

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur

Ayub Al-Amin<sup>1\*</sup>, Ermi Utami<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [ayubayubi1996@gmail.com](mailto:ayubayubi1996@gmail.com)

Diterima: 01/10/20

Revisi: 10/02/21

Diterbitkan: 28/04/21

### Abstrak

**Tujuan studi:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan *Servant Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI di stasiun Kalimantan Timur.

**Metodologi:** Metode penelitian ini kuantitatif dan populasi yang akan diteliti yaitu seluruh pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur yang berjumlah 128 pegawai dan sampel yang berjumlah 97, Pengumpulan data menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Data didapatkan dari responden dan alat pengumpul data yang digunakan yaitu kuesioner yang dibagikan melalui google form, kemudian dianalisis dengan aplikasi SPSS.

**Hasil:** Gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia stasiun kalimantan timur. Gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51%, dan 41% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Manfaat:** Hasil penelitian skripsi ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan *servant leadership* pada suatu instansi yaitu pada lembaga penyiaran publik TVRI stasiun kalimantan timur agar menjadi bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### Abstract

**Purpose of study:** The purpose of this research study is to find out how much training affects job satisfaction in the Indonesian Public Broadcasting Television Institute, East Kalimantan Station.

**Methodology:** This research method is quantitative and the population to be studied is all employees of the Republic of Indonesia Public Broadcasting Television Institute, East Kalimantan Station, totaling 128 employees and a sample of 97. Data collection uses probability sampling techniques with the type of simple random sampling. Data obtained from respondents and the data collection tool used is a questionnaire that is distributed via Google Form, then analyzed with the SPSS application.

**Result:** Servant leadership style has a positive and significant effect on the performance of employees at the Public Broadcasting Institute, Televisi Republik Indonesia, East Kalimantan station. Servant leadership style affects employee performance by 51%, and 41% is influenced by other variables, which are not included in this study.

**Applications:** The results of this thesis research are expected to assist companies in analyzing the influence of servant leadership style in an institution, namely the public broadcasting institution TVRI, East Kalimantan station so that it can be considered as a material for improving employee performance.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kinerja Pegawai*

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil dari kerja yang dicapai oleh pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Robbins (2006), kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu terhadap pekerjaannya. Mengukur kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja inilah akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Pada dasarnya, kinerja pegawai dapat ditakar sesuai dengan keperluan organisasi dengan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya.

Indikator kinerja yang digunakan untuk menakar kinerja dari pegawai Mathis dan Jackson (2011), yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran serta kemampuan bekerjasama. Setelah melakukan wawancara dengan Kepala Subbagian SDM, fenomena yang diduga terjadi di TVRI Stasiun Kalimantan Timur adalah lemahnya sistem manajerial dan kurangnya motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja sehingga membuat kualitas siaran menurun. Namun, gaya kepemimpinan *servant leadership* yang nampaknya diterapkan oleh Kepala TVRI Stasiun Kalimantan Timur dapat membimbing dan memberi arahan terbaik kepada bawahannya yang memerlukan bantuan.

Banyaknya jumlah pegawai yang dimiliki oleh suatu instansi atau organisasi sangat memerlukan pemimpin yang dapat berkontribusi secara aktif untuk memecahkan setiap permasalahan yang ada, terutama di Sub Bagian Sumber Daya Manusia yang secara langsung menangani permasalahan pegawai. Adapun tujuan dari gaya kepemimpinan *servant leadership* yaitu pemimpin memastikan bahwa prioritas untuk melayani kebutuhan pegawai nya sebelum pemimpin (Yukl,

2012). Sebab 5 karakteristik kepemimpinan *Servant leadership* menurut Mitterer (2017), yaitu kasih sayang (love), pemberdayaan terhadap pegawai, visi yang dapat menginspirasi dan memajukan perusahaan, kerendahan hati dalam melayani dan kepercayaan yang diberikan pemimpin terhadap bawahannya diharapkan dapat memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

Perkembangan bidang penyiaran publik melalui televisi atau biasa disebut stasiun televisi semakin berkembang pesat seiring dengan kebutuhan masyarakat atas informasi dan hiburan yang disampaikan. Salah satu stasiun televisi yang masih berpengaruh dari dulu hingga sekarang adalah Televisi Republik Indonesia (TVRI). TVRI adalah stasiun televisi pertama di negara Indonesia yang didirikan pada tahun 1962, hingga saat ini TVRI telah memiliki 27 stasiun yang tersebar di setiap provinsi dan stasiun pusat dengan jumlah transmisi yang dimiliki adalah sebanyak 367 dan tersebar di seluruh negara Indonesia.

TVRI Stasiun Kalimantan Timur adalah salah satu stasiun daerah yang merupakan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur atau dapat disingkat LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur yang didirikan pada tanggal 19 Januari 1993 yang terletak di Kota Samarinda. Dengan jumlah Pegawai sebanyak 128 pegawai, dengan jumlah pegawai yang banyak tersebut, tentu kinerja dari setiap pegawai harus selalu dapat dioptimalkan dengan cara penerapan gaya kepemimpinan melayani atau *servant leadership* yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat ditingkatkan terus menerus sehingga tercapainya visi maupun tujuan dari instansi tersebut.

Dengan penjelasan dan uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur atau LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Yang bergerak dibidang jasa dan periklanan daerah.

### 1.1. Servant Leadership

*Trompenaars* dan *Voerman* (2010 hal 3) mengemukakan bahwa *Servant Leadership* adalah gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani berada dalam satu harmoni, dan terdapat interaksi dengan lingkungan. indikator *servant leadership* atau pemimpin yang melayani menurut mitterer (2017) adalah sebagai berikut :

- a. Kasih sayang
- b. Pemberdayaan
- c. Visi
- d. Kerendahan hati
- e. Kepercayaan

### 1.2. Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Salah satu yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah dengan melihat dimensi dari kinerja pegawai. Berikut dimensi dan indikator kinerja pegawai:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Bekerja Sama

Dari penjelasan pada teori-teori dari seluruh variabel, maka terdapat juga penjelasan teori dari peneliti terdahulu yang dijelaskan sebagai berikut ini pada Tabel 1:

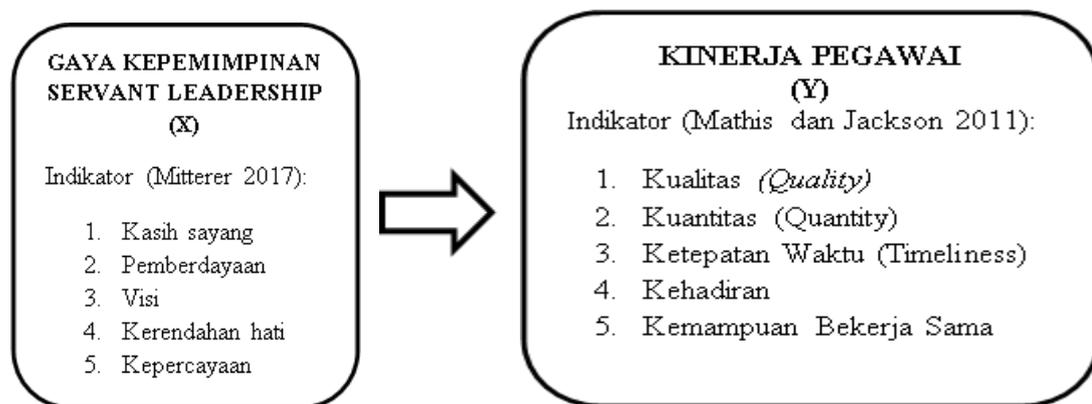
Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Muhammad Nasihul Umam (2018)	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Servant Leadership</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCD)
2	Fauzi, Setyanti dan Titisari (2015)	Pengaruh <i>servant leadership</i> , komitmen organisasi terhadap <i>organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>servant leadership</i> dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship</i>
3	Prabowo dan Setiawan (2013)	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , Komitmen Organisasi Terhadap	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan <i>servant</i>

		<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i>	<i>leadership dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.</i>
4	Tatilu. Tahun 2014	Kepemimpinan transaksional, transformasional, <i>Servant Leadership</i> pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Manado	
5	Stephan Eka Sapengga (2016)	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto	Gaya kepemimpinan <i>servant leadership</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
6	I.G.G. Djestawana (2012)	Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas	Kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai
7	Carmen Otero Neira, Concepción Varela - Neira and Belén Bande (2016)	<i>Supervisory Servant leadership and employee's work role performance</i>	Model kepemimpinan <i>servant leadership</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Referensi Berbagai Jurnal Data diolah februari 2020

Dari **Tabel 1** mendapatkan hasil positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai, hasil tersebut akan menjadi acuan peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini, sehingga dari hasil tersebut akan disajikan kerangka fikir variable gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai pada **Gambar 1** sebagai berikut:



**Gambar 1:** Kerangka Fikir gaya kepemimpinan *servant leadership* dan kinerja pegawai  
Sumber: Kerangka Pemikiran Penelitian Diolah Februari 2020

Pada penelitian ini kerangka berfikir diolah sederhana karena hanya memfokuskan penelitian terhadap gaya kepemimpinan *servant leadership* dan kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

Ha : Gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

<p style="text-align: center;"><b>GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT LEADERSHIP (X)</b></p> <p>Indikator (Mitterer 2017):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. Kasih sayang</li> <li>12. Pemberdayaan</li> <li>13. Visi</li> <li>14. Kerendahan hati</li> <li>15. Kepercayaan</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT LEADERSHIP (X)</b></p> <p>Indikator (Mitterer 2017):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Kasih sayang</li> <li>7. Pemberdayaan</li> <li>8. Visi</li> <li>9. Kerendahan hati</li> <li>10. Kepercayaan</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT LEADERSHIP (X)</b></p> <p>Indikator (Mitterer 2017):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kasih sayang</li> <li>2. Pemberdayaan</li> <li>3. Visi</li> <li>4. Kerendahan hati</li> <li>5. Kepercayaan</li> </ol>
---	---	--

Ho : Gaya kepemimpinan servant leadership tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

## 2. METODOLOGI

### 2.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian pelatihan kerja dan kepuasan kerja adalah LPP TVRI stasiun kalimantan timur yang berada di Jalan Ery Suoarjan, Samarinda, Kalimantan timur, Kode Pos 75119 Telp. (0541)737005. 7337227. 737893.736752 Fax. (0541) 737449, E-mail: [tvri\\_kaltim@telkom.net](mailto:tvri_kaltim@telkom.net). Lokasi ini cocok untuk dilakukan penelitian karena Lembaga ini bergerak dibidang jasa. Oleh karena itu penelitian tentang pelatihan dan kepuasan kerja dapat dilakukan diperusahaan ini.

### 2.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, [Sugiyono \(2015\)](#) mengemukakan bahwa data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau data kualitatif diubah menjadi angka. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner ke karyawan di LPP TVRI stasiun Kalimantan timur.

### 2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang akan diteliti adalah pegawai PNS, PBPNS, dan pegawai kontrak pada Lembaga penyiaran publik televisi republik Indonesia stasiun Kalimantan timur jumlahnya 128 pegawai. Sampel yang akan digunakan yaitu sebantak 97 orang didapatkan berdasarkan buku [Sugiyono \(2014\)](#) dengan menggunakan *probability sampling* dan jenis *Simple random sampling*.

### 2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional dibuat agar menghindari perbedaan pendapat yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam skripsi. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan servant leadership. Sedangkan untuk variable terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai. Berikut adalah definisi operasional masing-masing variabel pada [Tabel 2](#) sebagai berikut ini:

Tabel 2: Definisi Operasional

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
1	Gaya kepemimpinan servant leadership X	gaya kepemimpinan servant leadership merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki sikap mengayomi bawahannya terlebih dahulu dan mendengarkan masukan pegawai sebagai proses pertimbangan	1. Kasih sayang	1. Memperhatikan kesehatan fisik	PK1	Likert
				2. Memperhatikan hak dan kewajiban	PK2	
			2. Pemberdayaan	1. Pengembangan karir	PK3	Likert
				2. Mendengarkan kritik saran dari bawahan	PK4	
			3. Visi	1. Visi membuat bawahan nya berkembang	PK5	Likert
				2. Atasan membuat kemajuan besar	PK6	
			4. Kerendahan hati	1. Menghargai kerja bawahan	PK7	Likert
				2. Memberikan	PK8	

		pengambilan keputusan (Mitterer 2017)	5. Kepercayaan		penghargaan 1. Memberikan tanggung jawab kepada bawahan 2. Mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan	PK9 PK10	Likert
2	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan prestasi yang telah dicapai pegawai TVRI dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh lembaga penyiaran publik televisi republik Indonesia stasiun Kalimantan Timur (Mathis dan Jackson:2011)	1. Kualitas	1. Kemampuan pegawai	1. Kemampuan pegawai 2. Kesempurnaan menyelesaikan tugas	KK1 KK2	Likert
			2. Kuantitas	1. Menyelesaikan jumlah unit	1. Menyelesaikan jumlah unit 2. Menetapkan target kerja	KK3 KK4	Likert
			3. Ketepatan waktu	1. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	1. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas 2. Prioritas kerja	KK5 KK6	Likert
			4. Kehadiran	1. Disiplin Kehadiran	1. Disiplin Kehadiran 2. Hadir dalam ruangan	KK7 KK8	Likert
			5. Kemampuan bekerjasama	1. Bekerjasama dengan Atasan	1. Bekerjasama dengan Atasan 2. Bekerja Sama dengan rekan kerja	KK9 KK10	Likert

## 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung terbentuknya landasan teori yang kuat, penelitian ini menggunakan teknik studi pustaka dan membaca beberapa jurnal. Berikutnya yaitu menggunakan kuesioner dengan memberikan pernyataan yang disebarikan kepada pegawai penyiaran publik televisi republik Indonesia stasiun Kalimantan timur menggunakan *google form*.

## 2.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji kualitas data dan analisis regresi linier sederhana, dengan melakukan uji validitas, reliabilitas dan menguji hipotesis.

## 3. HASIL DAN DISKUSI

### 3.1 Uji Validitas

Data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat,  $r$  hitung mempunyai nilai positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  korelasi, dan  $r$  korelasi yaitu sebesar  $>$  0,5 yang telah disajikan pada Tabel 3 dan Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 3: Uji Validitas Pelatihan Kerja (X)

No	Indikator Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
1	Kasih sayang (X1)	GK1	0.724	Valid
2	Pemberdayaan (X2)	GK2	0.849	Valid
3	Visi (X3)	GK3	0.801	Valid
4	Kerendahan hati (X4)	GK4	0.836	Valid
5	Kepercayaan (X5)	GK5	0.890	Valid

Sumber: Data diolah Juni 2020

Dari hasil Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variable pelatihan kerja Valid, nilai setiap butir pernyataan mempunyai nilai  $r$  korelasi  $>$  0,5. Selanjutnya yaitu uji validitas variable kinerja pegawai (Y).

Tabel 4: Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Kualitas (Y1)	KP1	0.777	Valid
		KP2	0.799	Valid
2	Kuantitas (Y2)	KP3	0.758	Valid
		KP4	0.778	Valid
3	Ketepatan waktu (Y3)	KP5	0.784	Valid
		KP6	0.814	Valid
4	Kehadiran (Y4)	KP7	0.852	Valid
		KP8	0.736	Valid
5	Kemampuan bekerja sama (Y5)	KP9	0.659	Valid
		KP10	0.715	Valid

Sumber: Data diolah Juni 2020

Dilihat hasil [Tabel 4](#) dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variable kepuasan kerja valid, nilai setiap butir pernyataan mempunyai nilai r korelasi  $> 0,5$ .

### 3.2 Uji reliabilitas

Dalam uji reliabilitas sebuah instrumen dikatakan reliabel atau tidaknya suatu pernyataan dapat dilihat dari nilai koefisiensi reliabilitas yaitu nilai koefisien tersebut berada antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien semakin mendekati angka 1 maka sebuah instrument semakin menunjukkan reliabel. Untuk mengukur setiap variable agar semakin reliabel adalah jika nilai *cronbach Alpha*  $\geq 0,7$  berikut ini hasil uji reliabilitas pada [Tabel 5](#) sebagai berikut ini:

Tabel 5: Uji reliabilitas variable gaya kepemimpinan servant leadership dan kinerja pegawai

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
1	Gaya kepemimpinan servant leadership (X)	0.946	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0.922	Reliabel

Sumber: Data diolah Juni 2020

Dilihat dari [Tabel 5](#), berdasarkan pada data responden yang telah diterima, yaitu hasil uji reliabilitas penelitian menunjukkan bahwa nilai *cronbach Alpha* keseluruhan indicator pada variable pelatihan kerja dan kepuasan kerja yaitu  $> 0,7$  jadi dapat dikatakan bahwa kedua variable dinyatakan reliabel karena nilai yang dihasilkan melebihi 0,7 atau semakin mendekati angka 1.

### 3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk hasil analisis regresi dalam penelitian ini, akan disajikan pada tabel berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25. Hasil analisis regresi yang sudah dilakukan akan disajikan pada [Tabel 6](#) berikut ini:

Tabel 6: Hasil Analisis gaya kepemimpinan servant leadership dan kinerja pegawai

No	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)	
1	Gaya Kepemimpinan Servant Leadership (X)	0.387	4.834	0.000	
		F Hitung			25.927
		Konstanta			23.369
		R <sup>2</sup>			0.511
		Adjusted R <sup>2</sup>			0.189
2	Kepuasan Kerja (Y)	R	0.444		

Sumber: Data diolah Juni 2020

Dilihat dari hasil pada [Tabel 6](#) diatas, bahwa perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan servant leadership terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0,511 maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan servant leadership mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 51% sedangkan sisanya yaitu sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Jadi bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja

pegawai, pada penelitian ini dan juga telah diketahui hasil analisis regresi sederhana penelitian ini adalah  $Y = (25.927 + 0.387 X)$ .

Untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan servant leadership mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (t-test) yaitu dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel, dari hasil analisis diperoleh nilai thitung sebesar 4,834 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat kebebasan atau  $df = n-2 = 97 - 2 = 95$  diperoleh nilai ttabel sebesar 1,985, maka  $4,834 > 1,985$  ( $\alpha = 0.05$ ) dapat dikatakan bahwa, thitung lebih besar dari tabel. Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukungan yaitu pernyataan  $H_a$  dapat diterima dan pernyataan  $H_o$  ditolak karena nilai t hitung  $>$  dari t tabel, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan servant leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada TVRI Stasiun Kalimantan Timur, dan didapatkan nilai koefisien regresi adalah 0,511 artinya variabel gaya kepemimpinan servant leadership terhadap kinerja pegawai masuk ke dalam rentang koefisien  $> 0,5 - 0,75$  dengan keterangan korelasi kuat.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka akan disajikan kesimpulan dari beberapa hal mengenai variabel gaya kepemimpinan servant leadership dan variabel kinerja pegawai yang ada pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Kalimantan Timur berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, gaya kepemimpinan servant leadership yang diterapkan pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur dapat dikatakan sudah tergolong sangat baik, karena dilihat dari rentang skor penilaian dimensi penelitian kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama, masuk kedalam rentang skor sangat tinggi. Dapat dikatakan bahwa pemimpin instansi sudah menerapkan gaya kepemimpinan servant leadership yang baik untuk pegawai, sehingga pegawai sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti terkait gaya kepemimpinan servant leadership yang ada pada instansi. Berdasarkan hasil analisis variabel kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur sudah sangat baik, hal ini didukung dari hasil rentang skor keseluruhan dimensi kinerja pegawai yang berada pada kategori sangat tinggi. Dimensi tersebut yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Semua dimensi tersebut sudah sangat baik ditunjukkan berdasarkan oleh hasil kuesioner penelitian dari pegawai instansi. Dari hasil analisis regresi linier sederhana untuk variabel gaya kepemimpinan servant leadership terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan servant leadership terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis yang telah ditentukan yaitu pernyataan  $H_a$  diterima dan pernyataan  $H_o$  ditolak, sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan atau dapat diterima secara konsisten.

#### SARAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan servant leadership bisa dikatakan dalam kategori sangat baik. Pihak instansi harus tetap mempertahankan gaya kepemimpinan servant leadership secara baik bagi setiap pegawainya. Karena pegawai merupakan aset instansi LPP TVRI Kalimantan Timur yang paling penting dalam proses pelayanan terhadap publik.
2. Pegawai LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur diharapkan bisa lebih terbuka dengan atasan dan pihak manajemen jika merasa kurang sesuai dengan seharusnya didapatkan atau merasa diperlakukan kurang adil dan pihak manajemen bisa mengevaluasi dan memperbaiki kesalahannya demi tujuan organisasi yang akan dicapai.
3. Bagi para mahasiswa atau peneliti lainnya, Dengan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan perbaikan dan inovasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, terutama untuk penelitian dengan topik yang sama. Diharapkan untuk peneliti serta mengkaji lebih dalam tentang gaya kepemimpinan servant leadership yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
4. Peneliti selanjutnya harus dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua organisasi yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh kinerja pegawai, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerjasama, ataupun variabel yang lainnya.

**REFERENSI**

- Anoraga, Pandji, Psikologi Kepemimpinan, Rineka Cipta, Jakarta, 1992. Armstrong, Michael, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta, 1987.
- Adman, S., 2004. Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja (Studi Tentang Perilaku Kepemimpinan dalam Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan di Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung). JPIS FPIPS UPI.
- Armstrong, M. 1996. A Handbook of Personnel Management Practices. London: Kogan Page Limited.
- As'ad, M. 2002. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Baytok, A. dan Ergen, F. D. 2013. The effect of servant leadership on organizational citizenship behavior: a study in five star hotel enterprises in Istanbul and Afyonkarahisar. Journal of Business Research. Vol 5, 105 - 132.
- Darwito. 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang). Tesis Sarjana Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan).
- Davis, K. dan John W. N. 2000. Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Hayati, Rahma, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya.
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. 1986. Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Husein, Umar, 2010. Riset pemasaran dan bisnis, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John, 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Prof. Dr. Erni T.S, M.SI & Donni J.P, S.PD., S.S., M.M., QWP. 2018. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi :Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan. Bandung : PT. Refika Aditama.