



Analisis Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Puskesmas Dengilo

Analysis Of the Influence of Servant Leadership on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) at Dengilo Health Center

Febriyanti Taha^{1*}, Herlina Jusuf², Sylva Flora Ninta Tarigan³

¹Universitas Negeri Gorontalo, febriyanti_s1kesmas@mahasiswa.ung.ac.id

²Universitas Negeri Gorontalo, herlinajusuf@ung.ac.id

³Universitas Negeri Gorontalo, floraninta@gmail.com

*Corresponding Author: E-mail: febriyanti_s1kesmas@mahasiswa.ung.ac.id

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 06 Feb, 2025

Revised: 14 Mar, 2025

Accepted: 14 Mar, 2025

Kata Kunci:

Servant Leadership,
Kinerja ASN

Keywords:

Servant Leadership,
Civil Servant
Performance

DOI: 10.56338/jks.v8i3.7031

ABSTRAK

Servant leadership merupakan interaksi antara pemimpin dan pengikutnya dimana pemimpin melayani, mendengarkan, dan melihat kebutuhan para pengikutnya untuk tumbuh dan kembang mencapai potensi tinggi dalam upaya mencapai tujuan bersama pada sebuah perusahaan atau organisasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Puskesmas Dengilo. Jenis penelitian survei analitik. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 ASN di Puskesmas Dengilo, diambil secara total sampel. Analisis data menggunakan analisis uji regresi linear sederhana yang diuji dengan memenuhi uji asumsi klasik, uji serentak (uji F), uji parsial (uji t), koefisien determinasi dan persamaan model regresi linear berganda. Hasil penelitian nilai p-value kelima indikator $<\alpha=(0,05)$. Menunjukkan bahwa secara parsial kelima indikator independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN yang ditunjukkan dari hasil koefisien r^2 sebesar 0,868 atau 86,8%. Artinya servant leadership memberikan pengaruhnya sebesar 86,8% terhadap kinerja pegawai. Sisanya 13,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini. Disimpulkan ada pengaruh servant leadership terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dilihat dari love (p-value $0,017<\alpha$), empowerment (p-value $0,004<\alpha$), vision (p-value $0,041<\alpha$), humility (p-value $0,014<\alpha$), trust (p-value $0,011<\alpha$). Disarankan untuk Puskesmas Dengilo harus tetap mempertahankan servant leadership secara baik bagi setiap kerjanya.

ABSTRACT

Servant leadership is an interaction between leaders and their staff, where leaders serve, listen, and support their staff's growth, development, and potential in achieving shared goals within a company or organization. This research aims to analyze the influence of servant leadership on the performance of civil servants at the Puskesmas Dengilo. This research is an analytical survey, and its population consists of 32 civil servants at the Puskesmas Dengilo who were selected using a total sampling technique. The data analysis technique employs simple linear regression analysis, which is tested by fulfilling the classical assumption test, simultaneous test (F-test), partial test (t-test), coefficient of determination, and multiple linear regression model equation. The findings indicate that the p-value for all five indicators is $<\alpha (0.05)$, indicating that each independent indicator significantly influences civil servant performance. This is demonstrated by an R^2 coefficient of 0.868 or 86.8%, indicating that servant leadership contributes 86.8% to employee performance, while the remaining 13.2% is explained by other variables not included in this study. It is concluded that servant leadership influences the performance of civil servants, as observed from love (p-value $0.017 <\alpha$), empowerment (p-value $0.004 <\alpha$), vision (p-value $0.041 <\alpha$), humility (p-value $0.014 <\alpha$), and trust (p-value $0.011 <\alpha$). It is recommended that the Puskesmas Dengilo maintain effective servant leadership practices to enhance performance.

PENDAHULUAN

Unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi ialah manusia, hal ini dikarenakan dalam aktivitas organisasi selalu melibatkan manusia sebagai subjeknya. Berdasarkan (Erman dan Fahroby, 2022), keberagaman individu dalam suatu organisasi perlu diselaraskan melalui tujuan yang sama. Dalam rangka menyelaraskan tujuan organisasi yang digerakkan oleh individu-individu didalamnya dibutuhkan suatu keterampilan seorang pemimpin, karena pemimpin mempunyai kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia didalamnya agar dapat melakukan kerjasama sama dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin adalah motor penggerak berbagai unsur yang berada organisasi yang dipimpin.

Menurut (Aliya dan Saragih, 2020), seiring berjalannya waktu, suatu lembaga organisasi dihadapkan pada kebutuhan untuk meningkatkan kualitas guna memastikan kelangsungan dan perkembangan sistem di dalamnya berjalan dengan baik. Kemajuan suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya termasuk pemimpin dan juga karyawan atau pekerja yang berada dibawah kepemimpinan. Kota Makassar adalah salah satu kota besar yang turut dalam menyumbang limbah cair di lingkungan. Limbah cair dihasilkan semakin meningkat seiring dengan pertambahan jumlah penduduk. Salah satu kelurahan yang ada di Makassar yaitu Kelurahan Ballaparang dengan jumlah penduduk yang cukup padat, namun dalam pengolahan dan pembuangan air limbah masih sangat sederhana. Limbah yang dikeluarkan langsung di buang ke saluran drainase tanpa dilakukan pengolahan terlebih dahulu seperti limbah grey water, sedangkan untuk limbah black water 97% dibuang ke tangki septik yang langsung meresap ke tanah. Hal ini dapat mengakibatkan terjadinya pencemaran lingkungan yang dapat mengganggu kesehatan masyarakat, penurunan daya dukung lingkungan seperti terjadinya pencemaran pada sumber-sumber air baku untuk air minum (Iyan. A, 2021).

Kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan terhadap karyawan akan memiliki dampak positif terhadap kenyamanan mereka dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa nyaman, ini akan meningkatkan kinerja mereka serta loyalitas terhadap perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja. Pendekatan seperti servant leadership telah terbukti mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, dengan memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Ini penting karena pemimpin yang melayani harus memastikan bahwa bawahannya merasa aman dan bahagia, termasuk dengan memperhatikan aspek kehidupan keluarga mereka (Nurwijayanti et al., 2019). Pemimpin juga perlu memperhatikan kondisi karyawan baik di dalam maupun di luar lingkup pekerjaan. Dukungan dari pemimpin yang menerapkan servant leadership terhadap keluarga karyawan juga akan meningkatkan kenyamanan mereka dalam bekerja. Kondisi lain yang dialami sebagai akibat dari limbah cair yang tidak dikelola yaitu dampak pada perairan. Kandungan BOD di perairan menunjukkan jumlah oksigen yang diperlukan oleh mikroorganisme dalam mengurai zat-zat organik di dalam air. Kandungan BOD yang tinggi menandakan kurangnya oksigen terlarut pada perairan. Kondisi tersebut akan berdampak terhadap kematian biota perairan, akibat kekurangan oksigen terlarut dalam air (Permana Edwin, 2013).

Kepemimpinan juga dimaksud dengan seni (art) untuk mempengaruhi tingkah laku manusia termasuk seni berkomunikasi, membimbing, mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptabilitas/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Dalam mengarahkan suatu organisasi menuju tujuan tertentu, komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota timnya sangatlah penting (Sukri dan Rahardjo, 2019). Banyak kegagalan dalam kepemimpinan disebabkan oleh kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi. Komunikasi adalah elemen kunci dalam kehidupan sehari-hari yang terjadi hampir di setiap waktu dan tempat. Dalam konteks kepemimpinan organisasi, kata-kata dan cara menyampaikannya oleh pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam kelancaran komunikasi.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan, terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan para pemimpin adalah interaksi pemimpin dengan bawahannya, namun gaya tersebut tidak digunakan

dengan baik sehingga terlihat pada tenaga kesehatan Puskesmas Dengilo, tenaga kesehatan diantaranya memiliki kinerja yang rendah, hal ini terlihat dari tenaga kesehatan ada sering absen kerja, kerja yang setengah hati, pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan ada beberapa tenaga kesehatan yang bermalas-malasan dalam bekerja. Faktor yang membuat kinerja kerja kurang baik dikarenakan kepemimpinan kepala Puskesmas yang kurang memperhatikan keluhan-keluhan dari para tenaga kesehatan. Gaya kepemimpinan yang ada di Puskesmas Dengilo yaitu pemimpin kurang berkomunikasi dengan baik kepada bawahan, pemimpin kurang memperhatikan hasil kerja dari bawahan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah survei analitik yaitu penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena itu terjadi.

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Dengilo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato sebagai lokasi pengambilan sampel. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Oktober-November 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabulasi Silang antara Kasih Sayang dengan Kinerja Pegawai

Tabel 1 Kasih Sayang

Kasih Sayang	Kinerja Pegawai				Total	
	Kurang		Baik			
	n	%	n	%	N	%
Kurang	6	18,8	1	3,1	7	21,9
Baik	7	21,9	18	56,3	25	78,1
Total	13	40,6	19	59,4	32	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh tabulasi silang antara kasih sayang dengan kinerja pegawai. Dari 7 responden yang memiliki kasih sayang yang kurang, terdapat 6 responden (18,8%) yang memiliki kinerja kurang dan 1 responden (3,1%) yang memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 25 responden yang memiliki kasih sayang yang baik, terdapat 7 responden (21,9%) yang memiliki kinerja kurang dan 18 responden (56,3%) yang memiliki kinerja baik.

Tabulasi Silang antara Pemberdayaan dengan Kinerja Pegawai

Tabel 2 Pemberdayaan

Pemberdayaan	Kinerja Pegawai				Total	
	Kurang		Baik		N	%
	n	%	n	%		
Kurang	7	21,9	0	0	7	21,9
Baik	6	18,8	19	59,4	25	78,1
Total	13	40,6	19	59,4	32	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh tabulasi silang antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai. Dari 7 responden yang memiliki pemberdayaan yang kurang, seluruhnya memiliki kinerja kurang. Sedangkan dari 25 responden yang memiliki pemberdayaan yang baik, terdapat 6 responden (18,8%) yang memiliki kinerja kurang dan 19 responden (59,4%) yang memiliki kinerja baik.

Tabulasi Silang antara Visi dengan Kinerja Pegawai

Tabel 3 Visi

Visi	Kinerja Pegawai				Total	
	Kurang		Baik		N	%
	N	%	n	%		
Kurang	5	15,6	3	9,4	8	25,0
Baik	8	25,0	16	50,0	24	75,0
Total	13	40,6	19	59,4	32	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh tabulasi silang antara visi dengan kinerja pegawai. Dari 8 responden yang memiliki visi yang kurang, terdapat 5 responden (15,6%) yang memiliki kinerja kurang dan 3 responden (9,4%) yang memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 24 responden yang memiliki visi yang baik, terdapat 8 responden (25%) yang memiliki kinerja kurang dan 16 responden (50%) yang memiliki kinerja baik.

Tabulasi Silang antara Kerendahan Hati dengan Kinerja Pegawai

Tabel 4 Kerendahan Hati

Kerendahan Hati	Kinerja Pegawai				Total	
	Kurang		Baik		N	%
	n	%	n	%		
Kurang	8	25,0	1	3,1	9	28,1
Baik	5	15,6	18	56,3	23	71,9
Total	13	40,6	19	59,4	32	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh tabulasi silang antara kerendahan hati dengan kinerja pegawai. Dari 9 responden yang memiliki kerendahan hati yang kurang, terdapat 8 responden (25%) yang memiliki kinerja kurang dan 1 responden (3,1%) yang memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 23 responden yang memiliki kerendahan hati yang baik, terdapat 5 responden (15,6%) yang memiliki kinerja kurang dan 18 responden (56,3%) yang memiliki kinerja baik.

Tabulasi Silang antara Kepercayaan dengan Kinerja Pegawai

Tabel 5 Kepercayaan

Kepercayaan	Kinerja Pegawai				Total	
	Kurang		Baik		N	%
	n	%	n	%		
Kurang	5	15,6	3	9,4	8	25,0
Baik	8	25,0	16	50,0	24	75,0
Total	13	40,6	19	59,4	32	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh tabulasi silang antara kepercayaan dengan kinerja pegawai. Dari 8 responden yang memiliki kepercayaan yang kurang, terdapat 5 responden (15,6%) yang memiliki kinerja kurang dan 3 responden (9,4%) yang memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 24 responden yang memiliki kepercayaan yang baik, terdapat 8 responden (25%) yang memiliki kinerja kurang dan 16 responden (50%) yang memiliki kinerja baik.

Analisis Bivariat

Sebelum dianalisis secara bivariat maka harus memenuhi syarat-syarat dibawah ini:

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas penelitian menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov sebagaimana disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43358014
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas hasil uji one-sampel kolmogrov-smirnov test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut telah terdistribusi normal (Sig>0,05).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas (independen) atau tidak, ada beberapa teknik atau cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas diantaranya menggunakan Variance Inflation Faktor (VIF). Apabila nilai VIF memiliki angka 10 atau tolerance<0,10 maka ada korelasi multikolinearitas diantara variabel independen atau dapat dikatakan terjadi multikolonieritas. Sedangkan jika VIF<10 atau tolerance>0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinearitas dapat tabel dibawah ini:

Tabel 7 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kasih Sayang	.460	2.174
	Pemberdayaan	.722	1.386
	Visi	.690	1.449
	Kerendahan Hati	.599	1.669

Kepercayaan	.520	1.922
-------------	------	-------

Berdasarkan tabel diatas perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian antar nilai residual (Ghozali, 2016). Data yang ideal adalah data yang tidak menyalahi asumsi heterokedastisitas, yaitu tidak terdapat ketidaksamaan varian antar nilai residual (error).

Tabel 8 Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.416	.774		1.830	.079
	Kasih Sayang	-.036	.130	-.076	-.277	.784
	Pemberdayaan	.063	.099	.140	.637	.530
	Visi	.081	.100	.183	.815	.422
	Kerendahan Hati	-.078	.115	-.162	-.675	.506
	Kepercayaan	-.074	.084	-.227	-.878	.388

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi uji glejser seluruh variabel independen lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak terindikasi adanya gejala heterokedastisitas.

Uji Serentak (Uji F)

Tabel 9 Uji Serentak

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419.259	5	83.852	34.220	.000 ^b
	Residual	63.710	26	2.450		

Total	482.969	31			
-------	---------	----	--	--	--

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai uji F sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kelima variabel independen terhadap kinerja pegawai secara serentak ($p\text{-value} < 0,05$).

Persamaan Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi berganda disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 10 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.701	1.277		8.379	.000
Kasih Sayang	.548	.214	.269	2.561	.017
Pemberdayaan	.518	.164	.265	3.157	.004
Visi	.354	.165	.184	2.149	.041
Kerendahan Hati	.499	.190	.242	2.632	.014
Kepercayaan	.377	.138	.269	2.725	.011

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,701 + 0,548X_1 + 0,518X_2 + 0,354X_3 + 0,499X_4 + 0,377X_5$$

Hasil pembahasan untuk tabel diatas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10,701 yang berarti jika seluruh variabel independen bernilai nol maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 8,897 satuan.
- Nilai β_1 sebesar 0,548 yang berarti jika variabel kasih sayang meningkat satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,548 satuan. Dengan kata lain, bahwa kasih sayang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Nilai β_2 sebesar 0,518 yang berarti jika variabel pemberdayaan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,518 satuan. Dengan kata lain, bahwa pemberdayaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Nilai β_3 sebesar 0,354 yang berarti jika variabel visi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,354 satuan. Dengan kata lain, bahwa visi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Nilai β_4 sebesar 0,499 yang berarti jika variabel kerendahan hati meningkat satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,499 satuan. Dengan kata lain, bahwa kerendahan hati memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Nilai β_5 sebesar 0,377 yang berarti jika variabel kepercayaan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,377 satuan. Dengan kata lain, bahwa kepercayaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.843	1.565

Berdasarkan tabel diatas juga diperoleh nilai koefisien r² sebesar 0,868 yang berarti kelima variabel independen mampu menjelaskan atau mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 86,8%. Adapun sisanya sebesar 13,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan Servant Leadership positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Puskesmas Dengilo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Servant Leadership merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Servant Leadership mengambil pendekatan mendasar dan jangka panjang yang pada akhirnya menghasilkan perubahan menyeluruh dalam kehidupan pribadi dan profesional pegawai. Melayani bukanlah takdir seorang pemimpin, namun mengabdikan adalah hak istimewa seorang pemimpin. Pemimpin yang mau mengabdikan dengan semangat membantu bawahannya melewati kesulitannya akan lebih dihormati oleh pegawainya. Sikap saling peduli inilah yang memicu iklim kerja kondusif yang pada akhirnya kinerja meningkat. Satu hal yang masih kurang terlihat adalah perilaku sosial pemimpin dengan para pegawai, diluar kerja pimpinan jarang berbincang-bincang dengan pegawai, bisa jadi pimpinan memiliki pertimbangan yang baik sehingga memutuskan untuk bersikap seperti ini.

Love (Kasih Sayang)

Analisis data penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai tingkat kasih sayang (love) pemimpin di Puskesmas Dengilo berada pada kategori baik. Akan tetapi, masih terdapat pula sejumlah responden yang merasa kurang mendapatkan perhatian dan kurang menunjukkan kasih sayang atau empati yang memadai dari pemimpin karena pemimpin masih pilih kasih terhadap kinerja. Pemimpin masih memilih orang yang di berikan tugas berat atau tanggung jawab.

Menurut Liden et al (2019) Kepemimpinan yang melayani adalah pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada orang lain yang diwujudkan melalui prioritasan satu lawan satu terhadap kebutuhan dan kepentingan individu pengikut, dan reorientasi ke luar dari kepedulian mereka terhadap diri sendiri terhadap kepedulian terhadap orang lain dalam organisasi dan komunitas yang lebih besar. Berdasarkan definisi di atas, kepemimpinan yang melayani adalah tentang melayani kepentingan bawahan, mencintai mereka, mendahulukan bawahan di atas kepentingan sendiri, mendengarkan pendapat orang lain, membantu bawahan tumbuh dan menjadi lebih baik sebuah organisasi.

Teori ini dapat diperkuat oleh penelitian (Apriana, dkk 2023) bahwa Love atau kasih sayang 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.

Empowerment (Pemberdayaan)

Dari aspek pemberdayaan (empowerment) pada Puskesmas Dengilo didapatkan bahwa dalam hal ini sudah dikatakan baik, namun masih ada beberapa kinerja yang masih kurang optimal karena pemimpin memberikan kebebasan atau tanggung jawab pada kinerja tanpa memberikan arahan yang jelas atau tujuan yang spesifik sehingga kinerja merasa bingung atau tidak yakin tentang apa yang harus dilakukan sehingga pemberdayaan tersebut tidak diterjemahkan jadi hasil yang nyata.

Pemberdayaan diyakini dapat digunakan sebagai sarana untuk merespon dan memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Dengan memberdayakan maka akan diketahui arti kepuasan kerja para pegawai. Pemberdayaan (empowerment) adalah proses mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberdayaan tidak hanya menjadikan pegawai bagian dari suatu pekerjaan, tetapi lebih dari itu adalah pelibatan pegawai dalam pekerjaan. (Rubianto, 2019).

Hal ini diperkuat dengan penelitian (Fitriani, 2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di RSPAW Salatiga. Semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan di RSPAW Salatiga. Hasil selanjutnya menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSPAW Salatiga. Semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di RSPAW Salatiga.

Vision (Visi)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa visi (vison) pada Puskesmas Dengilo sudah dalam kategori baik, namun masih ada kinerja yang mengatakan meskipun memiliki visi, implementasinya masih lemah. Pemimpin lebih banyak fokus pada tugas-tugas operasional sehingga visi hanya tinggal konsep di atas kertas, tanpa adanya upaya nyata untuk mewujudkannya.

Menurut (Yunma, dkk 2021) 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. Sehingga ketika seorang pemimpin memiliki visi yang baik maka hal ini akan menginspirasi bawahannya untuk arah di masa mendatang.

Hal ini diperkuat juga oleh penelitian (Zainuddin, 2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial pencapaian visi, pemimpin harus mampu menciptakan sebuah visi ke depan, menyatukan timnya ke dalam satu visi yang sama dan memotivasi serta menginspirasi mereka agar dapat mencapai visi organisasi. Pemimpin harus menjaga tim bergerak ke arah yang benar. Visi juga sangat penting untuk memastikan stabilitas dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Visi organisasi juga mencerminkan nilai, ambisi, dan kebutuhan organisasi.

Humility (Kerendahan Hati)

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat kerendahan hati (humility) pemimpin di Puskesmas Dengilo dinilai masih perlu ditingkatkan. Beberapa pegawai merasa pemimpin lebih sering menunjukkan kekuasaan dari pada sikap peduli terhadap orang lain. Pemimpin yang kurang rendah hati cenderung mengabaikan atau meremehkan kontribusi tim, sehingga kinerja merasa tidak dihargai yang menurunkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Selain mengenali diri sendiri, kepemimpinan rendah hati merupakan kepemimpinan yang dapat menghargai kontribusi dari orang lain. Pemimpin yang rendah hati juga mengetahui kelebihan dan kelemahan anggota. Anggota juga akan selalu diberi kesempatan untuk ikut menyalurkan ide serta ikut menjadi solutor. Oleh karena itu, anggota akan merasa dihargai usahanya, mendapatkan emotional support, serta meringankan tekanan yang dialami sehingga kelelahan emosional yang dirasakan akan menjadi lebih rendah (Zhong et al., 2019).

Pemimpin yang baik harus menampakkan sikap yang patut di teladani. Pemimpin yang bisa

diteladani adalah pemimpin yang memiliki karakter yang baik dan sikap yang baik. Sebagaimana artinya seorang pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai sebuah tujuan. Rendah hati mendorong seseorang untuk terus belajar, tidak menyombongkan diri dengan apa yang ada padanya, menghargai orang lain, menerima kritikan, masukan, dan pendapat orang lain, menumbuhkan sikap saling peduli, dan menerima dengan ikhlas setiap peristiwa atau kejadian yang dialaminya. (Datu, 2018).

Trust (Kepercayaan)

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat kepercayaan (trust) kinerja terhadap pemimpin di Puskesmas Dengilo karena kurangnya komunikasi yang efektif dan transparansi dalam menjalankan tugas. Pemimpin yang tidak transparan tentang keputusan, rencana, atau tujuan organisasi merasa kinerja tidak dilibatkan atau tidak tau apa yang sedang terjadi. Sehingga kepercayaan pada pemimpin masih dikatakan kurang oleh kinerja.

Kepercayaan merupakan sebuah harapan yang dipegang oleh sebuah individu atau sebuah kelompok ketika perkataan, janji, pernyataan lisan atau tulisan dari seseorang individu atau kelompok lainnya dapat diwujudkan (Sudami & Caniogo, 2021). Untuk mendapatkan kepercayaan dari bawahannya seorang atasan harus kompeten dibidangnya, bisa diandalkan oleh bawahannya, terbuka dan peduli kepada bawahannya. Hal ini seperti yang dinyatakan Widodo (2019), yang menyatakan kepercayaan pada atasan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

(Rezha & Suparwati, 2018) bahwa kepercayaan menumbuhkan Kejujuran, Kebajikan dan Kompetensi, bahwa dalam membangun kinerja perusahaan, diperlukan kepercayaan dari karyawan, sehingga menjadi satu kesatuan motivasi menumbuhkan kinerja pribadi menjadi kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil analisis pengaruh servant leadership terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada Puskesmas Dengilo, sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara love (kasih sayang) terhadap kinerja asn di Puskesmas Dengilo dengan nilai uji statistik didapatkan $p\text{-value}=0,017 < \alpha=0,05\%$.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara empowerment (pemberdayaan) terhadap kinerja asn di Puskesmas Dengilo dengan nilai uji statistik didapatkan $p\text{-value}=0,004 < \alpha=0,05\%$.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara vision (visi) terhadap kinerja asn di Puskesmas Dengilo dengan nilai uji statistik didapatkan $p\text{-value}=0,041 < \alpha=0,05\%$.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara humility (kerendahan hati) terhadap kinerja asn di Puskesmas Dengilo dengan nilai uji statistik didapatkan $p\text{-value}=0,014 < \alpha=0,05\%$.
5. Ada pengaruh yang signifikan antara trust (kepercayaan) terhadap kinerja asn di Puskesmas Dengilo dengan nilai uji statistik didapatkan $p\text{-value}=0,011 < \alpha=0,05\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Amin, Ayub. Utami, Ermi. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(2). 2021
- Andriana, M., & Ardi. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Digital Competence terhadap Job Satisfaction dan Work Performance dengan Mediasi Work Motivation di Sekolah XYZ Jakarta Barat. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3397–3408. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i9.886>
- Gatewari, L., Hardjono, & Agustin, R. W. (2021). Servant Leadership: Sebuah Gaya Kepemimpinan

- Yang Mengayomi dan Melayani, Ditinjau Dari Penyesuaian Sosial. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 6(2), 126–133.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44
- Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Mentang, J., Rumayar, A., & Kolibu, F. (2018). Hubungan Antara Kualitas Jasa Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Di Puskesmas Taratara Kota Tomohon. *Kesmas*, 7(5), 1–7.
- Nurwijayanti, Hamzah, D., & Hamid, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Wedu Kabupaten Merauke Effect of Leadership and Employee Work Performance To Employee Performance Through the Satisfacti. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship HJABE*, 2(1), 20–35.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akpelni Semarang. 21(1).
- Sahirman, & Nurdin, N. (2023). Model Kepemimpinan yang Melayani dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja dan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Good Governance*, 19(2), 157–174. <https://doi.org/10.32834/gg.v19i2.627>
- P Silaban, B. E., & Nastiti, N. (2022). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pns Pada Kota Administrasi Jakarta Pusat. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 276–296. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.411>
- Simalango, D., & Suwandar, R. (2021). Manajemen Resiko Kepemimpinan Studi Kasus PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia (PT Bank Danamon Indonesia & Institut Bisnis dan Keuangan Nitro). *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro (JMPKN)*, 4(2), 62. www.idnfinancials.com