagaimana Gambaran *Servant Leadership* Bupati Kabupaten Pinrang?
2. Bagaimana gambaran Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?
3. Bagaimana Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu;

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang
2. Untuk mengetahui gambaran Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menggunakan penelitian ini sebagai dasar dan referensi untuk studi masa depan tentang dampak *Servant leadership* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah nilai teoritis dari penelitian ini. Manfaat penelitian ini akan dibahas lebih lanjut pada bagian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan referensi atau penambah wawasan masyarakat secara umum terkait dengan Pengaruh *Servant Leadership* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

b. Bagi Pemerintah Daerah

Diharapkan bagi pemerintah daerah Kabupaten Pinrang agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) dalam memimpin juga sebagai percontohan dan motivasi bagi generasi pelanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah orang atau kelompok yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin organisasi dan memastikan bahwa semua bawahan perusahaan atau organisasi memahami pentingnya tujuan perusahaan atau organisasi. Seorang pemimpin didefinisikan sebagai individu atau orang yang memiliki tanggung jawab memimpin sebuah organisasi. Jika dilihat dari sudut pandang ini, jelaslah bahwa pemimpin memainkan peran penting dalam mengarahkan perkembangan perusahaan ke arah yang menguntungkan. Berikut ini adalah pengertian seorang ahli, khususnya:

1. Menurut (House, 1996).

Kepemimpinan didefinisikan oleh kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, untuk menginspirasi dan mendorong mereka, dan untuk memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkontribusi pada efisiensi dan keberhasilan organisasi. (Gordon, A., & Yukl, 2004).

2. Menurut (Achua, C., & Lussier, 2010)

Proses memberikan pengaruh pada pemimpin dan pengikut lain untuk mencapai tujuan perusahaan melalui perubahan dikenal sebagai kepemimpinan.

B. *Servant Leadership*

1. *Pengertian Servant Leadership*

Pengertian servant leadership pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf. Greenleaf menerbitkan "The Servant as Leader" pada tahun 1970, ketika dia berusia 66 tahun, menurut Greenleaf. "Dimulai dengan sentimen umum bahwa seseorang bercita-cita untuk melayani, melayani terlebih dahulu," kata Greenleaf, penulis buku tersebut. Sebagai hasil dari keputusan ini, seorang individu mengembangkan dorongan untuk menjadi seorang pemimpin. Perbedaan antara keduanya dapat diamati dalam bagaimana orang-orang dengan hati nurani yang mengutamakan pelayan berusaha keras untuk memastikan bahwa kebutuhan orang lain terpenuhi sebelum kebutuhan mereka sendiri (Spears, L. C., & Lawrence, 2004).

Menurut Greenleaf, servant leadership adalah jenis kepemimpinan yang muncul dari sentimen keinginan yang tulus untuk melayani, yaitu menjadi yang pertama untuk melayani. Gaya kepemimpinan ini mengharuskan mereka yang memegang kendali untuk menempatkan diri mereka pada posisi pelayan atau melayani. (Lantu, D., Pesiwariisa, E., & Rumahorbo, 2007)

(Dennis, R. S., & Bocarnea, 2005)) Servant Leadership merupakan pemimpin yang melayani anggotanya dan fokus kepada pengikut serta pengikut tersebut menjadi perhatian utama. Sehingga pemimpin yang melayani merasa perlu untuk terlibat dalam proses mengubah pengikutnya menjadi manusia yang sepenuhnya terbentuk, terutama

melalui penciptaan lingkungan kerja yang dapat memberikan dukungan untuk penyelesaian proses pengembangan karakter secara efektif.

Setelah mempelajari banyak sudut pandang tentang definisi kepemimpinan yang melayani, maka layak untuk sampai pada kesimpulan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah jenis kepemimpinan yang dilakukan oleh seseorang atau individu, di mana seseorang tersebut memimpin dari hati, atas kehendak pribadi dan tentunya memikirkan kepentingan anggota dibawahnya karena hal tersebut telah menjadi prioritas utama sebagai seorang pemimpin.

2. Karakteristik *Servant Leadership*

Kualitas yang dikemukakan oleh (Spears, n.d.) sebagai hasil penilaiannya terhadap beberapa publikasi yang ditulis oleh Robert Greenleaf adalah yang paling umum digunakan sebagai referensi bagi para spesialis kepemimpinan. Berdasarkan temuan penelitian, Spears menawarkan sepuluh atribut utama seorang pemimpin yang melayani (Lantu, 2007; Spears, 2004). Berikut ini adalah beberapa karakteristik tersebut:

1. *Listening* (Mendengarkan)

Secara tradisional, nilai seorang pemimpin diukur dengan kemampuan mereka untuk berkomunikasi dan membuat keputusan. Namun, salah satu bakat terpenting dari seorang pemimpin yang melayani adalah kapasitas untuk memperkuat komitmen seseorang untuk mendengarkan orang lain di sekitar

mereka. Jika Anda ingin menjadi pemimpin yang melayani, Anda harus terlebih dahulu mengetahui apa yang diinginkan tim Anda dan kemudian membantu mereka dalam mengartikulasikan persyaratan tersebut. Mendengarkan tercermin dalam tindakan konstan yang terjadi pada interval yang telah ditentukan di sini.

2. *Empathy* (Empati)

Untuk benar-benar menjadi pemimpin yang mampu melayani, seseorang harus berusaha untuk memahami dan menghargai perspektif orang lain di sekitar mereka. Harus ada pemahaman bahwa setiap orang memiliki kepribadian dan jiwa yang berbeda. Asumsi yang baik bagi karyawan adalah bahwa ketika mereka disambut dan tidak dilupakan bahwa mereka adalah manusia, maka merangkul perilaku atau kemampuan kerja mereka sangat penting. Asumsi tentang personel dapat dibuat lebih mudah dengan informasi ini. Keterampilan mendengarkan, serta kapasitas untuk berempati dengan orang lain, sangat penting bagi keberhasilan pemimpin yang melayani.

3. *Healing* (Pemulihan)

Kemampuan untuk menyembuhkan bukan hanya diri Anda namun juga orang-orang yang berada di sekitar Anda adalah salah satu keuntungan dari kepemimpinan yang melayani. Banyak orang putus asa dan bergumul dengan berbagai emosi yang ditimbulkan oleh penderitaan mereka. Terlepas dari kenyataan bahwa bagian kepemimpinan ini sangat manusiawi,

dianggap bahwa pengikut pemimpin yang melayani memiliki kapasitas untuk menjadi penuh kembali ketika mereka berhubungan dengan pemimpin mereka dan anggota kelompok lainnya. Bahkan jika kedua belah pihak menyadari bahwa persatuan terbentuk ketika mereka berbagi satu sama lain, Greenleaf berpendapat dalam "The Servant as Leader" bahwa ada komunikasi yang sulit dipahami antara orang yang dilayani dan orang yang dipimpin.

4. *Awareness* (Kesadaran)

Kepemimpinan pelayan yang efektif membutuhkan dasar yang kuat dalam kesadaran, baik secara luas maupun pribadi.

Keuntungan lain dari kesadaran adalah pemahaman yang lebih baik tentang tantangan yang melibatkan moralitas inti dan cita-cita. Kesadaran seorang pemimpin akan suatu masalah dapat membantunya memahaminya dari perspektif yang paling komprehensif dan terintegrasi. Menurut penelitian Greenleaf, "pemimpin yang melayani selalu memiliki ketenangan batin" (Greenleaf, 2002). (dalam Lantu, D., Pesiwarissa, E., & Rumahorbo, 2007)

5. *Persuasion* (Kekuatan untuk meyakinkan atau membujuk)

Salah satu kualitas yang membedakan kepemimpinan yang melayani adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain tanpa bergantung pada otoritas dan kekuasaan yang datang dengan posisi formal atau otoritas untuk membuat pilihan di

dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan yang melayani adalah cara yang paling efisien untuk menciptakan konsensus kelompok untuk memecahkan berbagai macam kesulitan. Atribut ini sangat kontras dengan gaya kepemimpinan otoriter yang lazim di sebagian besar bisnis.

6. *Conceptualization* (Konseptualisasi)

Kapasitas untuk menilai kesulitan yang mempengaruhi perusahaan dari perspektif gagasan pemikiran yang luas merupakan prioritas bagi para eksekutif yang mengadopsi paradigma kepemimpinan yang melayani. Untuk mencapai tujuan tersebut, seseorang pasti harus mampu berpikir kreatif.

Banyak manajer perlu melatih disiplin dan latihan untuk mencapai hal ini. Dalam pendekatan kepemimpinan yang melayani, tanggung jawab pemimpin adalah untuk mencapai keseimbangan antara pemikiran konseptual tingkat tinggi dan pelaksanaan sehari-hari yang spesifik.

7. *Foresight* (Kekuatan atau Kemampuan untuk Melihat Masa Depan)

Foresight adalah suatu sifat yang memberi pemimpin yang melayani kemampuan untuk memahami tidak hanya peristiwa masa lalu, tetapi juga situasi saat ini dan implikasi prospektif dari tindakan di masa depan. Selain itu, ia memiliki permulaan dalam pemikiran intuisi.

8. *Stewardship* (Pekerjaan Mengurus Sesuatu)

Dalam hal mempertahankan institusi mereka sebagai yang dapat dipercaya untuk kepentingan umum masyarakat, setiap komponen organisasi harus berkontribusi secara signifikan. Kepemimpinan yang melayani, seperti halnya pelayanan, memerlukan komitmen untuk memenuhi kebutuhan orang lain terlebih dahulu dan terutama. Lebih jauh lagi, ini meletakkan fokus yang lebih tinggi pada penggunaan keterbukaan dan persuasi daripada kontrol.

9. *Commitment to the Growth of People* (Komitmen untuk Pertumbuhan Anggota)

Gagasan kepemimpinan pelayan dibangun di atas keyakinan bahwa setiap orang memiliki nilai inherent yang melampaui pencapaian aktual mereka sebagai karyawan. Akibatnya, pemimpin yang melayani didedikasikan untuk pertumbuhan setiap karyawan di dalam perusahaan. Pemimpin yang berkomitmen untuk membantu orang lain menyadari bahwa adalah tanggung jawab mereka untuk membantu karyawan mereka maju secara profesional.

10. *Building Community* (Membangun Komunitas)

Orang yang mempraktikkan kepemimpinan pelayan mencari berbagai peluang untuk mengembangkan rasa kebersamaan di antara rekan kerja mereka dalam bisnis tertentu. Gagasan

kepemimpinan yang melayani menunjukkan bagaimana pekerja perusahaan dan organisasi lain dapat bekerja sama untuk menciptakan komunitas yang berarti.

Sepuluh atribut Spears diperluas untuk menambahkan elemen pemanggil oleh Barbuto Jr., J. E., dan Wheeler (2006), meningkatkan jumlah total sifat menjadi 11. Selanjutnya, Barbuto Jr., J. E., dan Wheeler (2006) melakukan penelitian untuk mengembangkan a skala pengukuran kepemimpinan pelayan berdasarkan 11 atribut kepemimpinan yang sukses.

3. Dimensi Servant Leadership

Menurut Barbuto dan Wheeler (2006) terdapat 5 dimensi *Servant Leadership*, yaitu :

1. *Altruistic calling*

Sebagai seorang pemimpin, Anda harus bertujuan untuk menciptakan efek yang baik pada kehidupan orang lain, menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan Anda sendiri, dan memastikan bahwa kebutuhan bawahan Anda terpenuhi.

2. *Emotional healing*

Menggambarkan komitmen dan bakat seorang pemimpin untuk meningkatkan semangat bawahan setelah mereka mengalami peristiwa yang mengerikan atau menderita.

3. *Wisdom*

Seorang pemimpin didefinisikan sebagai seseorang yang cepat memperhatikan indikasi di lingkungannya dan begitu mengetahui situasi serta konsekuensi dari situasi tersebut.

4. *Persuasive Mapping*

Saat mendiskusikan kemungkinan, menginspirasi seseorang untuk mengambil tindakan. Menggambarkan sejauh mana pemimpin memiliki kemampuan untuk mengelompokkan masalah dan membayangkan kemungkinan maksimum yang terjadi.

5. *Organizational stewardship*

Menentukan sejauh mana pemimpin memposisikan organisasi untuk menciptakan dampak positif pada dunia di mana ia beroperasi.

4. Indikator Servant Leadership

Skala penilaian kepemimpinan pelayan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Instrumen Penilaian Kepemimpinan Pelayan (SLAI), yang didirikan oleh (Dennis, 2004). Skala ini menilai lima karakteristik: cinta, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan. Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Dennis, R. S., & Bocarnea, 2005) tentang *Servant Leadership* adalah sebagai berikut:

1. Love (kasih sayang)

Pada indikator ini, kasih sayang merujuk pada rasa dan sikap bahwa seorang pemimpin memiliki kepedulian terhadap anggotanya. Selain itu, seorang pemimpin juga tidak menganggap bahwa anggota yang bekerja sebagai alat yang hanya digunakan untuk mencapai tujuan. Namun menganggap anggota sebagai partner dalam mencapai tujuan perusahaan, menjadi pelengkap guna memajukan perusahaan.

2. *Empowerment* (Pemberdayaan)

Pemberdayaan merupakan suatu hal yang merujuk pada penekanan kerja sama yang diberikan kepada seorang karyawan dengan memberikan kepercayaan. Pada indikator ini, seorang pemimpin diharapkan mampu untuk lebih mampu mendengarkan saran dari bawahannya, yang mana saran-saran tersebut ditinjau lanjuti.

3. *Vision* (visi)

Visi merupakan arah ataupun tujuan di masa yang akan datang yang dibawah oleh seorang pemimpin. Visi akan menjadi inspirasi dan menunjukkan hal baik untuk di masa mendatang. Visi yang baik tentu perlu diterapkan, karena hal tersebut menunjukkan apa yang akan dilakukan orang seorang pemimpin dimasa yang akan datang. Tentunya hal ini akan menjadi inspirasi dan menunjukkan hal baik ke depannya.

4. *Humility* (Kerendahan Hati)

Kerendahan hati merupakan sikap seseorang yang menunjukkan rasa saling menghormati satu dengan yang lain. Kerendahan hati tersebut diimplikasikan dalam keseharian seorang pemimpin, contohnya; menghormati seorang karyawan yang memiliki kontribusi yang banyak dalam menunjang majunya perusahaan. Seorang pemimpin tidak merasa selalu benar, dan dapat mendengarkan saran yang diberikan.

5. *Trust* (Kepercayaan)

Kepercayaan merupakan suatu amanah yang diberikan secara nyata kepada seorang pemimpin, kepercayaan ini dibangun melalui perilaku yang dilakukan dalam kesehariannya. Dalam membangun kepercayaan tersebut tidak mudah maka dari itu seorang pemimpin harus menjaganya dengan baik.

C. Bupati atau kepala daerah

Keberadaan kepala daerah diatur dalam Undang- Undang No 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, Pasal 59 bahwa:

1. Kepala daerah adalah penanggung jawab pemerintahan daerah di setiap daerah.
2. Di daerah provinsi, gubernur disebut gubernur, di daerah kabupaten bupati disebut bupati, dan di daerah kota walikota disebut walikota. Seorang gubernur bertanggung jawab atas sebuah provinsi,

sedangkan seorang bupati bertanggung jawab atas sebuah kabupaten, dan seorang walikota bertanggung jawab atas sebuah kota. Seorang wakil kepala daerah bekerja sebagai pembantu kepala daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebelumnya.

Selama ini, perlu dicatat bahwa keberadaan wakil kepala daerah diakui dalam Pasal 63 Undang-Undang Pemerintah Daerah Nomor 23 Tahun 2014, yang menyatakan:

1. Wakil kepala daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat 1 dapat membantu kepala daerah.
2. Wakil gubernur, wakil bupati, dan wakil bupati adalah jabatan wakil kepala daerah di daerah provinsi, wakil gubernur, wakil bupati, dan wakil walikota masing-masing di daerah kabupaten. Gelar diberikan berdasarkan jenis tanah yang mereka kelola.

Tugas dan Wewenang Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah tertuang pada pasal 65-66 Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah yaitu:

1. Kepala daerah mempunyai tugas:
 - a. Membantu DPRD dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan.
 - b. Menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat;
 - c. menyusun dan mempresentasikan RKPD kepada DPRD untuk membahas peraturan RPJPD dan RPJMD;

- d. Akhirnya, ketika semua dokumen ini lengkap, mereka harus diserahkan kepada DPR dan DPR untuk ditinjau dan disetujui.
 - e. di dalam dan di luar ruang sidang, serta kemampuan untuk memilih pengacara sesuai dengan spesifikasi undang-undang;
 - f. membuat rekomendasi pengangkatan wakil kepala daerah; dan
 - g. Memenuhi tugas tambahan apa pun sesuai dengan persyaratan undang-undang.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepala daerah berwenang :
 - a. mengajukan draf usulan Peraturan Daerah;
 - b. Menetapkan peraturan daerah yang telah disahkan dengan suara bulat oleh DPRD;
 - c. Menetapkan peraturan lingkungan dan keputusan dari kepala daerah;
 - d. Dalam keadaan darurat, Anda wajib mengambil langkah-langkah tertentu yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat dan/atau Daerah;
 - e. Melaksanakan kekuasaan lain dengan cara yang sesuai dengan persyaratan yang digariskan dalam peraturan perundang-undangan.
 3. Pimpinan daerah yang sedang mendekam di penjara tidak mampu melaksanakan tugas dan wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan 2.

4. Wakil kepala daerah mengemban tanggung jawab dan wewenang kepala daerah pada saat kepala daerah sedang menjalani masa penahanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) atau berhalangan sementara.
5. Jika tidak ada wakil kepala daerah dan kepala daerah dipenjarakan atau berhalangan sementara, sekretaris daerah bertanggung jawab atas kegiatan sehari-hari kepala daerah.
6. Dalam hal kepala daerah dan wakil kepala daerah dipenjarakan, atau ketika mereka pergi untuk sementara waktu, sekretaris daerah bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas sehari-hari.
7. Sekretaris daerah bertanggung jawab melaksanakan peraturan tambahan yang mengatur tugas dan tanggung jawab kepala daerah, wakil kepala daerah, dan kegiatan sehari-hari kepala daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat 4 sampai dengan 6. dikendalikan oleh hukum negara.

Pasal 66

1. Wakil kepala daerah mempunyai tugas:
 - a. membantu kepala daerah dalam:
 - 1) Menjadi motor penggerak penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah;
 - 2) mengoordinasikan upaya Perangkat Daerah dan menindaklanjuti laporan dan/atau temuan yang berasal dari pemantauan aparat pengawas;

- 3) Mengawasi dan mengevaluasi bagaimana Perangkat Daerah provinsi melaksanakan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah atas nama wakil gubernur; dan
- 4) bagi kabupaten/kota, kecamatan, dan/atau desa wakil bupati dan walikota melakukan pengawasan dan penilaian penyelenggaraan pemerintahan yang diselenggarakan oleh perangkat daerah;
 - a) memberikan saran dan bahan pertimbangan kepada pejabat pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 - b) dalam hal kepala daerah dipenjarakan atau tidak ada untuk sementara waktu, memikul kewajiban dan melaksanakan wewenang kepala daerah; dan
 - c) melaksanakan kewajiban tambahan yang dibebankan oleh ketentuan Undang-undang.
2. Menurut keputusan yang dikeluarkan oleh kepala daerah, seorang wakil kepala daerah juga bertanggung jawab atas tanggung jawab pemerintah tambahan selain tugas-tugas yang ditetapkan dalam ayat 1 tersebut di atas.
3. Wakil kepala daerah bertanggung jawab kepada kepala daerah untuk memenuhi tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan 2.

D. Aparatur/ Aparatur Sipil Negara

Ungkapan "aparatur" berasal dari kata "aparat", yang secara harfiah berarti "alat" atau "badan". Pegawai Negeri Sipil, Instansi Pemerintah (Poerwadaminta dalam Amelia, R., Hartoyo, H., & Suharjo, 2017). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah "aparat" mempunyai pengertian sebagai berikut: Pegawai (Negara, Pemerintah); Perangkat, Alat (Negara), Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang dimaksud dengan ASN adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Aparatur Sipil Negara dan memiliki nomor induk pegawai nasional, serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pengawas Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan proklamasi proklamasi proklamasi selanjutnya , orang-orang yang dianggap Akibatnya, aparatur negara yang terdiri dari bidang lembaga, pemerintahan, dan rakyat dipercayakan untuk menjaga roda pemerintahan tetap berputar.

E. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2007), istilah "kinerja" berasal dari ungkapan "prestasi kerja" atau "kinerja asli". (Keluaran atau prestasi kerja nyata seseorang) Mengetahui seberapa baik dan seberapa banyak yang telah dilakukan seorang pekerja dalam

melaksanakan tugas-tugasnya sehubungan dengan yang telah dipercayakan kepadanya (Mangkunegara, 2007).

Menurut Luthans (2015) kinerja adalah kuantitas atau kualitas yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja seseorang atau kelompok adalah hasil yang dapat diperoleh sesuai dengan berbagai kekuasaan dan tugas mereka untuk memenuhi tujuan organisasi. (Tirtayasa, 2019). Sedangkan, menurut (Mulyadi, 2015) kinerja merupakan tanggung jawab yang dilakukan karyawan secara kualitas dan kuantitas agar mencapai hasil kerja. Proses yang dilakukan menyelesaikan tanggung jawab dan tugas dalam periode tertentu untuk mencapai hasil kerja (Gill, L., & Kasmir, 2016).

Bastian, dalam (Irham, 2016) mengemukakan bahwa kinerja yaitu suatu kebijaksanaan, program dan kegiatan dalam hal mencapai visi organisasi, misi, sasaran dan tujuan tertuang pada organisasi atau skema strategis.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha keras kemampuan seseorang atau karyawan untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan benar dan sesuai dengan standar industri. Kesimpulan ini dapat dibuat dari banyak hipotesis yang dibahas di atas.

2. Faktor-Faktor Kinerja

Faktor-Faktor Kinerja Menurut (Mangkunegara, 2016) kinerja atau performance dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor Individual.
2. Faktor Psikologis.
3. Faktor Organisasi.

3. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2015) ada empat (empat) dimensi kinerja yang berbeda yang dapat ditemukan di dalam kinerja itu sendiri:

1. Kualitas kerja

Keberhasilan seseorang menyelesaikan kewajiban yang dialokasikan dapat digunakan untuk menilai kualitas pekerjaan mereka.

2. Kuantitas

pekerjaan adalah jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan selama satu hari kerja. Tingkat di mana setiap karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan memberi Anda gambaran tentang berapa banyak pekerjaan yang ada secara keseluruhan.

3. Pelaksanaan tugas

Dalam pelaksanaan tugas karyawan mengacu pada sejauh mana dia mampu melakukan pekerjaannya dengan benar dan tanpa kesalahan.

4. Tanggung jawab

Dalam menjalankan tanggung jawab untuk pekerjaan berarti menyadari persyaratan yang ditetapkan pada karyawan oleh

majikan mereka untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menajadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penlitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu.

Table 2.1: Penelitian Terdahulu

NO.	Nama	Judul Penelitian	Indikator	Hasil Penelitian	Jenis Penelitian
1.	(Ajis, S. A., Adda, H. W., & Wirastuti, 2017)	Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu	<p>Servant Leadership :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mendengarkan 2. Empati 3. Emosional 4. Kesadaran Diri 5. Persuasif 6. Konseptualisasi 7. Kemampuan untuk melihat masa depan 8. Kemampuan untuk melayani 9. Komitmen pada pertumbuhan Individu 10. Membangun Komunitas <p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan untuk berafiliasi 3. Kebutuhan untuk kekuasaan <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Konsistensi kerja 4. Tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Servant Leadership berpengaruh signifikan terhadap Kinerja • Servant Leadership dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 	Regresi Linear Berganda
2.	(Prasetyono, H., & Ramdayana, 2020)	Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Lingkungan fisik terhadap kinerja guru	<p>Servant Leadership :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mendengarkan 2. Memahami 3. Emosional 4. Kesadaran 5. Melihat situasi dengan posisi seimbang 6. Kepatuhan 7. Visioner dan Teliti 8. Pengambilan keputusan 9. Terbuka 10. Komitmen <p>Komitmen Organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen aktif 2. Komitmen Berterusan 3. Komitmen Normatif <p>Lingkungan Kerja :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh positif servant leadership terhadap Komitmen organisasi dan lingkungan fisik secara bersama-sama terhadap kinerja • Terdapat pengaruh Positif dan signifikan servant leadership dan komitmen organisasi • Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan kinerja • Tidak terdapat pengaruh positif 	Regresi Linear Berganda

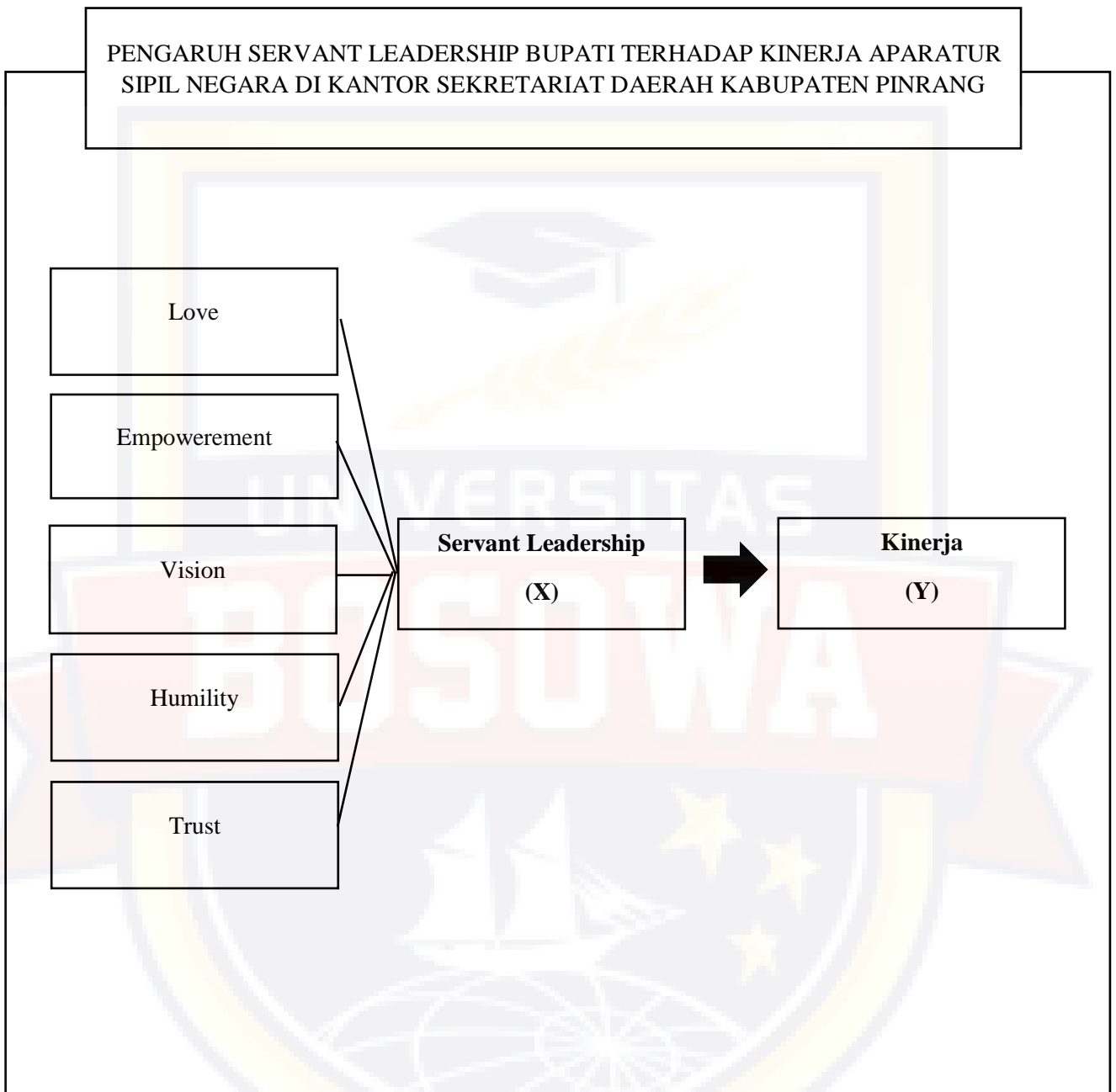
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi sarana kerja 2. Prasarana Kerja 3. Kondisi Administrasi 4. Kondisi Tempat Kerja 	dan signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja	
3.	(Sayoga, I. W. P. A., Kawiana, I. P. G., & Astrama, 2022)	Pengaruh Servant Leadership Etos kerja terhadap kinerja pegawai	<p>Servant Leadership :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Altruistic calling 2. Emotional healing and wisdom 3. Persuasive mapping 4. Organizational Stewardship and humility 5. Vision and Service <p>Etos Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengekspresikan 2. Memandang 3. Meyakini <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan telah terpenuhi 2. Mengusahakan Standar kinerja untuk menciptakan perbandingan 3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitori tingkat kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja • Servant Leadership dan Etos kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 	Regresi linear berganda
4.	(Pala'langan, 2021)	Pengaruh Servant Leadership, disiplin kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja guru	<p>Servant Leadership :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menginspirasi 2. Melihat proses 3. Memberi kesempatan orang lain untuk bertindak dan memberikan semangat <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tindakan melatih 2. Mengatur 3. Mendidik <p>Kepuasan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi 2. Sikap <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecakapan 2. Pengalaman 3. Keseriusan dan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Servant Leadership tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja • Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja • Servant leadership berpengaruh positif terhadap kinerja • Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap 	Regresi linear berganda

				<ul style="list-style-type: none"> • kinerja • Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja 	
--	--	--	--	--	--

G. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual adalah seperangkat konstruksi logis yang telah disatukan dalam urutan tertentu untuk menjelaskan variabel yang diselidiki. Pada saat inilah kerangka kerja ini dirancang untuk menggambarkan konstruksi aliran logika dalam rangka mengkaji realitas empiris secara metodis. Tujuan dari kerangka konseptual ini adalah untuk memperjelas aspek-aspek yang diselidiki sehingga hasil yang lebih konklusif dapat ditemukan. Kerangka konseptual adalah sesuatu yang dibutuhkan setiap peneliti sebagai landasan atau panduan ketika memutuskan jalan mana yang akan ditempuh dengan penelitian mereka. Peneliti akan mendeskripsikan teknik kerangka penelitian yang ditawarkannya dalam penelitian ini sebagai kerangka konseptual, yang kemudian akan digunakan untuk mengarahkan penelitian ini: mengenai Pengaruh Servant Leadership Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Gambar 2.1 : Kerangka Konsep



H. HIPOTESIS PENELITIAN

a. Pengaruh Love terhadap Kinerja

Cinta murni, juga dikenal sebagai agape (Agape Love), adalah semacam cinta yang mendorong para pemimpin untuk melihat setiap individu sebagai pelengkap kebutuhan dan keinginan orang lain, bukan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hussain dan Ali (2012), Dennis dan Bocarnea (2005), dan Patterson (2003), cinta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Dari fakta-fakta dalam frase di atas, hipotesis berikut dapat ditarik::

H1 : Dimensi Love berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Kabupaten Pinrang.

b. Pengaruh Empowerment terhadap Kinerja

Pemberdayaan (Empowerment) adalah tunduk pada otoritas orang lain, yang meliputi mendengarkan secara aktif, membuat orang lain merasa penting, menekankan kerja sama, dan menghargai cinta dan kesetaraan dalam kerangka kepemimpinan yang melayani. Karena pekerja yang diberdayakan diberi lebih banyak tanggung jawab dan wewenang, pekerjaan mereka dapat meningkat karena mereka lebih siap untuk membuat keputusan yang menguntungkan mereka dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Dari fakta-fakta dalam frase di atas, hipotesis berikut dapat ditarik:

H2 : Dimensi Empowerment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Kabupaten Pinrang.

c. Pengaruh Vision terhadap Kinerja

Visi merupakan arah organisasi yang dimasa yang akan datang. Visi akan menginspirasi Pemimpin yang melayani untuk tidak mementingkan diri sendiri, namun bersama dengan bawahan untuk berkomitmen menentukan arah masa depan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H3 : Dimensi Vision berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Kabupaten Pinrang.

d. Pengaruh Humility terhadap Kinerja

Humility merupakan kerendahan hati seorang pemimpin dengan menunjukkan rasa hormat kepada bawahan serta mengakui kontribusi yang diberikan bawahan terhadap organisasi atau perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H4 : Dimensi Humility berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Kabupaten Pinrang

e. Pengaruh Trust terhadap Kinerja

Kepercayaan adalah komponen paling mendasar dari setiap dan semua hubungan, menurut model sofa Diffie. Perubahan tingkat kepercayaan lingkungan akan berdampak pada kinerja secara

keseluruhan. Dari fakta-fakta dalam frase di atas, hipotesis berikut dapat ditarik:

H5 : Dimensi Trust berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Kabupaten Pinrang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang diajukan adalah penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang difokuskan untuk membuktikan pengaruh kelima dimensi *Servant Leadership* sebagai variabel bebas terhadap Kinerja sebagai variabel terikat pada Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada penggunaan analisis data yang bersifat angka kemudian dikumpulkan melalui prosedur pengukuran yang diolah menggunakan analisis statistika (Azwar, 2017). Hasil data dalam penelitian kuantitatif dianggap terpercaya dan penggunaan jumlah sampel besar dalam menguji hipotesis suatu penelitian (Suryai & Hendryadi, 2015).

B. Variabel Penelitian

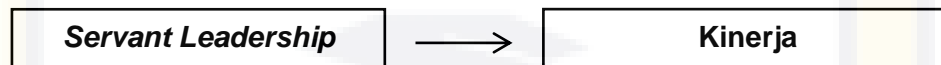
Variabel penelitian adalah sejumlah karakteristik subjek penelitian yang telah dipilih peneliti untuk diteliti guna mengumpulkan data yang darinya mereka dapat membuat kesimpulan. (Sugiyono, 2016). Variabel sebagai suatu atribut dan merangkap sebagai objek yang menjadi titik utama dalam penelitian (Siyoto & Suyudik, 2015). Variabel penelitian sebagai suatu hal yang menjadi objek pengamatan dan menjadi faktor yang

berperan dalam suatu penelitian. Adapun variabel pada penelitian ini yaitu :

Independent Variabel : *Servant Leadership* (X)

Dependent Variabel : Kinerja (Y)

Model penelitian :



C. Defenisi Operasional

Definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut;

a. *Servant Leadership*

Servant Leadership merupakan jenis kepemimpinan yang berasal dari perasaan sejati yang muncul dari lubuk hati yang terdalam ketika ada keinginan untuk melayani, dan yang melibatkan inisiatif untuk melayani orang lain. Berikut adalah daftar indikator kepemimpinan pelayan yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kasih yang murni atau Agape (Agape Love), Karena kasih sayang ini, pemimpin melihat setiap orang sebagai pelengkap kebutuhan dan preferensinya sendiri, bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan.
2. Pemberdayaan (Empowerment), Dalam kepemimpinan yang melayani, pemberdayaan adalah menyerahkan kekuasaan kepada orang lain, yang mencakup secara aktif mendengarkan orang lain, membuat orang lain merasa penting, menekankan kerja sama, dan menghormati kasih sayang dan kesetaraan

3. Visi (*Vision*), Karena kepemimpinan yang melayani didasarkan pada tidak mementingkan diri sendiri, hal itu menyisakan ruang bagi ego pemimpin untuk menghalangi kapasitas pemimpin untuk membayangkan masa depan organisasi.
4. Kerendahan Hati (*Humility*), Konsep kepemimpinan yang melayani menekankan pada memiliki harga diri yang rendah karena menganggap kerendahan hati sebagai representasi otentik dari evaluasi diri sendiri.
5. Kepercayaan (*Trust*) adalah Ketika seorang pemimpin siap untuk mempertimbangkan pemikiran dan rekomendasi orang lain, kepercayaan pada pemimpin itu tumbuh. Pengikut lebih cenderung mengikuti pemimpin yang konsisten dalam perilaku mereka, dapat dipercaya, dan memahami tujuan pengikut mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pengikut lebih cenderung percaya bahwa pemimpin mengetahui dan berbagi tujuan mereka.

b. Kinerja karyawan (Y)

Dengan kata lain, kinerja adalah apa yang dapat dilakukan oleh individu atau sekelompok individu dengan kekuatan dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat diukur dengan menggunakan ukuran-ukuran yang diberikan di bawah ini, menurut Mangkunegara (2008).:

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan seorang karyawan dapat diukur dengan seberapa berhasil mereka melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

2. Kuantitas

Jumlah kerja adalah jumlah jam kerja seorang karyawan dalam satu hari. Tingkat di mana setiap karyawan menyelesaikan shift mereka terkait dengan kuantitas keseluruhan pekerjaan.

3. Keandalan

Sejauh mana orang mampu melakukan tugasnya secara akurat atau tanpa melakukan kesalahan disebut sebagai keandalan kerja.

4. Sikap

Sikap tugas dapat didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk berhasil melaksanakan pekerjaan yang dia lakukan saat ini.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok barang atau orang dengan ciri khas yang telah disediakan oleh peneliti untuk tujuan penelitian (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari peserta penelitian yang secara sukarela berpartisipasi dalam analisis temuan. Dalam populasi terdapat kelompok subjek yang mana pada setiap kelompok tersebut memiliki karakteristik yang sama (Azwar, 2017). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah Aparatur Sipil Negera yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sejumlah 146 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, sampel hadir sebab adanya keterbatasan sehingga peneliti tidak dapat mengambil jumlah populasi maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Keterbatasan tersebut terletak pada tenaga, biaya dan waktu. Sampel kerap kali dikatakan sebuah subset dari populasi, hampir keseluruhan bagian dari populasi merupakan sampel yang mana dengan mengambil sampel peneliti ingin menarik kesimpulan (Hermawan & Yusran, 2017).

Sampel yang dipilih pada populasi harus dipastikan dapat mewakili populasi, sebab ketika sampel tidak mewakili dalam penelitian maka peneliti tidak dapat menyimpulkan dengan baik permasalahan yang ingin diteliti. Dalam menentukan besaran Sampel pada penelitian ini menggunakan Tabel *Krejcie & Morgan* karena menurut peneliti Tabel ini sederhana dan mudah digunakan selain itu juga Tabel *Krejcie & Morgan* dalam perhitungan ukuran sampel didasarkan pada *margin of error* 5% sehingga sampel yang diperoleh mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi (Sugiyono, 2003). Yang dimana ketika populasi sebanyak 146 maka jumlah sampel yang dapat digunakan sebesar 108 responden. Pengambilan sampel berdasarkan table *Krejcie & Morgan* berikut :

Tabel 3.1 Pengambilan sampel (Tabel Krejcie & Morgan)

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Keterangan :

N : Populasi

S : Sampel

■ : Populasi dan Sampel yang digunakan

E. Jenis dan Sumber Data

Data dari berbagai sumber diperlukan untuk memenuhi tujuan penelitian ini. Masalah yang diteliti menentukan jenis data yang akan digunakan untuk penelitian, baik itu data primer maupun data pendukung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Tanggapan responden terhadap pertanyaan survei diubah menjadi skor, juga dikenal sebagai skor, yang kemudian digunakan untuk membuat data. Darimana asalnya data disebut sebagai sumber data. Berikut ini adalah rincian sumber dan jenis datanya:

1. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Data ini merupakan respon tertulis Aparatur Sipil Negara yang menjadi sampel penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber eksternal, seperti karya yang diterbitkan, dokumen yang relevan dengan masalah investigasi, dan hasil dialog yang terjadi di berbagai media cetak dan digital. Data literatur diperoleh dari buku referensi, jurnal, makalah maupun hasil pengkajian lainnya, sedangkan dokumen bersumber dari data yang dipublikasikan oleh Pemerintah Kabupaten Pinrang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dikenal sebagai instrumen dalam ranah penelitian karena digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian bertujuan untuk mengungkap fakta yang ada tentang variabel penelitian yang diteliti, dan proses yang efektif digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. (Azwar, 2007). Pada pengambilan data kuantitatif, peneliti dianjurkan untuk mengambil alat yang akan digunakan dan alat tersebut tergantung pada variabel apa yang akan diulas lebih dalam.

Alat yang digunakan sebaiknya didasari dengan pertimbangan kualitas alat tersebut, kualitas yang dimaksudkan adalah alat yang digunakan harus valid dan reliabel. Instrumen dalam penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran skala guna mengukur pengaruh *Servant Leadership*. Skala yang digunakan yaitu alat ukur *Servant Leadership Assesmet Instrument* (SLAI). Alat ukur ini dikembangkan oleh Dennis pada tahun 2004.

Pada setiap pernyataan pada item tersedia pilihan jawaban yang nantinya responden akan memilih salah satu diantara pilihan jawaban tersebut. Alat yang digunakan merupakan skala *likert* dengan pilihan jawaban yakni: peneliti menggunakan bobot 1 sangat setuju, bobot 2 setuju, bobot 3 netral, bobot 4 tidak setuju dan 5 sangat tidak setuju. Berikut *Blue Print* alat ukur yang digunakan :

Tabel 3.2 Blue Print

NO	DIMENSI	INDIKATOR PERILAKU	ITEM	JUMLAH
1	Love	Kemampuan untuk memperlakukan bawahan dengan rasa kasih	1,6,11,16,21.	5
2	Empowerment	Kemampuan untuk memberdayakan bawahan	2,7,12,17,22	5
3	Humility	Memiliki kemampuan untuk memperlakukan bawahan dengan rendah hati	3, 8,13,18,23	5
4	Vision	Memiliki kemampuan untuk membayangkan masa depan organisasi	4,9,14,19,24	5
5	Trust	Memiliki kemampuan untuk mempercayai orang lain	5,10,15,20,25	5
TOTAL				25

Keterangan :

- = Love
- = Empowerment
- = Humility
- = Vision
- = Trust

Skala yang akan disebarakan :

1. Pemimpin saya benar-benar tertarik pada saya sebagai pribadi
2. Pemimpin saya memberdayakan saya dengan peluang sehingga saya mengembangkan keterampilan saya
3. Pemimpin saya telah mencari visi saya tentang visi organisasi
4. Tingkat kepercayaan yang diberikan pemimpin saya kepada saya meningkat komitmen saya pada organisasi
5. Pemimpin saya tidak melebih-lebihkan dia atau kemampuannya
6. Pemimpin saya telah menunjukkan perhatiannya kepada saya dengan mendorong saya
7. Pemimpin saya menyerahkan beberapa kendali kepada saya sehingga saya dapat menerima lebih banyak tanggung jawab
8. Pemimpin saya telah menunjukkan bahwa dia ingin menyertakan visi karyawan ke dalam tujuan dan sasaran perusahaan
9. Pemimpin saya menunjukkan kepercayaan pada saya dengan menjadi terbuka untuk menerima masukan dari saya
10. Pemimpin saya tidak tertarik pada pemuliaan diri
11. Pemimpin saya telah menunjukkan belas kasih dalam dirinya tindakan terhadap saya
12. Pemimpin saya mempercayakan saya untuk membuat keputusan
13. Pemimpin saya mencari komitmen saya mengenai visi bersama perusahaan kami
14. Pemimpin saya tahu saya tidak korupsi

15. Pemimpin saya cukup rendah hati untuk berkonsultasi dengan orang lain di organisasi ketika dia mungkin tidak memiliki semua jawaban
16. Pemimpin saya menunjukkan perhatian kepada saya
17. Pemimpin saya memberi saya wewenang yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya
18. Pemimpin saya telah bertanya kepada saya apa yang saya pikirkan tentang masa depan arah perusahaan kita seharusnya
19. Pemimpin saya mempercayai saya untuk menjaga rahasia
20. Pemimpin saya tidak memusatkan perhatian pada dirinya sendiri prestasi
21. Pemimpin saya menciptakan budaya yang memupuk tinggi standar etika
22. Pemimpin saya membiarkan saya membuat keputusan dengan meningkat tanggung jawab
23. Pemimpin saya dan saya telah menulis yang jelas dan ringkas pernyataan visi untuk perusahaan kami
24. Pemimpin saya mengkomunikasikan kepercayaan kepada saya
25. Sikap pemimpin saya adalah kerendahan hati

Tabel 3.3 Blue Print

NO	DIMENSI	INDIKATOR	ITEM	JUMLAH
1.	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki keahlian dalam melakukan pekerjaan Memeriksa hasil pekerjaan agar tidak terdapat kekeliruan 	1,5,9,13,17	5
2.	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. 	2,6,10,14,18	5
3.	Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tanpa kesalahan 	3,7,11,15,19	5
4.	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> Menyadari persyaratan yang ditetapkan organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan 	4,8,12,16,20	5
JUMLAH				20

■ = Kualitas

■ = Kuantitas

■ = Kehandalan

■ = Sikap

Skala yang akan disebarkan :

1. Kerapian menurut saya hal yang utama dalam bekerja.
2. Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang diterapkan.
3. Saya menyelesaikan tugas tanpa ada kesalahan
4. Saya bekerja sesuai prosedur yang berlaku di Sekretariat Daerah Kab.

Pinrang

5. Walaupun mendekati deadline mengumpulkan, saya tetap mengerjakan dengan maksimal.
6. Dalam bekerja menurut saya tepat waktu tidak menjadi hal yang penting namun yang utama hasil kerja yang baik.
7. Saya merasa cemas ketika pekerjaan saya memiliki kesalahan
8. Saya bekerja tanpa mengikuti arahan atasan saya.
9. Saya memeriksa pekerjaan saya terlebih dahulu sebelum mengumpulkannya.
10. Pemimpin saya selalu mengarahkan untuk mengumpulkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
11. Dalam mengantisipasi kesalahan pada pekerjaan saya, saya meminta bantuan orang lain.
12. Saya selalu memiliki ide-ide yang baru ketika mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
13. Dalam bekerja saya mengutamakan hasil kerja yang baik
14. Jika pekerjaan saya tidak selesai saya melanjutkannya di rumah.
15. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya tidak suka bekerja sama.
16. Pekerjaan yang dikerjakan dengan baik akan menambah nilai tambahan menurut atasan.
17. Pekerjaan yang saya kerjakan seringkali tidak mengikuti standar yang diharapkan.
18. Saya suka menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
19. Ketika pekerjaan saya memiliki kesalahan, saya bertanggung jawab untuk menyelesaikannya.

20. Sebagai seorang ASN, pentingnya bekerja dengan baik sehingga hasil pekerjaan yang baik berpengaruh pada masyarakat sekitar.

G. Uji Instrumen Pengukuran

Uji instrumen merupakan suatu metode untuk mengetahui alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara keseluruhan dalam penelitian guna untuk mendapatkan informasi yang mendalam. Ketika instrumen yang digunakan valid dan reliabel maka hal tersebut membantu peneliti dalam mencapai tujuan dari penelitian. Dengan kata lain, uji instrumen terlebih dahulu dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu alat ukur yang ingin digunakan.

1. Uji Validitas

Istilah “uji validitas” berasal dari kata “validitas” yang mengacu pada sejauh mana keteguhan dan ketelitian suatu alat ukur tetap terjaga selama menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2016). Validitas dalam konteks suatu instrumen, menurut Suryabrata (2008), diartikan sebagai sejauh mana instrumen tersebut mencatat atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk dicatat atau diukur. Definisi ini menangkap inti dari apa artinya instrumen menjadi valid dengan cara yang sama. Uji validitas menentukan apakah alat ukur tersebut mengukur dengan benar variabel yang diminati dalam bentuknya yang paling dasar atau tidak.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merujuk pada konsistensi suatu alat pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian, ketika hasil yang didapatkan

konsisten maka instrumen tersebut dapat dipercaya (Suryabrata, 2016). Pada dasarnya uji reliabilitas bertujuan untuk melihat dan mengetahui sejauh mana alat ukur dan skala yang digunakan dapat konsisten meskipun dilakukan pengukuran berulang kali (Azwar, 2015). Adapun hasil uji reliabilitas :

1. *Servant Leadership*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	25

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa skala yang digunakan memiliki tingkat reliable sebesar 0.765 yang dimana hal tersebut membuktikan bahwa skala yang digunakan reliable dan layak untuk digunakan.

2. Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.526	20

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa uji reliable yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 22, mendapatkan hasil sebesar 0.526 dengan jumlah item 20.

H. Teknik Analisis Data

Azwar (2017) mengemukakan bahwa teknik analisis data sebagai metode yang digunakan untuk meminimalisir data sedemikian sehingga data yang diperoleh tersebut dapat dimengerti, dipahami dan ditafsirkan. Hadi (2016), teknik analisis data sebagai proses yang dimana hasil pengumpulan data yang didapatkan ditelaah kembali dengan tujuan agar mendapatkan hasil dari suatu penelitian.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang dimana berfungsi untuk mendeskripsikan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian melalui data yang didapatkan (Sugiyono, 2014). Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan data yang diperoleh dari subjek penelitian yang digunakan, pada analisis deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Dalam analisis deskriptif sekalipun statistik yang digunakan bersifat inferensial namun diperlukan terlebih dahulu sajian data yang deskriptif sebelum melakukan pengujian hipotesis (Azwar, 2007).

2. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan tahap awal yang dimana harus dilakukan sebelum menentukan teknik uji hipotesis yang akan digunakan pada penelitian yang dilakukan.

3. Uji Hipotesis

Azwar (2007) mengemukakan bahwa uji hipotesis dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan perbedaan yang ada pada kelompok. Pada

penelitian yang bersifat inferensial diperlukan suatu prediksi mengenai jawaban yang akan didapatkan pada penelitian, jawaban tersebut yang akan dirumuskan dalam bentuk hipotesis. Uji hipotesis penelitian ini diuji menggunakan uji hipotesis pada SPSS for windows versi 22.

Analisis digunakan untuk melihat koefisien *Servant leadership* berdasarkan dimensi-dimensi. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa ketika hasil yang didapatkan tersebut koefisien dan memiliki taraf signifikansi sebesar <0.05 maka terdapat hasil yang signifikan, sedangkan bila signifikansi sebesar >0.05 maka hasil tidak berpengaruh signifikan.

I. JADWAL PENELITIAN

Tabel 3.4 *Jadwal Penelitian*

Kegiatan	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
Penyusunan Proposal	■	■				
Persiapan penyusunan instrumen			■			
Uji Instrumen			■	■		
Pengambilan Data				■		
Menginput Data				■	■	
Penyusunan Laporan Penelitian						■
Penyusunan <u>Skripsi</u>						■



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

1. Kabupaten Pinrang

Kabupaten Pinrang adalah salah satu Daerah Tingkat II di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Pinrang terletak kira-kira 185 km di sebelah utara Kota Makassar (Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan). Secara astronomis, Kabupaten Pinrang terletak antara pada posisi $3^{\circ}19'$ sampai $4^{\circ}10'$ Lintang Selatan dan $119^{\circ}26'$ sampai $119^{\circ}47'$ bujur timur. Masing-masing berbatasan dengan sebelah Utara Kabupaten Tana Toraja, Sebelah Timur Kabupaten Enrekang dan Kabupaten Pinrang, Sebelah Selatan Kota Pare-Pare, dan Sebelah Barat Kabupaten Polewali Mandar (Sulawesi Barat).

Pemberian suatu nama senantiasa mempunyai arti dan makna yang merupakan pencerminan dari nama itu sendiri. Demikian pula halnya nama pinrang yang berasal dari bahasa bugis yaitu, kata "Pinra" yang secara etimologi bahasa akan berarti "Perubahan". Akan tetapi jika dilihat dari latar belakang lahirnya istilah "Pinra" tersebut, maka ada beberapa makna yang terkandung didalamnya yaitu :

- Nama Pinrang lahir dari suatu peristiwa heroic, dimana putra-putra terbaik Sawitto memperlihatkan sikap dan wataknya dalam membela negerinya.

- Adanya usaha kemampuan Sawitto membebaskan rajanya tanpa menunggu belas kasihan dari kerajaan.
- Adanya dinamika masyarakat Pinrang seja dahulu, hal ini terbukti dengan usaha masyarakat mencari pemukiman yang baik dimasa lalu.

Sehingga demikian pengertian nama Pinrang yang berasal dari istilah “pinra” adalah adanya dinamika sosial dan masyarakat sepanjang sejarahnya, baik dari segi maupun tata nilainya (www.pinrangkab.go.id).

Wilayah administratif Kabupaten Pinrang terbagi dalam 12 kecamatan dan 108 Desa/Kelurahan (39 Kelurahan dan 69 Desa) dengan luas 1.961,77 Km². Dengan jumlah penduduk sebanyak 377.119 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk mencapai 192 jiwa/km² (Kabupaten Pinrang Dalam Angka, 2020)

Kabupaten Pinrang memiliki garis pantai sepanjang 93 Km sehingga terdapat areal pertambakan sepanjang pantai dan pada dataran rendah didominasi oleh areal persawahan, bahkan sampai perbukitan dan pegunungan. Kondisi ini mendukung Kabupaten Pinrang sebagai daerah Potensial untuk sektor pertanian dan memungkinkan berbagai komoditi pertanian (Tanaman Pangan, Perikanan, perkebunan dan Peternakan) untuk dikembangkan. Ketinggian wilayah 0-500 mdpl (60,41%), ketinggian 500-1000 mdpl (19,69) dan ketinggian 1000 mdpl (9,90).

Pada tanggal 28 Januari 1960, keluar surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: UP-7/3/5—392 Kabupaten Pinrang dianggap sebagai perangkat daerah otonomi sekaligus tanggal berdirinya

Kabupaten pinrang, berikut nama Bupati pinrang dari masa ke masa :

1. H. A. Makkoelaoe (1960-1964)
2. H. A. Gazaling (1964-1965)
3. H. A Dewang (1965-1968)
4. Drs. H. M. Daud Nampo (1968-1969)
5. Letkol. H. A. Patonangi (1969-1980)
6. H. Rapiuddin Hamarun S.H (1980-1981)
7. Drs. H. Natsir Isa (1981-1982)
8. Kolonel Inf. H. Musa Gani (1982-1986)
9. Brigjen TNI H. Zainal Basri Palaguna (1986-1986)
10. Kolonel Inf. H. U. S. Anwar (1986-1991)
11. Kolonel Inf. H. A. Firdaus Amirullah (1991-1998)
12. Drs. H. Masnawi A.S. (1998-1999)
13. Drs. H. A. Nawir (1999-2009)
14. H. Anda Aslam Patonangi (2009-2019)
15. H. Andi Irwan Hamid S.Sos (2019-2024).

B. VISI MISI KABUPATEN PINRANG

Mengacu pada draft Rancangan Restra Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang tahun 2019-2024 dikemukakan bahwa visi Kabupaten Pinrang ialah *“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Pinrang yang Sejahtera, Religius, Harmonis, Mandiri dan Tangguh Mengelola Potensi Daerah”*.

Adapun kandungan dari lima pokok visi tersebut adalah sebagai berikut

1. Sejahtera adalah kondisi masyarakat Kabupaten Pinrang yang terpenuhi kebutuhan hidupnya dengan cukup. Ini ditandai dengan jumlah penduduk miskin yang rendah, pendapatan masyarakat yang tinggi, derajat pendidikan yang tinggi, derajat kesehatan yang tinggi, akses pelayanan publik yang mudah.
2. Religius adalah kondisi masyarakat Kabupaten Pinrang yang didalamnya atmosfer kehidupan kerohanian berkembang. Ini ditandai dengan kehidupan masyarakat yang beriman dan bertakwa serta memanifestasikan moralitas dalam kehidupan sehari-hari.
3. Harmonis adalah kondisi masyarakat yang hidup tenteram. Ini ditandai dengan terpeliharanya ketertiban, ketenteraman dan kenyamanan hidup masyarakat berlandaskan kebersamaan dan toleransi serta mencintai kearifan budaya dan lingkungan alam kehidupannya.
4. Mandiri adalah kondisi masyarakat yang memiliki prakarsa dalam mewujudkan keberdayaan. Ini ditandai dengan kuatnya keswadayaan, semangat gotong royong dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sosial, ekonomi dan ekologi.

5. Tangguh mengelola potensi darah adalah gambaran tentang kuatnya kesungguhan pemerintah daerah bersama masyarakat mengelola potensi unggulan daerah pada sektor pertanian dalam arti luas sektor potensial lainnya agar dapat memberi manfaat sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat dan kemajuan daerah secara berkelanjutan.

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Adapun rumusan misi RPJMD Kabupaten Pinrang 2019-2024 adalah sebagai berikut.

1. Memantapkan sistem birokrasi yang baik dan akuntabel serta berorientasi pelayanan prima dengan didukung oleh teknologi dan komunikasi.
2. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui optimalisasi pelayanan pada bidang pendidikan dan kesehatan.
3. Memperkuat peran lembaga sosial-kemasyarakatan dalam pembangunan daerah secara umum dan pembentukan karakter masyarakat secara khusus
4. Pemberdayaan masyarakat dalam peningkatan kesejahteraan secara berkelanjutan
5. Melanjutkan, mengembangkan, memperbaiki, memelihara dan mengatasi kesenjangan infrastruktur dan sarana/prasarana publik, terutama di wilayah pegunungan Pinrang Utara.
6. Meningkatkan kemampuan masyarakat bersama pemerintah dalam mengelola sumber daya alam dan lingkungan hidup untuk pelestarian ekosistem, pengurangan resiko bencana dan adaptasi perubahan iklim
7. Membangun pusat pendidikan, pelatihan dan pengembangan pertanian terapan dalam mendukung Kabupaten Pinrang sebagai Poros Utama

Pemenuhan Pangan Nasional serta Kawasan Pengembangan Ekonomi sejumlah Komoditas Unggulan (Sumber Rancangan Renstra Sekretariat Daerah Kab.Pinrang Tahun 2019- 2024).

C. GAMBARAN RESPONDEN PENELITIAN

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 gambaran responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	79	73.1	73.1	73.1
Laki-laki	29	26.9	26.9	100.0
Total	108	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa sebanyak 108 responden terdiri atas dua jenis kelamin, yakni laki-laki dan perempuan. Adapun jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26,9% dengan frekuensi 29 dan perempuan sebanyak 73,1% dengan jumlah frekuensi 79 responden.

2. Lama Bekerja

Tabel 4.2 gambaran responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10-13 Tahun	12	11.1	11.1	11.1
15-20 Tahun	18	16.7	16.7	27.8
20-25 Tahun	41	38.0	38.0	65.7
25-38 Tahun	37	34.3	34.3	100.0
Total	108	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan table yang telah dikategorisasikan bahwa Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 108 responden. Dari table tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 12 responden yang telah bekerja selama 10-13 tahun, 18 responden selama 15-20 tahun, 41 responden selama 20-25 tahun, dan 37 responden yang telah bekerja selama 37 tahun.

3. Jabatan

Tabel 4.3 gambaran responden berdasarkan jabatan

Jabatan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Staff Pemerintahan	12	11.1	11.1	11.1
Kesejahteraan Rakyat	18	16.7	16.7	27.8
Bagian Umum	33	30.6	30.6	58.3
Protokol Dan Komunikasi Pimpinan	26	24.1	24.1	82.4
Perencanaan dan Keuangan	11	10.2	10.2	92.6
Staff Lainnya	8	7.4	7.4	100.0
Total	108	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan Tabel di atas yang telah dikategorikan dalam 6 kelompok menunjukkan bahwa terdapat 12 responden yang menjabat sebagai staff pemerintahan, 18 responden menjabat sebagai staff kesejahteraan rakyat, 33 responden yang menjabat pada bagian umum, 26 responden menjabat pada bagian protocol dan komunikasi pimpinan, dan 11 responden menjabat pada bagian perencanaan dan keuangan, serta 8 responden menjabat sebagai staff lainnya.

4. Usia

Tabel 4.4 gambaran responden berdasarkan usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26 - 33 Tahun	33	30.6	30.6	30.6
41-45 Tahun	27	25.0	25.0	70.4
34-40 Tahun	32	29.6	29.6	100.0
lainnya	16	14.8	14.8	45.4
Total	108	100.0	100.0	

dasarkan pada table di atas yang terdiri atas 108 responden terdapat 30,6% dengan frekuensi 33 responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara Di sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang berusia 22-33 tahun, 25,0% dengan frekuensi 27 responden berusia 41-45 tahun, 29,6% dengan frekuensi 32 responden berusia 34-40 tahun dan sebanyak 14,8% dengan frekuensi 16 responden berusia lainnya.

D. ANALISI UJI ASUMSI

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang dihasilkan terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 22.0 dengan interpretasi uji normalitas yang dapat dilihat dari nilai

signifikansi kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari taraf signifikansi 0.05, maka data tersebut terdistribusi secara normal. Sebaliknya, apabila nilai Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka data tersebut dinyatakan tidak terdistribusi secara normal (Widhiarso, 2012). Berikut ini hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4.5
Uji asumsi normalitas Servant Leadership dan Kinerja

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Sig. F (P)**	Keterangan
Servant Leadership dan Kinerja	1,033	0,236	Terdistribusi secara normal

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dalam penelitian ini dari data servant leadership dan kinerja. Hasil data menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-smirnov sebesar 1.033 dengan nilai signifikansi sebesar 0.236 Nilai signifikansi kolmogorov-smirnov tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 ($\text{sig} > 0.05$) atau dengan kata lain data dalam penelitian yang diperoleh terdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu uji berfungsi untuk mengetahui terhadap dua variabel apakah memiliki hubungan yang linear atau tidak linear secara signifikan. Apabila nilai signifikansi *deviation from*

$linearity < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel yang telah diuji memiliki nilai yang signifikan, atau variabel memiliki hubungan yang linear. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0.05 , maka variabel yang diuji tidak memiliki hubungan yang linear. Berikut tabel hasil uji linearitas menggunakan aplikasi SPSS 2.2:

Tabel 4.6
Uji asumsi Linieritas Servant Leadership dan Kinerja

Variabel	Linearity		Keterangan
	F*	Sig. F (P)**	
Servant Leadership dan Kinerja	1.837	0.013	Linear

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Keterangan:

*F = Nilai koefisien *Linearity*

**Sig. F (P) = Nilai signifikansi $P < 0.05$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *Servant Leadership* dan Kinerja sebesar 0.013. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $0.013 < 0.05$, yang dimana dapat dikatakan bahwa variabel *Servant Leadership* dan Kinerja memiliki hubungan yang linear.

3. Uji Hipotesis

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa uji hipotesis merupakan metode dalam pengambilan keputusan yang didasarkan dengan hasil analisis data yang ditujukan untuk menguji pada data sample apakah telah menggambarkan populasi yang digunakan.

Dalam uji hipotesis yang digunakan, peneliti menggunakan regresi berganda dengan dasar untuk mengetahui nilai variable dependen apabila variable independen yang ditingkatkan ataupun diturunkan.

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa ketika hasil yang didapatkan tersebut koefisien dan memiliki taraf signifikansi sebesar <0.05 maka terdapat hasil yang signifikan, sedangkan bila signifikansi sebesar >0.05 maka hasil tidak berpengaruh signifikan.

Adapun uji hipotesis pada penelitian ini, sebagai berikut :

a. Pengaruh *Love* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Hasil uji hipotesis untuk melihat bagaimana *Love* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Adapun hasil ujihipotesis yang dilakukan, sebagai berikut:

H^0 : Dimensi *Love* pada *Servant leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

H^a : Dimensi *Love* pada *Servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Tabel 4.7
Hasil uji hipotesis Love terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
Love terhadap Kinerja	0.211	28.273	.000	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Keterangan:

*R Square = koefisien determinan

**F = nilai uji koefisien regresi secara stimulan

***Sig. F = nilai signifikansi F, $p < 0.05$

Berdasarkan hasil analisis data yang ditemukan, dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 130.743 dengan nilai signifikan sebesar .000 maka Maka dengan nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh dimensi *love* pada *servant leadership* Bupati Pinrang terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pinrang ditolak. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh dimensi *love* pada *servant leadership*. Bupati Pinrang terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pinrang diterima.

Love atau cinta yang dimiliki seorang pemimpin mendorong para pemimpin untuk melihat bawahan bukan hanya sebagai sarana atau alat untuk mencapai tujuan, melainkan sebagai pelengkap dan saling melengkapi kebutuhan orang lain dalam mencapai suatu tujuan. Sehingga hal tersebut akan memicu pribadi seorang bawahan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hussain dan Ali (2012), Dennis dan Bocarnea (2005), dan Patterson (2003), *Love*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Love* pada *servant leadership* Bupati Pinrang terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pinrang.

b. Pengaruh *Empowerment* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Hasil uji hipotesis untuk melihat bagaimana *Empowerment* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Adapun hasil ujihipotesis yang dilakukan, sebagai berikut :

H⁰: Dimensi *Empowerment* pada *Servant leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

H^a: Dimensi *Empowerment* pada *Servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Tabel 4.8
Hasil uji hipotesis Empowerment terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
<i>Empowerment</i> terhadap Kinerja	0.187	98.423	.000	Signifikan

Sumber : *Hasil Olah Data, 2022*

Keterangan:

*R Square = koefisien determinan

**F = nilai uji koefisien regresi secara stimulan

***Sig. F = nilai signifikansi F, p < 0.05

Hasil analisis data yang telah dilakukan memperoleh hasil R Square sebesar 0.187 dengan nilai signifikan .000.

Empowerment merupakan sikap seorang pemimpin dimana pemimpin akan membuat bawahannya merasa penting, mendengarkan masukan dari bawahan, menekankan kerja sama, dan membantu meningkatkan potensi dari bawahannya. Karena ketika seorang bawahan diberdayakan dan diberi wewenang untuk mengemban sebuah tanggung jawab, maka mereka akan lebih siap untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, tentunya ini akan menunjang kinerja dari bawahan, Hal ini sejirama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hussain dan Ali (2012); Dennis dan Bocarnea (2005); dan Patterson (2003) yang juga menyatakan bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Dimensi *Empowerment* pada *Servant leadership* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

c. Pengaruh *Vision* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Hasil uji hipotesis untuk melihat bagaimana *Vision* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang. Adapun hasil ujihipotesis yang dilakukan, sebagai berikut :

H^0 : Dimensi *Vision* pada *Servant leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

H^a: Dimensi *Vision* pada *Servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Tabel 4.9
Hasil uji hipotesis Vision terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
Vision terhadap Kinerja	.112	67.5	0.030	Signifikan

Sumber : *Hasil Olah Data, 2022*

Keterangan:

*R Square = koefisien determinan

**F = nilai uji koefisien regresi secara stimulan

***Sig. F = nilai signifikansi F, $p < 0.05$

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa R Square sebesar .112 dengan nilai signifikan sebesar 0.030 dengan ini R Square < 0.05 maka hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi *Vision* pada *Servant leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang ditolak. Dan sebaliknya dimensi *Vision* pada *Servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang diterima.

Vision merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi bisa diartikan sebagai tujuan yang ingin dicapai, memberi semangat pada pemimpin dan bawahannya, membangun komitmen, dan menjadi standar kinerja (Sendjaya, 2015). Sehingga ketika seorang pemimpin memiliki visi yang baik maka hal ini akan menginspirasi bawahannya untuk arah di masa mendatang, Penelitian ini juga didukung oleh hasil

penelitian yang dilakukan oleh Hussain dan Ali (2012); Dennis dan Bocarnea (2005); dan Patterson (2003) yang juga menyatakan bahwa vision berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Dimensi *Empowerment* pada *Servant leadership* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

d. Pengaruh *Humility* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Hasil uji hipotesis untuk melihat bagaimana *Humality* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang. Adapun hasil ujihipotesis yang dilakukan, sebagai berikut :

H⁰: Dimensi *Humality* pada *Servant leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

H^a: Dimensi *Humality* pada *Servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Tabel 4.10
Hasil uji hipotesis Humality terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
<i>Humality</i> terhadap Kinerja	0.096	.986	0.032	Signifikan

Sumber : *Hasil Olah Data,2022*

Keterangan:

*R Square = koefisien determinan

**F = nilai uji koefisien regresi secara stimulan

***Sig. F = nilai signifikansi F, p < 0.05

Hasil data yang diperoleh menunjukkan nilai signifikan 0.032 lebih kecil dari 0.05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kerendahan hati atau *Humility* berarti bahwa pemimpin tidak berfokus pada diri sendiri tetapi berfokus pada karyawannya (Sendjaya, 2015). Selain itu *Humility* dalam *Servant Leadership* merupakan sikap yang dimiliki oleh pemimpin dengan menghargai satu sama lain, mengakui kontribusi dari dari seorang bawahan dan juga menunjukkan rasa hormat. Dengan sikap *humility* dari seorang pemimpin ini maka seorang bawahan akan lebih tertantang untuk menghasilkan kinerja yang baik, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hussain dan Ali (2012); dan Patterson (2003) yang juga menyatakan bahwa *humility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Dimensi *Humality* pada *Servant leadership* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

e. Pengaruh *Trust* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Hasil uji hipotesis untuk melihat bagaimana *Trust* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.. Adapun hasil uji hipotesis yang dilakukan, sebagai berikut:

H⁰: Dimensi *trust* pada *Servant leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

H^a: Dimensi *trust* pada *Servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Tabel 4.11
Hasil uji hipotesis Trust terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
Trust terhadap Kinerja	.145	2.262	.021	Signifikan

Sumber : *Hasil Olah Data, 2022*

Keterangan:

*R Square = koefisien determinan

**F = nilai uji koefisien regresi secara stimulan

***Sig. F = nilai signifikansi F, $p < 0.05$

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.145 dan nilai signifikan sebesar 0.21 maka hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Dimensi *trust* pada *Servant leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang ditolak.

Trust atau Kepercayaan dalam *servant leadership* merupakan suatu amanah yang diberikan secara nyata kepada seorang pemimpin, kepercayaan ini dibangun melalui perilaku yang dilakukan dalam kesehariannya. Bawahan akan cenderung mengikuti pemimpin yang memiliki perilaku yang konsisten, dapat

dipercaya dan dapat langsung terhubung dengan aspirasi pengikutnya.

Sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Dimensi *trust* pada *Servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

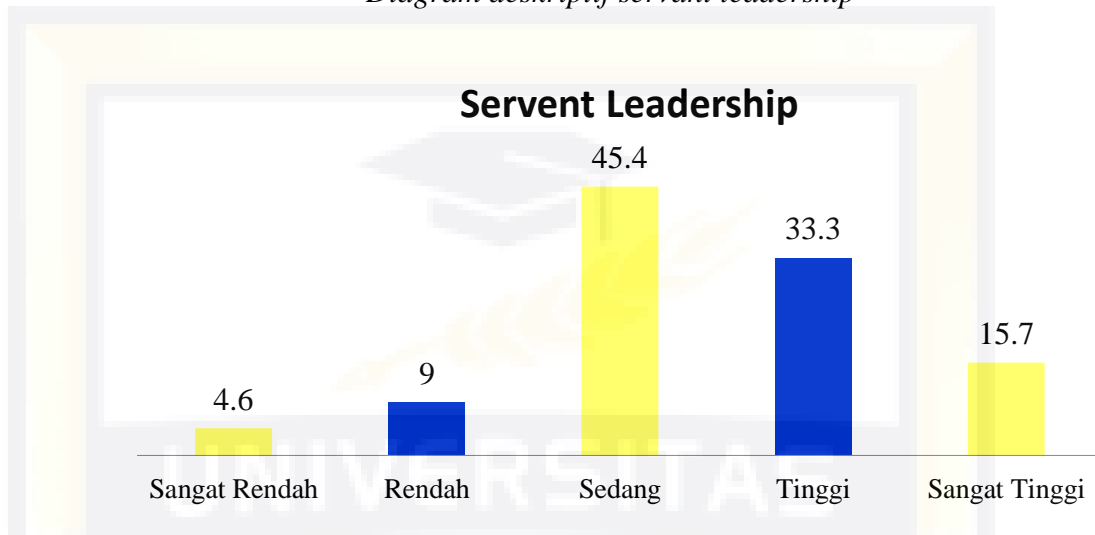
E. Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran *Servant Leadership* Bupati Kabupaten Pinrang di Sekretariat Daerah.

Servant Leadership merupakan pemimpin yang melayani anggotanya dan focus kepada pengikut serta pengikut tersebut menjadi perhatian utama. Sehingga pemimpin yang melayani merasa perlu untuk terlibat dalam proses mengubah pengikutnya menjadi manusia yang sepenuhnya terbentuk, terutama melalui penciptaan lingkungan kerja yang dapat memberikan dukungan untuk penyelesaian proses pengembangan karakter secara efektif (Dennis, R. S., & Bocarnea, 2005)).

Servant leadership merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan berupa menurunnya kepercayaan bawahan terhadap keteladanan pemimpinnya (Mukasabe, 2004). Hal ini karena perilaku yang dicerminkan dari seorang *servant leaders* yaitu cenderung menjadi teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya.

Gambar 4.1
Diagram deskriptif servant leadership



Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan diagram di atas, gambaran *Servant Leadership* Bupati Kabupaten Pinrang terlihat bahwa Bupati Pinrang memiliki *Servant Leadership* berada pada kategori sedang dengan jumlah frequency sebesar 49 responden. Tidak hanya itu, sebanyak 33.3% dengan jumlah frequency sebesar 36 responden yang menyatakan *servant leadership* Bupati berada pada kategori tinggi. Dan hanya sebesar 4.6% dengan jumlah frequency sebesar 5 responden menyatakan bahwa *servant leadership* Bupati berada pada kategori yang Sangat Rendah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwasanya Bupati Pinrang memiliki *Servant Leadership* yang sangat tinggi.

Kebervariasiannya hasil yang diperoleh juga dipengaruhi oleh factor seperti komitmen organisasi (Setiawan & Prabowo, 2013) yang dimana komitmen organisasional sebagai suatu kekuatan yang bertindak untuk memelihara arah perilaku seseorang tetap pada jalur mendukung organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu hal yang mendukung *servant leadership* yang dimiliki karena besarnya rasa komitmennya terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihombing, et al., (2016) yang menyatakan bahwa *servant leadership* ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Greenleaf, *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 (Waddell, J.T, 2006). Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Dennis, R. S., & Bocarnea, 2005) tentang *Servant Leadership* adalah sebagai berikut:

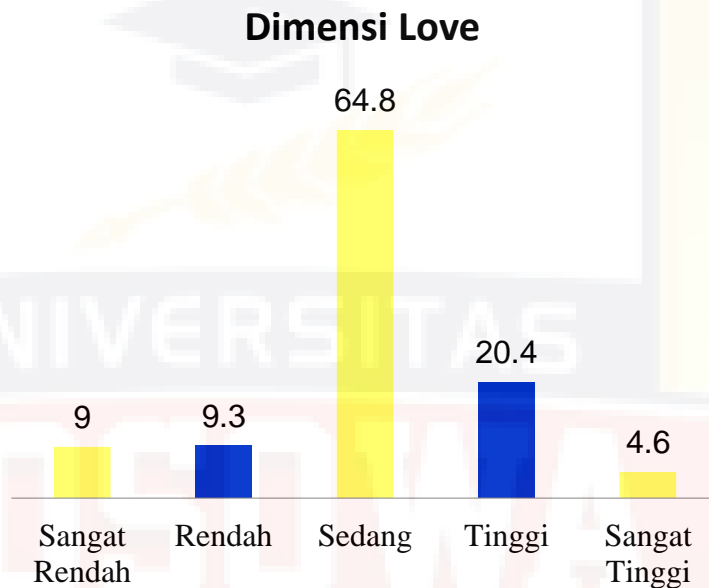
a. Love (kasih sayang)

Pada indikator ini, kasih sayang merujuk pada rasa dan sikap bahwa seorang pemimpin memiliki kepedulian terhadap anggotanya. Selain itu, seorang pemimpin juga tidak menganggap bahwa anggota yang bekerja sebagai alat yang hanya digunakan untuk mencapai tujuan. Namun

menganggap anggota sebagai partner dalam mencapai tujuan perusahaan, menjadi pelengkap guna memajukan perusahaan.

Gambar 4.2

Diagram deskriptif dimensi Love



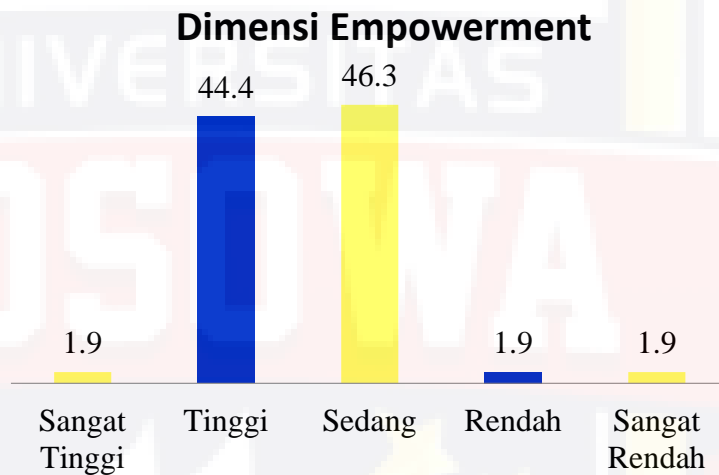
Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan diagram di atas memaparkan bahwa Bupati di Kabupaten Pinrang pada dimensi *love* memiliki hasil yang bervariasi, hal ini diketahui dari diagram di atas dimana menghasilkan 64.8% dengan frequency 70 responden. Kemudian diikuti dengan hasil pada kategori Tinggi sebesar 20.4% dengan jumlah frequency 22 responden. Hal ini menunjukkan bahwa Bupati Kab.Pinrang di Sekretariat Daerah pada dimensi *love* yang ditinjau dari *servant leadership* berada ditahap sedang

b. *Empowerment* (Pemberdayaan)

Pemberdayaan merupakan suatu hal yang merujuk pada penekanan kerja sama yang diberikan kepada seorang karyawan dengan memberikan kepercayaan. Pada indikator ini, seorang pemimpin diharapkan mampu untuk lebih mampu mendengarkan saran dari bawahannya, yang mana saran-saran tersebut ditinjau lanjuti.

Gambar 4.3
Diagram deskriptif dimensi Empowerment



Sumber : *Hasil Olah Data, 2022*

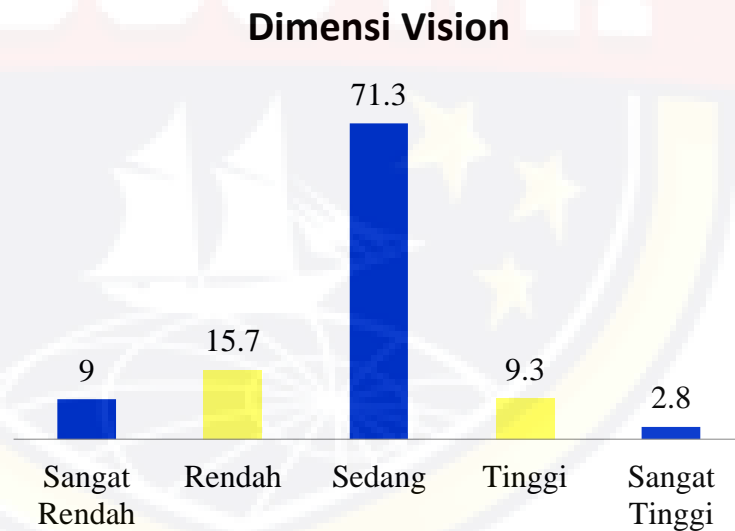
Dari diagram di atas menunjukkan bahwa Bupati Kab.Pinrang dalam hasil penelitian ini dalam dimensi *empowerment* memiliki tingkat yang sedang atau bervariasi. Dimana jumlah yang ditemukan pada kategori sedang sebesar 46.3% dengan frequency sebesar 50 responden. Selain sedang hasil diagram diatas juga memperoleh bahwasanya Bupati Kab.Pinrang juga memiliki

Empowerment tinggi dalam dimensi *Empowerment* pada variable *Servant Leadership*.

c. *Vision* (visi)

Visi merupakan arah ataupun tujuan di masa yang akan datang yang dibawah oleh seorang pemimpin. Visi akan menjadi inspirasi dan menunjukkan hal baik untu di masa mendatang. Visi yang baik tentu perlu diterapkan, karena hal tersebut menunjukkan apa yang akan dilakukan orang seorang pemimpin dimasa yang akan dating. Tentunya hal ini akan menjadi inspirasi dan menunjukkan hal baik ke depannya.

Gambar 4.4
Diagram deskriptif dimensi Vision



Sumber : *Hasil Olah Data, 2022*

Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa Bupati Kabupaten Pinrang dalam dimensi *Vision* memiliki

persentase 71.3% dengan frekuensi 77 responden. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh bervariasi.

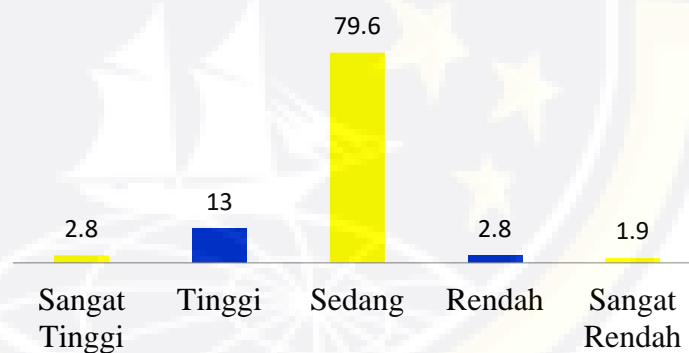
d. *Humility* (Kerendahan Hati)

Kerendahan hati merupakan sikap seseorang yang menunjukkan rasa saling menghormati satu dengan yang lain. Kerendahan hati tersebut diimplikasikan dalam keseharian seorang pemimpin, contohnya; menghormati seorang karyawan yang memiliki kontribusi yang banyak dalam menunjang majunya perusahaan. Seorang pemimpin tidak merasa selalu benar, dan tidak mendengarkan saran yang diberikan.

Gambar 4.5

Diagram deskriptif dimensi Humility

Dimensi Humility



Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan diagram di atas menunjukkan bahwa pada dimensi *Humility* Bupati Kabupaten pinrang memiliki skor sebesar 79.6% yang dimana hasil tersebut menunjukkan

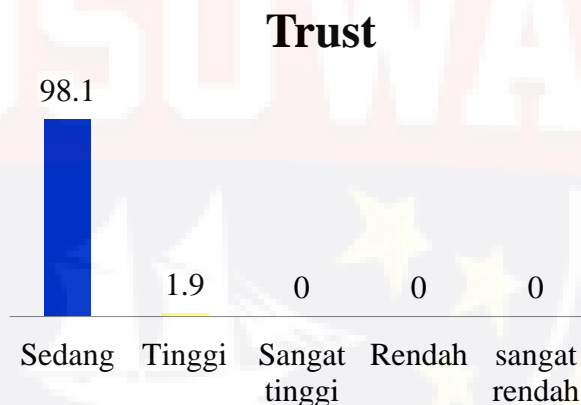
tingkat yang sedang. Selain itu, pada kategori kedua terlihat skor *Humility* yang dimiliki Bupati Kabupaten Pinrang Tinggi dengan jumlah presentase 13%.

e. *Trust* (Kepercayaan)

Kepercayaan merupakan suatu amanah yang diberikan secara nyata kepada seorang pemimpin, kepercayaan ini dibangun melalui perilaku yang dilakukan dalam kesehariannya. Dalam membangun kepercayaan tersebut tidak mudah maka dari itu seorang pemimpin harus menjaganya dengan baik.

Gambar 4.6

Diagram deskriptif dimensi *Trust*



Sumber : *Hasil Olah Data, 2022*

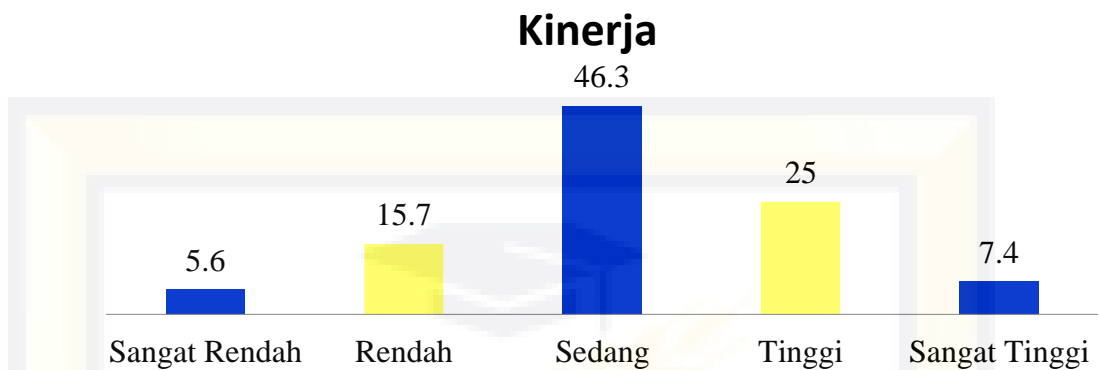
Dari diagram diatas dapat disimpulkan bahwa *Trust* yang dimiliki Bupati Kabupaten Pinrang berada pada nilai sedang dengan jumlah presentasi 98,1% dengan nilai frekuensi sebesar 106 responden.

2. Gambaran Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Kinerja merupakan suatu kuantitas dan kualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja disini menunjukkan kualitas kerja seseorang. Menurut Luthans (2015) kinerja adalah kuantitas atau kualitas yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Mangkunegara dalam Tanuwibowo (2015) Menyebutkan ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur sebuah kinerja yaitu yang pertama kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, Kedua kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, Ketiga yaitu pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan dan keempat tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Gambar 4.7
Diagram deskriptif Kinerja



Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan hasil diagram diatas, terlihat bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang pada kategori sedang sebesar 46.3%. Kemudian pada kategori Sangat Tinggi sebesar 7.4%, sebesar 25% pada kategori tinggi. Tidak hanya itu terlihat pula kategori rendah sebesar 15.7% dan sangat rendah sebesar 5.6%.

Tabel 4.12
Hasil Deskriptif Kinerja

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang		
Indikator	Skor	Keterangan
Kualitas	70%	Sedang
Kuantitas	73%	Sedang
Pelaksanaan Tugas	70%	Sedang
Tanggung Jawab	72%	Sedang

Hasil : Hasil Olah Data, 2022

Pada table diatas, terlihat pula bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang pada indikator kualitas berada pada kategori sedang dengan presentase 70%, 73% dengan kategori sedang pada indikator kuantitas, 70% dengan kategori sedang pada indikator pelaksanaan tugas dan pada indikator tanggung jawab sebesar 72% dengan kategori sedang.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bervariasinya hasil yang diperoleh. Sehingga disimpulkan bahwa kinerja yang dimiliki Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang berada pada kategori sedang.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2005) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada kepuasan yang dimiliki seseorang, dan kepuasan tersebut juga signifikan pada kepercayaan seseorang. Artinya bahwa semakin meningkatnya kepercayaan yang dimiliki individu, secara otomatis kepuasan akan meningkat pula. Dan ketika kedua dimensi tersebut meningkat maka akan sangat mempengaruhi kinerja individu.

3. Pengaruh *Servant Leadership* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Pemimpin yang menerapkan *Servant Leadership* akan membangun kepercayaan, rasa adil, dan simpati dari karyawan. Sikap terbuka, peduli, visioner, objektif, dan bijaksana seorang *Servant Leader* akan memberi pengaruh pada karyawan untuk

meningkatkan kinerja dari dimensi-dimensi yang diterapkan seorang pemimpin.

Kinerja pegawai adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Servant Leadership merupakan factor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihombing, et al., (2016) yang menyatakan bahwa *servant leadership* ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selarasnya hasil penelitian dan penelitian terdahulu, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa *servant leadership* Bupati mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, begitupun sebaliknya. Adapun analisis perdimensi untuk menelaah lebih dalam mengenai bagaimana *servant leadership* dapat mempengaruhi kinerja yaitu dengan mengukur dimensi *love, empowerment, vision, humility, dan trust* sebagai berikut :

a. Pengaruh *Love* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Cinta atau *love* dalam *servant leadership* diartikan sebagai suatu perasaan kasih sayang yang menjadi sebab seorang

pemimpin merasa bahwa setiap bawahannya bukan sebagai alat yang bertujuan hanya untuk mencapai tujuan organisasi melainkan sebagai seseorang yang saling melengkapi dalam kebutuhan dan keinginan

Table 4.13

Tabel deskriptif Dimensi Love

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
9	9.3	64.8	20.4	4.6

Sumber : *Hasil Olah Data, 2022*

Berdasarkan tabel di atas memaparkan bahwa Bupati di Kabupaten Pinrang pada dimensi *love* memiliki hasil yang bervariasi, hal ini diketahui dari diagram di atas dimana menghasilkan 64.8% dengan frequency 70 responden. Kemudian diikuti dengan hasil pada kategori Tinggi sebesar 20.4% dengan jumlah frequency 22 responden. Hal ini menunjukkan bahwa Bupati Kab.Pinrang di Sekretariat Daerah pada dimensi *love* yang ditinjau dari *servant leadership* berada ditahap sedang atau bervariasi.

Tabel 4.14

Hasil uji Love terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
Love terhadap Kinerja	0.211	28.273	.000	Signifikan

Sumber : *Hasil Olah Data, 2022*

Selain itu hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan hasil bahwa nilai *love* Bupati Kabupaten Pinrang terhadap Kinerja memiliki hasil yang signifikan positif.

Hasil penelitian yang dilakukan, juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yakni dilakukan oleh Hussain & Ali (2012); Dennis & Bocarnea (2005); Patterson (2003) yang juga memperoleh hasil bahwa *love* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya hasil penelitian, dalam pengambilan data awal yang dilakukan peneliti juga memperkuat hasil akhir yang diperoleh. Dimana hasil wawancara yang dahulu dilakukan mengungkapkan bahwa Bupati Kabupaten Pinrang memperlakukan bawahannya layaknya sebagai seorang rekan kerja tidak semata-mata demi pemenuhan tujuan. Sehingga hal ini juga meningkatkan kinerjanya sebagai seorang bawahan karena merasa diperlakukan dengan baik.

Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi rasa kasih sayang yang diberikan akan mendorong hasil kinerja yang baik.

b. Pengaruh *Empowerment* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Empowerment dalam *servant leadership* sebagai suatu perilaku yang memberikan kepercayaan kekuasaan kepada orang lain, menyangkut mendengarkan secara efektif, membuat orang

lain merasa penting, menempatkan penekanan pada kerja sama, menghargai dan memiliki rasa kesetaraan tanpa memiliki perasaan yang lebih tinggi.

Table 4.15

Tabel deskriptif Dimensi Empowerment

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
1.9	1.9	46.3	44.4	1.9

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa Bupati Kab.Pinrang dalam hasil penelitian ini dalam dimensi *empowerment* memiliki tingkat yang sedang atau bervariasi. Dimana jumlah yang ditemukan pada kategori sedang sebesar 46.3% dengan frequency sebesar 50 responden. Selain sedang hasil diagram di atas juga memperoleh bahwasanya Bupati Kab.Pinrang juga memiliki *Empowerment* tinggi dalam dimensi *Empowerment* pada variable *Servant Leadership*.

Tabel 4.16

Hasil uji Empowerment terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
Empowerment terhadap Kinerja	0.187	98.423	.000	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Hasil penelitian yang diperoleh juga menunjukkan bahwa ada pengaruh *empowerment* Bupati terhadap kinerja Aparatur Sipil

Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin meningkat *Empowerment* Bupati Kabupaten Pinrang maka semakin tinggi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah. Begitupula sebaiknya.

Sehingga ketika seorang atasan memberikan wewenang dengan jelas, mampu dipertanggung jawabkan, pekerjaan yang dikerjakan dengan jujur, karyawan dipekerjakan sesuai kemampuan, fungsi dan jabatannya, karyawan juga memperoleh dukungan dalam mengerjakan tugas untuk menghasilkan tugas yang baik dan benar, serta karyawan diberikan penyemangat maka hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja.

Hasil penelitian yang diperoleh juga didukung penelitian terdahulu yakni dilakukan oleh Hussain & Ali (2012); Dennis & Bocarnea (2005); dan Patterson (2003) yang mana menyatakan empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh *Vision* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Vision dalam *servant leadership* diartikan sebagai arah atau tujuan masa depan yang dibawa seorang pemimpin, visi menjadi inspirasi untuk di masa mendatang. Visi yang baik tentu perlu diterapkan, karena hal tersebut menunjukkan apa yang akan dilakukan orang seorang pemimpin dimasa yang akan datang.

Tentunya hal ini akan menjadi inspirasi dan menunjukkan hal baik ke depannya.

Table 4.17

Tabel deskriptif Dimensi Vision

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
9	15.7	71.3	9.3	2.8

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Bupati Kabupaten Pinrang dalam dimensi *Vision* memiliki persentase 71.3% dengan frekuensi 77 responden. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh bervariasi.

Tabel 4.18

Hasil uji Vision terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
Vision terhadap Kinerja	.112	67.5	0.030	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Tidak hanya itu hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan hasil bahwa nilai *vision* Bupati Kabupaten Pinrang terhadap Kinerja memiliki hasil yang signifikan positif dengan nilai yang diperoleh berada pada kategori sedang. Sehingga ketika seorang pemimpin melayani memiliki visi yang baik tentang masa depan organisasi hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hussain dan Ali (2012); Dennis dan Bocarnea (2005); dan Patterson (2003) yang juga menyatakan bahwa *vision* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh *Humility* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Humility dalam *servant leadership* merupakan sikap saling menghargai dan menghormati yang dimiliki oleh seorang pemimpin, *Humility* tercermin melalui sikap dalam keseharian dari seorang pemimpin dengan tidak merasa selalu benar dan mampu menerima masukan sekalipun masukan itu datang dari bawahannya.

Table 4.19

Tabel deskriptif Dimensi Vision

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
1.9	2.8	79.6	13	2.8

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada dimensi *Humility* Bupati Kabupaten pinrang memiliki skor sebesar 79.6% yang dimana hasil tersebut menunjukkan tingkat yang sedang. Selain itu, pada kategori kedua terlihat skor *Humility* yang

dimiliki Bupati Kabupaten Pinrang Tinggi dengan jumlah presentase 13%.

Tabel 4.20
Hasil uji humility terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
Humality terhadap Kinerja	0.096	.986	0.032	Signifikan

Sumber : *Hasil Olah Data, 2022*

Tidak hanya itu hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa ada pengaruh *Humility* Bupati terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin meningkat *Humility* Bupati Kabupaten Pinrang maka semakin tinggi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah. Begitupula sebaiknya.

Sehingga ketika seorang pemimpin memiliki sikap yang rendah hati dan menghormati serta dapat menerima masukan dari bawahannya maka hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja. Karena ketika seorang pemimpin merasa angkuh, egois dan tidak menerima masukan tentu saja hal tersebut mampu memengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja. Dan ketika seseorang tidak nyaman dalam bekerja, akan bersignifikan kehasil kualitas kerja mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hussain dan Ali (2012); Dennis dan Bocarnea

(2005); dan Patterson (2003) yang juga menyatakan bahwa humility berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh *Trust* Bupati terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

Trust dalam *Servant Leadership* merupakan sebuah kepercayaan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. *Trust* menjadi sangat penting dimiliki seorang pemimpin karena dengan landasan kepercayaanlah seorang bawahan akan memberikan hasil kerja yang baik. Kepercayaan seringkali disepelekan namun kepercayaan dalam kepemimpinan tersebut memainkan peran penting untuk menjadi pertimbangan karyawan dalam meningkatkan kinerja yang optimal. Pentingnya kepercayaan dalam kepemimpinan dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Table 4.21

Tabel deskriptif Dimensi Vision

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
1.9	2.8	79.6	13	2.8

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *Trust* yang dimiliki Bupati Kabupaten Pinrang berada pada nilai sedang

dengan jumlah presentasi 98,1% dengan nilai frekuensi sebesar 106 responden.

Tabel 4.22
Hasil uji trust terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
Trust terhadap Kinerja	.145	2.262	.021	Signifikan

Sumber : *Hasil Olah Data, 2022*

Tidak hanya itu hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa ada pengaruh *trust* Bupati terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin meningkat *trust* Bupati Kabupaten Pinrang maka semakin tinggi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah. Begitupula sebaiknya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ubud (2007) yang memperoleh hasil yang positif dan signifikan *trust* terhadap kinerja.

Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa semakin baik penerapan *trust* oleh pimpinan, maka ada kecenderungan pelaksanaan kerja yang efektif sehingga hasil dari pelaksanaan kerja tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penelitian sebelumnya menjelaskan banyak hasil positif yang muncul dari gaya kepemimpinan. Schriesheim (1982) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada prestasi kinerja

karyawan. Fiedler (1996) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Dan hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Heidjrachman dan Husnan (2002) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawannya.

Servant leadership merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melayani. Dimana seorang pemimpin akan memperlakukan bawahannya sebagai rekan kerja dan menempatkan kebutuhan bawahannya sebagai prioritas utamanya (Greenleaf, 1970).

Jika penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Schriesheim, 1982). Maka *servant leadership* yang merupakan salah satu gaya kepemimpinan secara teoritis mampu menciptakan kinerja yang baik dari para bawahannya.

Greenleaf (1977) mengatakan kepemimpinan yang besar adalah pemimpin yang melayani, yang dapat mendorong atau memotivasi orang lain untuk terus dapat bekerja. Dapat diartikan ada sebuah usaha yang dilakukan dari seorang pemimpin yang menggunakan *servant leadership* untuk memotivasi kinerja karyawannya melalui dimensi-dimensi yang dimunculkan.

Berdasarkan hasil ulasan mengenai dimensi-dimensi dari *Servant Leadership* peneliti menyimpulkan bahwa *servant leadership* merupakan factor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihombing, et al., (2016) yang menyatakan bahwa *servant leadership* ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selarasnya hasil penelitian dan penelitian terdahulu, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa *Servant leadership* Bupati mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, begitupun sebaliknya.

F. LIMITASI PENELITIAN

Limitasi atau keterbatasan penelitian adalah potensi kelemahan yang terletak pada proses penelitan. Selama proses penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu tidak meratanya persebaran demografi pada bagian jenis kelamin dimana lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki begitupun di bagian jabatan. Sehingga hal tersebut dapat memengaruhi perubahan pada hasil masing-masing variabel.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menarik kesimpulan bahwa :

1. *Servant leadership* Bupati Kabupaten Pinrang berada pada kategori sedang dengan jumlah frequency sebesar 49 responden. Tidak hanya itu, sebanyak 33.3% dengan jumlah frequency sebesar 36 responden yang menyatakan *servant leadership* Bupati berada pada kategori tinggi. Dan hanya sebesar 4.6% dengan jumlah frequency sebesar 5 responden menyatakan bahwa *servant leadership* Bupati berada pada kategori yang Sangat Rendah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwasanya Bupati Pinrang memiliki *Servant Leadership* yang baik.
2. Kinerja Aparatur Sipil di Sekretariat Kabupaten Pinrang Kinerja berada pada kategori sedang sebesar 46.3%. Kemudian pada kategori Sangat Tinggi sebesar 7.4%, sebesar 25% pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pada kinerja menunjukkan bervariasinya hasil yang diperoleh dan dikategorikan dalam hasil kinerja yang baik.
3. Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh menunjukkan bahwa hasil *servent leadership* yang dimiliki Bupati Kabupaten Pinrang berada dalam kategori sangat tinggi. Dengan hasil kinerja yang berada dalam ketegori sedang yang dimana hasil tersebut

menunjukkan kebervarian data yang diperoleh. Hal ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *servant leadership* Bupati Kabupaten Pinrang terhadap hasil kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Pinrang.

B. SARAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Aparat 78 Sipil Negara Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang Peneliti memberikan saran yaitu:

1. Diharapkan bagi Pemerintah daerah Kabupaten Pinrang juga generasi penerus agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) dan sebagai percontohan dan motivasi dalam memimpin.
2. Diharapkan bagi pemerintah daerah Kabupaten Pinrang agar melaksanakan kegiatan Pelatihan atau *family gathering* khususnya pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, dimana hal ini diharapkan dapat menanamkan jiwa *servant leadership* (Pemimpin melayani) serta dapat meningkatkan kinerja aparatur.
3. Bagi setiap pemimpin agar lebih meningkatkan *Servant leadership* dengan meningkatkan dimensi *love, humility, vision, trust* dan *empowerment* terhadap kinerja. Dengan meningkatkan dimensi *love, humility, vision, trust, dan empowerment* yang baik ditemukan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya, sekiranya mampu mengaitkan variabel-variabel lainnya untuk mengulas lebih lanjut mengenai *Servant Leadership*



DAFTAR PUSTAKA

- Achua, C., & Lussier, R. N. (2010). *Effective leadership*. Cengage Learnin.
- Ajis, S. A., Adda, H. W., & Wirastuti, W. (2017). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (KPP Pratama Palu). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 3(3), 213–224.
- Amelia, R., Hartoyo, H., & Suharjo, B. (2017). Kepemilikan Perencanaan Keuangan Hari Tua Pada Pekerja Kota Bogor. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7, 1.
- Barbuto Jr, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326.
- Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Dennis, R. (2004). Development of the servant leadership assessment instrument. *Dissertation Abstracts International*, 5, 18–5.
- Fajar co.id. (2022). Fajar co.id.
- Gill, L., & Kasmir, S. (2016). History, politics, space, labor: on unevenness as an anthropological concept. *Dialectical Anthropology*, 40(2), 87–102.
- Gordon, A., & Yukl, G. (2004). The future of leadership research: Challenges and opportunities. *German Journal of Human Resource Management*, 18(3), 359–365.
- Graham. (1991). *Blood memory*. New York.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 323–352.

<https://fajar.co.id/2022/06/02/pj-kepala-daerah-langsung-mundur-usai-dilantik-anwar-hafid-wibawa-pemerintah-ada-di-mana-kalau-seperti-ini> (Diakses tgl 8 Juni 2022)

Irham, F. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.

Lantu, D., Pesiwarissa, E., & Rumahorbo, A. (2007). *Servant Leadership*. Yogyakarta: Gradien Books.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Melchar, D. E., & Bosco, S. M. (2010). Achieving high organization performance through servant leadership. *The Journal of Business Inquiry*, 9(1), 74–88.

Mulyadi, L. (2015). Asas Pembalikan Beban Pembuktian Terhadap Tindak Pidana Korupsi Dalam Sistem Hukum Pidana Indonesia dihubungkan dengan Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa anti Korupsi 2003. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 4(1), 101–132.

Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Pala'ngan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–231.

Pemerintah Indonesia. (2014). Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran RI Nomor 5494. Sekretariat Negara. Jakarta.

Pemerintah Indonesia. (2014). Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran RI Nomor 5587. Sekretariat Negara. Jakarta.

Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal*

Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 8(2), 108–123.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12* (11th ed.). Jakarta: Salemba empat.

Sabir, M. S., & Khan, M. A. (2011). Impact of leadership style on organization commitment: In a mediating role of employee values. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 3(2), 145–152.

Sayoga, I. W. P. A., Kawiana, I. P. G., & Astrama, I. M. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 2(1), 12–20.

Scheiter, S., Langan, L., & Higgins, S. I. (2013). Next-generation dynamic global vegetation models: learning from community ecology. *New Phytologist*, 198(3), 957–969.

Shekari, H., & Nikooparvar, M. Z. (2012). Promoting Leadership Effectiveness in Organizations: A Case Study on the Involved Factors of Servant Leadership. *International Journal of Business Administration*, 3(1), 54–65.

Spears, L. C., & Lawrence, M. (2004). *Practicing servant leadership: Succeeding through trust, bravery, and forgiveness*.

Spears, L. C. (n.d.). Reflections on leadership: How Robert K. Greenleaf's theory of servant-leadership influenced today's top management thinkers. Wley, 1995.

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia, cetakan keenam*. Jakarta: Pranada Media Group.

Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,

2(1), 45–54.

Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis.
Journal of Management, 37(4), 1228–1261.





LAMPIRAN 1

LOKASI PENELITIAN



BUSUWA





LAMPIRAN 2

SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4, Gd. 1 Lt. 7, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 123, Faks. 0411 424 568

Email: info@unibos.ac.id, http://www.unibos.ac.id

Nomor : A.380/FSP/UNIBOS/VII/2022
Lampiran : 1 (satu) rangkap Proposal Skripsi
Perihal : Permintaan Izin Penelitian Penyusunan Skripsi

Kepada Yth,
Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

Di-
Kabupaten Pinrang

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/ Penulisan Skripsi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar, maka kami mohon kiranya kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : APRIANA
NIM : 4518021011
Judul penelitian : Pengaruh *Servant Leadership* Bupati Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
Tempat : Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang
Waktu : Juli – Agustus 2022

Untuk dapat diberi bantuan dalam memperoleh data dan informasi serta pengambilan data yang diperlukan dalam penyusunan Tugas Akhir/ Penyusunan Skripsi tersebut.

Demikian harapan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Makassar, 22 Juli 2022

Dekan Fisis Unibos,



Dr. Andi Burchanuddin, S.Sos., M.Si

NIDN : 0905107005

Tembusan :
1. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sukawati Nomor 40. Telp/Fax : (0421)921695 Pinrang 91212

KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG
Nomor : 503/0397/PENELITIAN/DPMPTSP/07/2022

Tentang

REKOMENDASI PENELITIAN

- Menimbang** : bahwa berdasarkan penelitian terhadap permohonan yang diterima tanggal 28-07-2022 atas nama APRIANA, dianggap telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sehingga dapat diberikan Rekomendasi Penelitian.
- Mengingat** :
1. Undang - Undang Nomor 29 Tahun 1959;
 2. Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2002;
 3. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2007;
 4. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009;
 5. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014;
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 97 Tahun 2014;
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;
 8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 48 Tahun 2016; dan
 9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2019.
- Memperhatikan** :
1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 1018/RT.Teknis/DPMPTSP/07/2022, Tanggal : 28-07-2022
 2. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Nomor : 0402/BAP/PENELITIAN/DPMPTSP/07/2022, Tanggal : 28-07-2022

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU

: Memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

1. Nama Lembaga : UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2. Alamat Lembaga : JL. URIP SUMOHARJO KM. 4 MAKASSAR
3. Nama Peneliti : APRIANA
4. Judul Penelitian : PENGARUH SERVANT LEADERSHIP BUPATI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG
5. Jangka waktu Penelitian : 1 Bulan
6. Sasaran/target Penelitian : APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR SEKRETARIAT DAEARAH KAB. PNRANG
7. Lokasi Penelitian : Kecamatan Watang Sawitto

KEDUA

: Rekomendasi Penelitian ini berlaku selama 6 (enam) bulan atau paling lambat tanggal 28-01-2023.

KETIGA

: Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam Rekomendasi Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.

KEEMPAT

: Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Pinrang Pada Tanggal 28 Juli 2022



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh :

ANDI MIRANI, AP., M.Si

NIP. 197406031993112001

Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang

Biaya : Rp 0,-





LAMPIRAN 3

SKALA PENELITIAN ONLINE

Copywriting

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu...
docs.google.com

SKALA PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu
Salam Sejahtera untuk kita semua
Selamat Pagi/Siang/Sore

Responden yang terhormat
Perkenalkan saya Apriana, Mahasiswa Semester akhir jurusan Admnistrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik di Universitas Bosowa Makassar.

Saat ini saya sedang melakukan pengambilan data dalam rangka penyelesaian Skripsi sebagai tugas akhir. Untuk maksud tersebut, saya memohon kesedian Saudara(i) untuk berkenan mengisi skala berikut sesuai dengan yang Saudara(i) rasakan atau mencerminkan diri Saudara(i) yang sebenarnya. Seluruh informasi atau data yang Saudara(i) berikan akan saya jaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Dengan mengisi skala ini Saudara(i) dianggap telah bersedia untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini. Adapun Kriteria responden yang dibutuhkan dalam mengisi Kuesioner, yaitu :

Aparatu Sipil Negara yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

Jika saudara(i) memenuhi kriteria tersebut, saya mohon kesediaannya mengisi skala yang terdapat pada link berikut :

<https://forms.gle/1hXZ3yhBpJYkH8Bj7>

Atas kesedian dan partisipasi Saudara(i) saya ucapkan banyak terimakasih, semoga hari anda menyenangkan 😊

Hormat Saya,
Peneliti

Apriana

19/35



LAMPIRAN 4

ITEM PADA SKALA PENELITIAN OFFLINE

SKALA PENELITIAN 1

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin saya benar-benar tertarik pada saya sebagai pribadi		✓			
2.	Pemimpin saya memberdayakan saya dengan peluang sehingga saya mengembangkan keterampilan saya	✓				
3.	Pemimpin saya telah mencari visi saya tentang visi organisasi		✓			
4.	Tingkat kepercayaan yang diberikan pemimpin saya kepada saya meningkat komitmen saya pada organisasi		✓			
5.	Pemimpin saya tidak melebih-lebihkan dia atau kemampuannya	✓				
6.	Pemimpin saya telah menunjukkan perhatiannya kepada saya dengan mendorong saya	✓				

SKALA PENELITIAN 2

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kerapian menurut saya hal yang utama dalam bekerja.		✓			
2.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang diterapkan		✓			
3.	Saya menyelesaikan tugas tanpa ada kesalahan		✓			
4.	Saya bekerja sesuai prosedur yang berlaku di Sekretariat Daerah Kab. Pinrang	✓				
5.	Saya bekerja sesuai prosedur yang berlaku di Sekretariat Daerah Kab. Pinrang	✓				
6.	Dalam bekerja menurut saya tepat waktu tidak menjadi hal yang penting namun yang utama hasil kerja yang baik.				✓	



LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI PENGAMBILAN DATA PENELITIAN



Bersama Bapak Bupati Kabupaten Pinrang



Bersama Bapak Sekretaris Daerah Kabupaten Pinrang



Bersama Bapak kepala Bagaian Organisasi dan Tata Laksana Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang



Bersama Bapak kepala Bagaian Administrasi dan Pembangunan Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang



Bersama Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang



LAMPIRAN 6

INPUT DATA

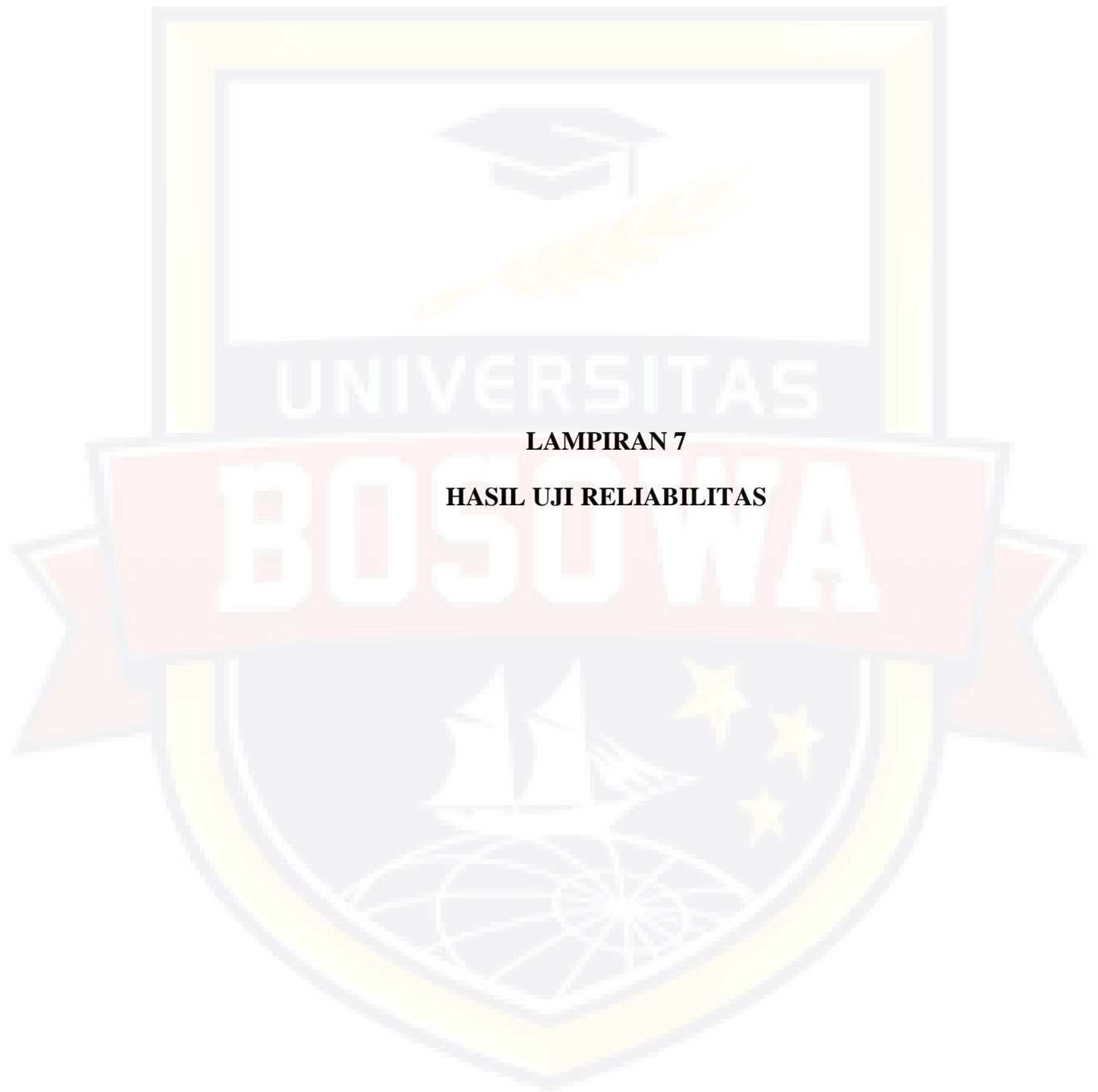
B. ITEM PERNYATAAN

1. Mentah

1	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
2	N	N	N	S	SS	TS	N	SS	N	TS	N	TS	STS	N	TS	SS	S	N	N	SS	S	S	SS	S
3	SS	SS	TS	S	S	S	S	SS	S	S	S	SS	SS	SS	SS	S	SS	S	S	N	N	N	S	S
4	SS	SS	TS	S	S	S	S	SS	S	S	S	SS	SS	SS	SS	S	SS	S	S	N	S	S	SS	N
5	S	S	N	N	STS	S	SS	SS	N	S	N	S	S	S	SS	S	SS	S	N	S	S	S	SS	S
6	SS	SS	S	S	S	N	S	SS	SS	SS	SS	S	S	S	N	N	S	SS	SS	S	S	S	S	S
7	S	S	SS	S	S	SS	S	N	N	S	SS	S	N	SS	S	SS	S	N	SS	SS	S	N	N	S
8	N	S	SS	N	SS	S	S	SS	N	N	SS	S	SS	SS	S	SS	N	S	SS	N	S	S	N	SS
9	SS	SS	N	S	SS	SS	SS	SS	N	N	S	SS	SS	S	N	SS	S	N	SS	N	SS	SS	N	S
10	S	SS	N	SS	TS	N	S	S	N	S	S	SS	SS	S	N	SS	S	N	SS	S	N	S	SS	S
11	N	N	N	S	S	N	S	S	N	SS	SS	S	S	N	S	S	SS	N	SS	SS	S	S	N	S
12	N	S	N	N	SS	S	S	SS	N	N	SS	S	SS	SS	S	SS	N	S	SS	N	S	S	N	SS
13	S	N	S	TS	N	S	TS	S	TS	N	TS	SS	S	N	N	S	S	SS	N	S	S	S	S	N
14	N	S	S	S	SS	SS	SS	S	S	N	TS	S	S	S	S	SS	N	S	S	S	SS	S	N	N
15	S	SS	TS	STS	N	S	SS	S	TS	N	N	S	SS	SS	S	S	S	S	S	SS	S	S	N	SS
16	N	SS	SS	N	S	SS	SS	S	SS	TS	SS	S	N	SS	S	TS	N	TS	S	TS	SS	SS	N	TS
17	SS	SS	N	S	N	S	SS	SS	S	N	TS	TS	N	S	N	TS	N	S	SS	SS	S	TS	TS	TS
18	S	N	SS	N	N	S	S	S	S	N	S	SS	SS	S	N	SS	S	TS	N	S	SS	N	S	TS
19	SS	S	N	N	S	S	N	S	SS	S	N	SS	SS	SS	S	S	SS	S	SS	S	N	S	SS	N
20	S	S	TS	N	S	S	SS	SS	N	S	S	SS	SS	S	SS	N	SS	N	SS	S	SS	S	N	SS
21	SS	S	S	TS	S	N	SS	SS	SS	SS	S	S	SS	S	SS	SS	N	SS	S	SS	SS	S	N	N
22	SS	SS	S	STS	S	N	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	N	SS	SS	SS	SS	SS	SS	N	STS
23	TS	N	TS	S	S	N	S	SS	TS	N	S	SS	SS	S	SS	S	S	S	N	N	S	S	S	SS
24	N	S	SS	TS	N	STS	SS	N	S	N	S	SS	S	TS	N	S	N	SS	N	S	STS	N	S	S
25	SS	S	N	TS	SS	N	S	SS	S	N	SS	SS	S	N	S	SS	N	SS	N	S	S	N	S	S
26	S	N	S	S	SS	N	STS	TS	N	S	S	S	S	SS	S	SS	S	SS	S	N	N	S	S	S
27	S	SS	N	S	SS	S	SS	S	S	N	S	S	SS	SS	SS	S	N	SS	S	N	S	SS	N	S
28	N	S	S	SS	S	TS	SS	S	N	TS	N	TS	SS	N	TS	S	N	S	SS	STS	SS	S	S	SS
29	N	S	N	N	SS	S	S	SS	N	N	SS	S	SS	SS	S	SS	N	S	SS	N	S	S	N	SS
30	S	SS	N	N	S	SS	S	S	N	N	SS	SS	SS	S	S	N	S	N	SS	SS	SS	S	S	S

2. Coding

1	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW
2	3	3	3	3	5	2	3	5	3	2	3	2	1	3	2	5	4	3	3	5	4	4	5
3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4
4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5
5	4	4	3	3	1	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5
6	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4
7	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	4	3	3
8	3	4	5	3	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3
9	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	3	5	5	3
10	4	5	3	5	2	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4
11	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4
12	3	4	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3
13	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	2	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4
14	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3
15	4	5	2	1	3	4	5	4	2	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3
16	3	5	5	3	4	5	5	4	5	2	5	4	3	5	4	2	3	2	4	2	5	5	3
17	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	5	5	4	2	2
18	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	2	3	4	5	3
19	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5
20	4	4	2	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3
21	5	4	4	2	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3
22	5	5	4	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
23	2	3	2	4	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4
24	3	4	5	2	3	1	5	3	4	3	4	5	4	2	3	4	3	5	3	4	1	3	4
25	5	4	3	2	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4
26	4	3	4	4	5	3	1	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4
27	4	5	3	4	5	4	5	4	1	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4
28	3	4	4	5	4	2	2	4	3	2	3	2	5	3	2	4	3	4	5	1	5	4	4
29	3	4	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3
30	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4



LAMPIRAN 7

HASIL UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas

1. Servant Leadership

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	25

2. Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.526	20



LAMPIRAN 8

HASIL KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	79	73.1	73.1	73.1
Laki-laki	29	26.9	26.9	100.0
Total	108	100.0	100.0	

Lama Bekerja

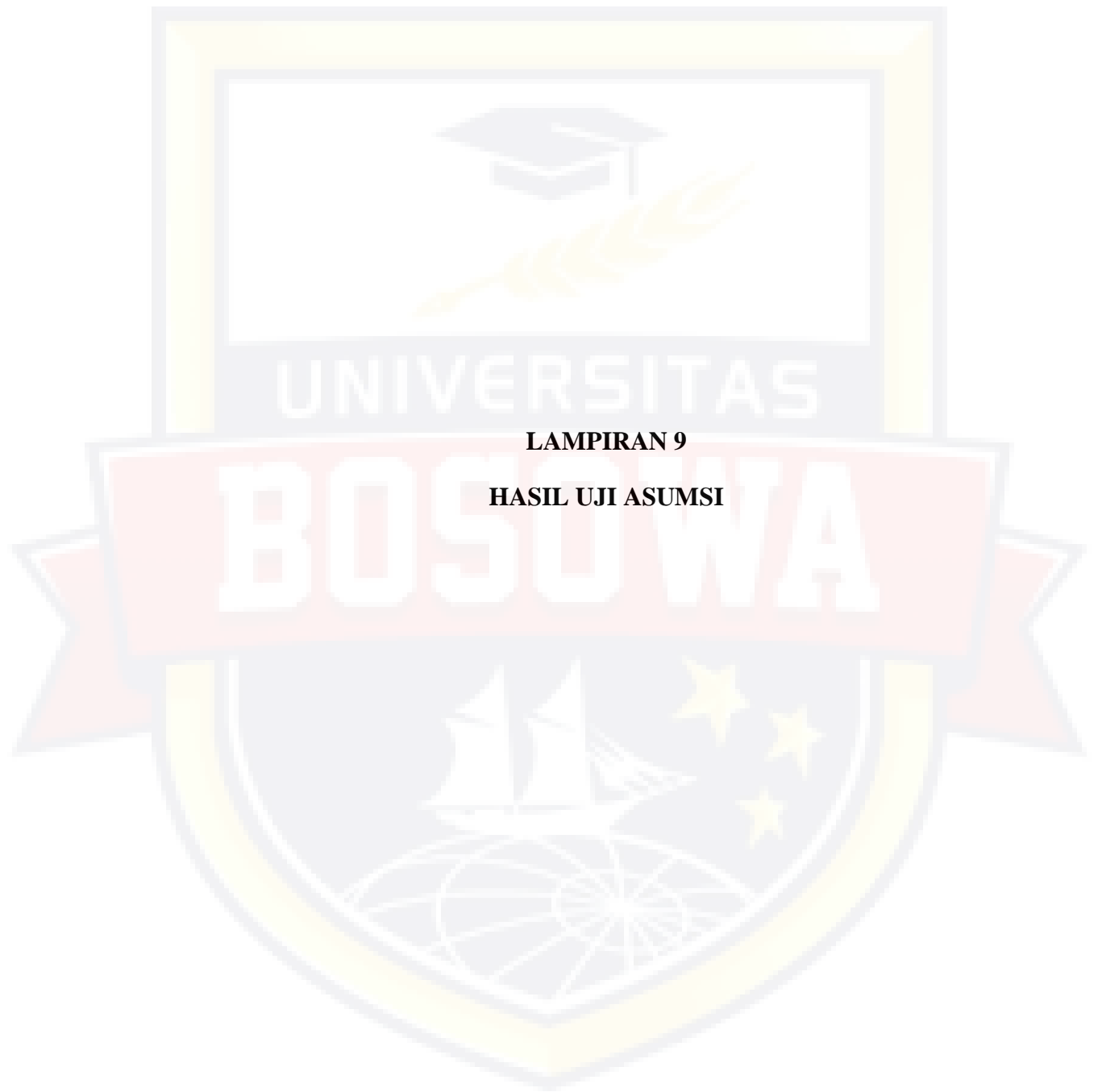
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10-13 Tahun	12	11.1	11.1	11.1
15-20 Tahun	18	16.7	16.7	27.8
20-25 Tahun	41	38.0	38.0	65.7
25-38 Tahun	37	34.3	34.3	100.0
Total	108	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Staff Pemerintahan	12	11.1	11.1	11.1
Kesejahteraan Rakyat	18	16.7	16.7	27.8
Bagian Umum	33	30.6	30.6	58.3
Protokol Dan Komunikasi Pimpinan	26	24.1	24.1	82.4
Perencanaan dan Keuangan	11	10.2	10.2	92.6
Staff Lainnya	8	7.4	7.4	100.0
Total	108	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26 - 33 Tahun	33	30.6	30.6	30.6
41-45 Tahun	27	25.0	25.0	70.4
34-40Tahun	32	29.6	29.6	100.0
lainnya	16	14.8	14.8	45.4
Total	108	100.0	100.0	



LAMPIRAN 9

HASIL UJI ASUMSI

1. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Sig. F (P)**	Keterangan
<i>Servant Leadership</i> dan Kinerja	1,033	0,236	Terdistribusi secara normal

2. Uji Linearitas

Variabel	Linearity		Keterangan
	F*	Sig. F (P)**	
<i>Servant Leadership</i> dan Kinerja	1.837	0.013	Linear



LAMPIRAN 10

HASIL UJI HIPOTESIS

1. Love terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
<i>Love</i> terhadap Kinerja	0.211	28.273	.000	Signifikan

2. Empowerment terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
<i>Empowerment</i> terhadap Kinerja	0.187	98.423	.000	Signifikan

3. Vision terhadap Kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
<i>Vision</i> terhadap Kinerja	.112	67.5	0.030	Signifikan

4. Humility terhadap kinarja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
<i>Humality</i> terhadap Kinerja	0.096	.986	0.032	Signifikan

5. Trust terhadap kinerja

Variabel	R Square	F**	Sig.F***	Keterangan
<i>Trust</i> terhadap Kinerja	.145	2.262	.021	Signifikan



LAMPIRAN 11

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
SEKRETARIAT DAERAH
Jalan Bintang Nomor 1 Telp. (0421) 923056 – 92291
PINRANG 91212

SURAT KETERANGAN

Nomor : 503 /04/VI/ORG

Yang bertandatangan di bawah ini :

- Nama : **SYAMSUMARLIN, SS, M.Si**
- Nip / Pangkat : 19740804 200212 1 006 / Pembina Tk.I
- Jabatan : Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kab Pinrang

dengan ini menerangkan bahwa Saudara :

- Nama : **APRIANA**
- NIM : 4518021011
- Program Studi : Adm Publik
- Judul Penelitian : **PENGARUH SERVANT LEADERSHIP BUPATI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR BUPATI SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG**

adalah Mahasiswa Universitas Bosowa Makassar , telah melaksanakan penelitian pada bagian Organisasi Setda Kab. Pinrang Tanggal 25 Juli s.d 05 Agustus 2022.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 05 Agustus 2022

A.n SEKRETARIS DAERAH
ASISTEN ADMINISTRASI UMUM
Ub.
Kepala Bagian Organisasi



SYAMSUMARLIN, SS, M.Si
Pangkat : Pembina Tk. I
NIP : 19740804 200212 1 006