*Management Studies and Entrepreneurship Journal*
Vol 5(2) 2024 : 3764-3772

# *The Influence Of Servant Leadership Style On Employee Work Productivity In Expedition Companies*

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Ekspedisi

**Yuyu Ruhayu**
Politeknik Maritim Ami Makassar
yuyuruhayu@gmail.com

***ABSTRACT***
*This research aims to determine and analyze the influence of servant leadership style on employee work productivity at expedition companies. The research approach is a quantitative approach. The type of data used in this research is primary and secondary data. This research was conducted at the JNE and JNT expedition companies in Makassar City and Maros Regency. The population and sample in this study were 12 employees consisting of (3 JNE Makassar City employees, 3 Makassar City JNT employees, 3 Maros Regency JNE employees, 3 Maros Regency J&T employees). The data collection techniques used in this research are library study techniques, documentation, field observations and interview techniques. The data analysis techniques are quantitative analysis methods with simple regression analysis with the help of the SPSS version 25 application. The research results show that servant leadership style has a positive and significant effect on work productivity.*
***Keywords**: Human Resources Management, Servant Leadership Style, Work Productivity*

***ABSTRAK***
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan servant terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan ekspedisi. Pendekatan penelitian yaitu pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer maupun sekunder. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan ekspedisi JNE dan J&T di Kota Makassar dan Kabupaten Maros. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu 12 karyawan yang terdiri dari (3 karyawan JNE Kota Makassar, 3 karyawan JNT Kota Makassar, 3 karyawan JNE Kabupaten Maros, 3 karyawan JNT Kabupaten Maros). Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu teknik studi pustaka, dokumentasi, observasi lapangan, dan teknik wawancara Adapun teknik analisis data yaitu metode analisis kuantitatif dengan analisis regresi sederhana dengan bantuan penggunaan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan servant berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan Servant, Produktivitas Kerja

## 1. Pendahuluan

Perusahaan ekspedisi merupakan salah satu jenis bisnis yang menuntut tingkat produktivitas yang tinggi dan kerjasama tim yang baik untuk mencapai efisiensi dalam pengiriman barang dan layanan kepada pelanggan. Perusahaan ekspedisi sering kali menghadapi tantangan terkait pengelolaan logistik dan transportasi, biaya operasional seperti biaya bahan bakar, biaya tenaga kerja, biaya pemeliharaan armada, dan biaya infrastruktur dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan ekspedisi, Selain itu permasalahan lainnya seperti teknologi dan inovasi, Keselamatan dan kepatuhan regulasi, serta persaingan yang ketat. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan sering kali penuh tekanan, peran seorang pemimpin menjadi sangat vital dalam mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan.

Lingkungan kerja dalam bisnis ekspedisi sering kali penuh tekanan karena beberapa alasan yaitu 1). **Waktu yang Terbatas**: Pengiriman barang sering memiliki jadwal yang ketat. Karyawan harus bekerja cepat dan efisien untuk memenuhi tenggat waktu pengiriman. 2). **Keselamatan dan Keamanan**: Bisnis ekspedisi seringkali berhubungan dengan pengangkutan

Copyright © 2024 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

barang-barang yang nilainya tinggi atau berbahaya. Karyawan perlu memastikan bahwa barang-barang ini dikirim dengan aman dan sesuai dengan peraturan keselamatan yang ketat, yang dapat menambah tekanan pada pekerjaan mereka. **Tuntutan Pelanggan**: Pelanggan ekspedisi biasanya memiliki harapan yang tinggi terhadap layanan yang mereka terima. Mereka ingin pengiriman tepat waktu, pengawasan yang ketat atas barang mereka, dan layanan pelanggan yang responsif. Karyawan harus berusaha keras untuk memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi ini, yang bisa menimbulkan tekanan tambahan. 4). **Masalah Logistik dan Kendala Operasional**: Bisnis ekspedisi sering dihadapkan pada masalah logistik yang kompleks, seperti penundaan dalam pengiriman, perubahan rute, atau masalah dengan kendaraan atau peralatan. Karyawan harus dapat mengatasi hambatan-hambatan ini dengan cepat dan efektif

Kemajuan sebuah perusahaan tidak terlepas dari peranan manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya baik pimpinan maupun karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Siba, E. Asmony, T. Alamsyah. 2016). Keberhasilan suatu bisnis tidak hanya di tentukan dari kualitas karyawan, namun faktor pemimpin dapat mempengaruhi agar kinerja karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal. Di dalam sebuah organisasi dibutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memajukan suatu perusahaan tersebut. Pemimpin merupakan salah satu unsur penting dalam perkembangan dan kemajuan Perusahaan. Setiap pemimpin akan mengembangkan gaya kepemimpinan yang unik. Gaya kepemimpinan ini mencakup pendekatan, metode, dan strategi yang digunakan dalam mempengaruhi dan memotivasi para anggotanya untuk mencapai tujuan Bersama.

Terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan otokratis, birokrasi, partisipatif, delegatif, transaksional, melayani (servant), transformasional, dan karismatik. Dari sekian banyak gaya, Gaya kepemimpinan pelayanan atau servant leadership merupakan gaya kepemimpinan yang sangat relevan dan sangat menarik untuk dibahas karena di era sekarang negara Indonesia sedang mengalami krisis pemimpin yang dapat mengutamakan kepentingan rakyatnya daripada kepentingan pribadinya. Servant leadership menekankan pada pelayanan terhadap orang lain, di mana pemimpin berfokus pada kebutuhan, pengembangan, dan kesejahteraan bawahan atau anggota timnya

Dalam konteks krisis kepemimpinan yang dapat mengutamakan kepentingan pribadi di Indonesia, pendekatan servant leadership dapat menjadi solusi yang tepat. Dengan adanya pemimpin yang mengutamakan kepentingan karyawan atau rakyat di atas kepentingan pribadi mereka sendiri, dapat menciptakan iklim kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berdaya.
Pemimpin yang menerapkan servant leadership biasanya memiliki karakteristik seperti empati, kepedulian, integritas, dan kemampuan mendengarkan yang baik. Mereka juga bersedia untuk memimpin dengan contoh yang baik dan tidak ragu-ragu untuk turun tangan langsung dalam membantu dan memperhatikan kebutuhan bawahannya.

Penerapan servant leadership dapat membantu memperbaiki citra kepemimpinan di Indonesia, menginspirasi pemimpin lain untuk mengikuti jejak yang sama, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan bersama. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin di Indonesia untuk mempertimbangkan dan menerapkan prinsip-prinsip servant leadership dalam kepemimpinan mereka agar dapat memimpin dengan efektif dan memberikan dampak positif bagi Masyarakat menciptakan iklim kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berdaya.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan (2014 : 10). " manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan antara tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat, (Hasibuan, 2019).

**Kepemimpinan**

Menurut Fahmi (2016:122), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Sedangkan menurut Robbins (2016 : 315) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2015 : 140) kelompok mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

**Gaya Kepemimpinan Servant**

Pertama kali, istilah servant leadership dikemuka□kan oleh (Greenleaf, 1973) di buku yang berjudul "*The Servant as Leader*". Menurut Robert Greenleaf, servant leadership adalah pemimpin yang mengutamakan pelayanan atau mau untuk melayani karyawannya. Awal mula dari servant adalah dimulai dengan perasaan natural yang timbul dari dalam diri seseorang yang memang ingin melayani dan juga memang ingin melayani terlebih dahulu, kemudian karena pilihannya untuk melayani, maka membuatnya ingin menjadi seorang pemimpin

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku sesorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan seorang bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat sikap yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut H. Joseph Reitz dalam (Rahayu et al., 2017) adalah kepribadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan, harapan dan perilaku rekan. Sementara, Hasibuan dalam Parashakti & Setiawan, (2019) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan partisipatif.

De Sousa dan Van Dierendonck, (2010) mendefinisikan: *Servant leadership as "a practical altruistic philosophy which supports people who choose to serve first, and then lead as a way of expanding service to individuals and institutions. Servant leadership encourages collaboration, trust, foresight, listening, and the ethical use of power and empowerment*. Hal ini berarti Servant Leadership sebagai filsafat altruistik praktis yang mendukung orangorang yang memilih untuk pertama melayani, dan kemudian memimpin sebagai cara untuk memperluas layanan kepada individu dan institusi

*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. Adapun indikator servant leadership yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Kasih yang murni atau Agape (*Agape Love*), 2. Kerendahan Hati (*Humility*), 3. Visi (*Vision*), 4. Percaya (*Trust*), 5. Pemberdayanaan (*Empowerment*)

**Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas menurut Sutrisno (2014) adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil output dan input. Output sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan input diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Seikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Sutrisno (2016: 104-105) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai, 2. Semangat kerja, 3. Pengembangan diri, 4. Mutu dan 5. Efisiensi. Produktivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan

**3. Metode Penelitian**

Jenis pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme, yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2016).Metode kuantitatif yang mana penelitian dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dan hubungan antara gaya kepemipinan servant dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan ekspedisi JNE (PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir) dan j&t (Jet & Tony) di Kota Makassar dan Kabupaten Maros. Waktu penelitian yang digunakan penelitian ini kurang lebih dua bulan

Populasi adalah keseluruhan elemen yang diteliti atau objek dalam penelitian ini yaitu semua karyawan dan karyawati yang ada di Perusahaan ekspedisi. Sampel pada penelitian yaitu bagian dari populasi. Sampel pada penlitian ini yaitu 12 karyawan yang terdiri dari (3 karyawan JNE Kota Makassar, 3 karyawan JNT Kota Makassar, 3 karyawan JNE Kabupaten Maros, 3 karyawan JNT Kabupaten Maros)

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer maupun sekunder. Data primer dalam penelitian ini data yang diambil langsung dari lapangan berupa penyebaran kuesioner, diskusi dan wawancara. Sedangkan data primer berupa jurnal dan sebagainya. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu teknik studi pustaka, dokumentasi, observasi lapangan, dan teknik wawancara kepada beberapa karyawan yang menjadi responden.

Adapun teknik analisis data yaitu metode analisis kuantitatif dengan analisis regresi sederhana dengan bantuan penggunaan aplikasi SPSS versi 25. Metode analisis data regresi sederhana hubungan linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini dirancang untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen dan variabel dependen positif (+) atau negatif (-), dan untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen meningkat atau menurun. Data yang digunakan biasanya berupa skala interval atau rasio, dimana bentuk tanggapan responden terhadap pertanyaan umum didasarkan pada analisis regresi sederhana berikut:

$$\boldsymbol{Y = a + b_1 X_1 + e}$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat
a = Bilangan Konstanta
b = Koefisiensi Variabel
X = Variabel Gaya Kepemimpinan Servant
E = error of term

Untuk menggambarkan hasil regresi yang diperoleh, penulis menguji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f. Uji-t menunjukkan sejauh mana variabel penjelas menjelaskan variabel terikat secara individual atau sebagian, dan uji-f menunjukkan apakah semua variabel penjelas mempengaruhi variabel terikat pada waktu yang sama.

Penelitian ini juga menggunakan uji t yang menentukan apakah masing-masing (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Untuk mengetahuinya bisa dengan membandingkan antara $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing – masing hitung dengan catatan:

**H1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$**

**H0 diterima (ditolak) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$**

Uji F adalah pengujian yang menentukan ada tidaknya pengaruh simultan (simultan) suatu variabel penjelas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahuinya bisa dengan membandingkan antara
$F_{hitung}$ dengan $F_{tabel}$ dengan catatan:

**H0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$**

**H1 diterima (ditolak) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$**

Dan uji determinasi ($R^2$) untuk melihat besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahuinya dapat dilihat apakah hasil uji f bernilai signifikan atau tidak. Nilai koefisien determinasi tidak dapat digunakan jika hasil uji f tidak signifikan maka. dengan demikian kontribusi pengaruhnya tidak dapat diprediksi. Sebaliknya, jika hasil uji f signifikan maka, pengaruhnya dapat diprediksi

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian dapat dijelaskan beberapa tabel-tabel maupun gambar pada sebagai berikut

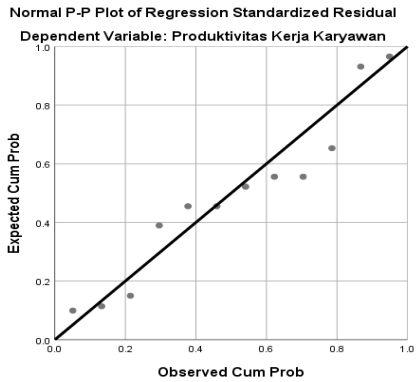
**Tabel 1. Hasil statistik deskriptif**

**Descriptive Statistics**

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---|---|---|---|
| Produktivitas Kerja Karyawan | 17.33 | 2.270 | 12 |
| Gaya Kepemimpinan Servant | 21.67 | 2.425 | 12 |

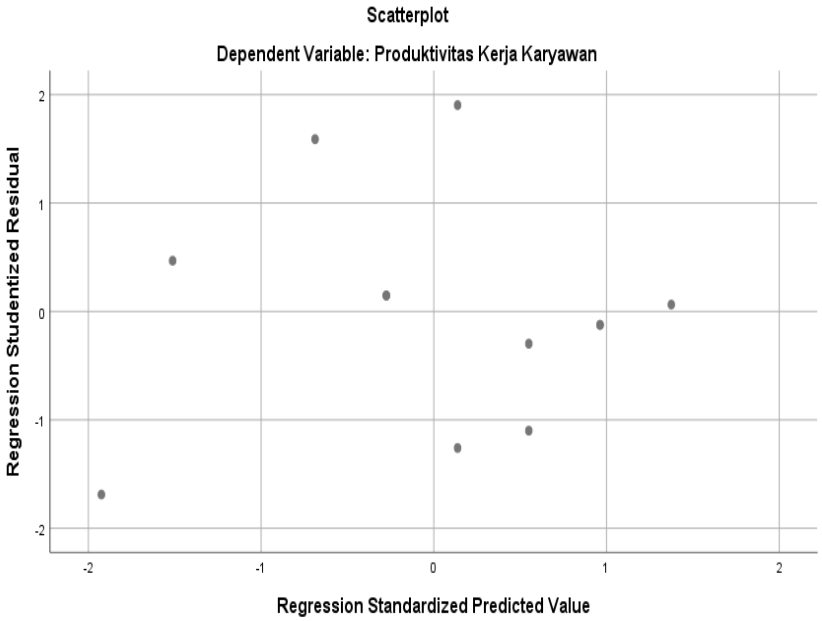
Sumber : Data diolah.SPSS. (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas terdapat 12 sampel karyawan pada penelitian ini. Adapun variabel yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu variabel gaya kepemimpinan servant dalam penelitian ini memiliki rata-rata sebesar 21,67 atau 22 % dengan standar deviasi sebesar 2,425, sedangkan produktivitas kerja karyawan memiliki rata-rata sebesar 17,33 atau 17 % dengan standar deviasi sebesar 2,270




**Gambar 1. Uji Normalitas**

Pada Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa data telah berdistribusi dengan normal, pada grafik normal P-P plot menunjukkan data mendekati disekitar garis diagonal




**Gambar 2 Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini mengunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Berdasarkan gambar 2 diatas bahwa scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwas data menyebar dan tidak membentuk satu pola tertentu sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

**Analisis Regresi**

Analisis Regresi berganda digunakan untuk menghitung arah dan mengukur besarnya pengaruh variabel indenpenden (gaya kepemimpinan servant) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) Pada Perusahaan Ekspedisi**.** Untuk pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.0

**Tabel 2. Uji T**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .469 | 3.584 | | .131 | .898 |
| | Gaya Kepemimpinan Servant | .778 | .164 | .831 | 4.733 | .001 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah. SPSS. (2024).

KMK= 11,084 + 0.557+ e

Dari Persamaan regresi berganda diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0,469. Hal ini menunjukkan hubungan positif (searah).

Variabel gaya kepemimpinan servant mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,778 dan nilai signifikan 0.001 < 0.05. Hal ini berarti gaya kepemimpinan servant mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima

**Tabel 3. Uji F**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 39.177 | 1 | 39.177 | 22.400 | .001[b] |
| | Residual | 17.490 | 10 | 1.749 | | |
| | Total | 56.667 | 11 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Servant

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa uji F hitung sebesar 22,400 dengan nilai signifikasi 0,001 < 0,05 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan servant memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

**Tabel 4. Uji Determinasi Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .831[a] | .691 | .660 | 1.322 | .691 | 22.400 |

Berdasarkan tabel 4 diatas uji determinasi diketahui nilai R Square sebesar 0,691 (69%). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan servant memiliki hubungan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya 31 % variabel produktivitas kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,831 masuk pada kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan servant (X) dengan produktivitas keja bersifat positif artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan mengalami suatu peningkatan

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,778 dan nilai signifikan 0.001 < 0.05. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan servant, maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

Gaya kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan atau servant leadership telah terbukti dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan dalam sebuah Perusahaan ekspedisi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan servant cenderung fokus pada kepentingan dan kebutuhan karyawan. Pemimpin membangun hubungan yang kuat dengan timnya, mendengarkan, dan memberikan dukungan yang diperlukan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Kepemimpinan *servant* juga memperhatikan kesejahteraan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan memperhatikan aspek ini, pemimpin dapat membantu mencegah kelelahan dan burnout, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas jangka panjang

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan servant, perusahaan ekspedisi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga dapat menciptakan budaya perusahaan yang kuat dan berkelanjutan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hidayatulloh, F., & Mukzam, M. D. (2017). Mengenai *Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan* kepemimpinan yang diterapkan pada

Karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang bagian kantor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti setiap peningkatan kepemimpinan pelayan akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian Ruhayu, Y., Basalamah, S., Semmaila, B., & Wahid, M. (2022), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian Adiningrat, A. A., Wahyuni, I., & Ruhayu, Y. (2023). menunjukkan bahwa produktivitas kerja dan *e-commerce* efektif mendukung kegiatan UMKM untuk meningkatkan kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menenngah (UMKM)

Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian Ruhayu, Y. (2023) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan servant, maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pelayanan kepada bawahan, pemberdayaan, dan membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim

### Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan, maka dapat diberikan saran adalah sebaiknya Pemimpin servant perlu mendorong komunikasi terbuka dan transparan di antara anggota tim. Hal ini akan memungkinkan para karyawan untuk merasa didengar dan dihargai, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan. Pemimpin perlu memberikan dukungan yang memadai kepada anggota tim dalam mencapai tujuan

### Daftar Pustaka

Adiningrat, A. A., Wahyuni, I., & Ruhayu, Y. (2023). MSME Performance: Financial Information System, Work Productivity, and E-commerce. *Journal of Consumer Sciences*, *8*(2), 204-219

Correia de Sousa, M., & Van Dierendonck, D. (2010). Knowledge workers, servant leadership and the search for meaning in knowledge-driven organizations. *On the Horizon*, *18*(3), 230-239

Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media*, *25*

Greenleaf, R. K. (1973). The Servant as Leader. Center for Applied Studies

Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, S.P, Malayu, (2014), Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kesebelas, Bumi Aksara, Jakarta

Hidayatulloh, F., & Mukzam, M. D. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 49 No. 2

Rahayu, I., Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *43*(1), 1–9

Rahayu, I., Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *43*(1), 1–9

Robbins, Stephen P., (2016). Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta

Rorimpandey, L. (2013). Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik terhadap kinerja pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *1*(4)

Ruhayu, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Soppeng. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *4*(2), 1559-1567

Siba, E. Asmony, T. Alamsyah. (2016). Penaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Katholik Santo Antonius Karang Ujung Ampenan. Jurnal Magister Manajemen

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber daya manusia, kencana. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, *3*(10)

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. *Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta*

Suwatno, H. D., & Priansa, D. J. (2015). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. *Bandung: Alfabeta.*