

***The Influence Of Servant Leadership And Employee Engagement On Employee Performance At The One-Stop Investment And Integrated Service Office Of North Toraja Regency.***

**Pengaruh Kepemimpinan Melayani Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara**

Milka Deviani Amba<sup>1</sup>, Adriana Madya Marampa<sup>2\*</sup>, Dina Ramba<sup>3</sup>

Universitas Kristen Indonesia Toraja<sup>1,2,3</sup>

[marampaadriana09@gmail.com](mailto:marampaadriana09@gmail.com)<sup>1\*</sup>

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of servant leadership and employee engagement on employee performance at DPMPTSP of North Toraja Regency. The sample totalled 42 employees. Data collection was carried out by questionnaire method. The study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis using the application SPSS version 25. The results showed that servant leadership had a positive and significant effect on employee performance, employee engagement had a positive and significant effect on employee performance, and servant leadership and employee engagement simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. By testing the coefficient of determination, a value of 0.246 or 24.6% of the employee performance variable can be explained by the service leadership and employee engagement, while the remaining 75.4% is explained by other variables.*

**Keywords:** *Servant Leadership, Employee Engagement, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan melayani dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Toraja Utara. Sampel berjumlah 42 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan melayani dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.246 atau 24,6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan melayani dan *employee engagement* sedangkan sisanya sebesar 75,4% dijelaskan oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Melayani, Employee Engagement, Kinerja Pegawai*

**1. Pendahuluan**

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan suatu perusahaan/instansi. Keberhasilan dari suatu pekerjaan yang dilakukan ditentukan dari bagaimana sumber daya manusia didalamnya bekerja dan saling berkolaborasi dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik disebutkan bahwa Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh

penyelenggara pelayanan publik. Suatu instansi pelayanan publik pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Dalam mewujudkan tujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, *employee engagement* menjadi salah satu hal yang tidak bisa dihindari untuk tidak dilakukan oleh suatu instansi dalam rangka meningkatkan kinerja. *Employee Engagement* menjadi penting karena sikap ini merupakan perasaan antusias saat pegawai/karyawan ikut andil dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. *Employee Engagement* menimbulkan keterikatan yang kuat pada instansi bukan hanya untuk mendapatkan gaji namun juga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja instansi.

Selain *employee engagement*, kepemimpinan melayani juga merupakan kunci vital dari keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Apabila kepemimpinan tepat, maka pegawai didalam suatu instansi dapat tergerak untuk melakukan yang terbaik bagi instansi tempatnya bekerja. Kepemimpinan yang melayani sebagai contoh yaitu, dapat merangkul dan memberikan motivasi kepada anggotanya merupakan suatu langkah yang dapat memberikan kemajuan bagi suatu instansi. Dalam tataran masyarakat luas, yang mula-mula menggagas kepemimpinan yang melayani adalah Robert K. Greenleaf. Melalui tulisannya yang berjudul "*The servant as Leader*", ia mengungkapkan bahwa seorang pemimpin sejati pada awalnya adalah seorang hamba (Prajogo dikutip di Paulus, dkk., 2021).

*Employee Engagement* menurut Badrianto dan Maryadi (2023) merujuk pada tingkat keterlibatan, motivasi, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen, lebih bersemangat, dan lebih produktif. Sedangkan menurut Mercer (dikutip di Ramadhan dan Sembiring, 2014), *employee engagement* sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta.

Menurut Rusli, dkk. (2023), konsep kepemimpinan pelayan menekankan bahwa peran seorang pemimpin sebagai "pelayan". Fokus utamanya adalah memberdayakan atau memberi kesempatan kepada orang lain untuk berkembang sebagai individu dan bukan pada kekuasaan dan posisi dirinya. Dengan kata lain, tujuan utama dari kepemimpinan yang melayani adalah untuk "menumbuhkan" anggota.

Sedangkan menurut Tomigolung (2015), Kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan dengan hati pelayan yang berorientasi pemberdayaan, pada cinta, kepercayaan, kerendahan hati, dan visi serta selalu mengutamakan kebutuhan orang lain dan membantu orang dalam mengembangkan diri.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara sebagai salah satu instansi di Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara yang lingkup pekerjaannya di bidang pelayanan publik dan penanaman modal. Kinerja terbaik pegawai merupakan salah satu faktor penting yang diperlukan untuk mewujudkan pelayanan publik yang akuntabel dan transparan sehingga memudahkan masyarakat dalam melakukan pengurusan izin dan mewujudkan iklim investasi yang baik di Kabupaten Toraja Utara.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (dikutip di Utoyo, dkk., 2024), mengemukakan bahwa kinerja ialah kinerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Sedangkan menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan perpindahan jabatan dan/atau mutasi jabatan pada lingkup pemerintahan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang berdampak pada turunnya semangat, rasa peduli dan rasa memiliki pada instansi karena harus beradaptasi kembali terhadap lingkungan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi, bahkan dengan cara kepemimpinan yang baru. Masalah ini juga sejalan dengan hasil observasi awal yang dilakukan kepada Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara, dimana diperoleh informasi bahwa dengan adanya perpindahan/mutasi jabatan yang dilakukan membuat jalannya kinerja dalam Dinas menjadi perlu untuk adaptasi kembali terkait pemahaman akan tugas pokok bahkan regulasi yang berlaku di Dinas tersebut.

Dengan melihat fenomena dan penjelasan tentang masalah-masalah tersebut menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara”.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Nazir (2014), Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Sugiyono (2019), Populasi merupakan area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Sehingga populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas PMPTSP Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 42 orang pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, teknik ini dipilih karena yang menjadi populasi dalam penelitian ini, itu juga yang menjadi sampel penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019) adalah sampling jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel penelitian ini yaitu pegawai di Dinas PMPTSP Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 42 orang pegawai.

## 3. Hasil Pembahasan

Analisis regresi linear berganda adalah metode untuk mengkaji hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda dari penelitian ini disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.269	3.083		3.655	.001
	Kepemimpinan Melayani	.172	.127	.207	1.350	.185
	Employee Engagement	.580	.240	.371	2.419	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS Versi 25

Dari hasil Tabel 1, diketahui bahwa nilai a sebesar 11.269 sedangkan nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.172 dan koefisien regresi X2 sebesar 0.580, sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11,269 + 0,172 X_1 + 0,580 X_2 + e$$

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. nilai a atau konstanta memiliki nilai sebesar 11,269 merupakan keadaan saat variabel Kinerja Pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variable Kepemimpinan Melayani (X1) dan Employee Engagement (X2).
- b. b1 (nilai koefisien regresi X1) memiliki nilai sebesar 0,172, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan melayani mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan melayani maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,172, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,580, menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *employee engagement* maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,580, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. e (*error term*) dalam persamaan regresi ini mencerminkan faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model regresi, seperti variabel yang tidak dimasukkan dalam analisis atau faktor acak yang mempengaruhi kinerja pegawai.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu. Nilai nol pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa model tidak dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen sama sekali, sedangkan nilai satu menunjukkan bahwa model hampir sepenuhnya dapat menjelaskan variasi tersebut. Dengan kata lain, semakin mendekati satu nilai R<sup>2</sup>, semakin efektif model dalam menjelaskan perbedaan dalam data yang diamati. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 <sup>a</sup>	.246	.207	2.102

Sumber: Data Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 2 dijelaskan bahwa nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,246 atau 24,6 %. Dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan melayani dan *employee engagement* terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 0,246 atau 24,6 % dan sisanya 75,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Uji F**

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil dari uji F disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>	
--------------------	--

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.140	2	28.070	6.352	.004 <sup>b</sup>
	Residual	172.337	39	4.419		
	Total	228.476	41			

Sumber: Data Output SPSS Versi 25

Hal yang pertama yang harus diketahui yaitu nilai dari F tabel

Df 1 = k (jumlah variabel independen) = 2

Df 2 = n-k-1 = 42-2-1 = 39

Nilai F tabel dengan Df1 = 2 dan Df2 = 39 yaitu 3,24. Hasil pengujian statistik dihasilkan F hitung sebesar 6,352. Jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung (6,352) > F tabel (3,24), yang berarti bahwa variabel kepemimpinan melayani dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Nilai signifikansi dari penelitian ini juga menunjukkan hasil sebesar 0,004 yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel independen (X) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

**Uji t**

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat/dependen. Kriteria dalam pengambilan keputusan uji ini yaitu Jika nilai t hitung > dari t tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Yang berarti bahwa variabel independen secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari uji t disajikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji t (Kepemimpinan Melayani)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.488	2.332		7.070	.000
	Kepemimpinan Melayani	.302	.122	.364	2.472	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS Versi 25

Dari tabel 4, diketahui bahwa t hitung dari variabel X1 (Kepemimpinan Melayani) sebesar 2,472

t tabel dapat diketahui dengan rumus

DF = n-k-1

DF = 42-2-1

DF = 39

Dengan probability sebesar 0,05 maka diketahui t tabel sebesar 2,022.

Dapat disimpulkan nilai t hitung variabel X1 yaitu kepemimpinan melayani sebesar 2,472 dan t tabel sebesar 2,022 yang berarti nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi (0,018) lebih kecil dari 0,05 (5%), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan melayani secara individual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

**Tabel 5. Hasil Uji t (Employee Engagement)**

		Coefficients <sup>a</sup>			
--	--	---------------------------	--	--	--

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.703	2.924		4.345	.000
	Employee Engagement	.717	.219	.459	3.265	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS Versi 25

Dari tabel 5, diketahui bahwa t hitung dari variabel X2 (*Employee Engagement*) sebesar 3,265

t tabel dapat diketahui dengan rumus

$$DF = n - k - 1$$

$$DF = 42 - 2 - 1$$

$$DF = 39$$

Dengan probability sebesar 0,05 maka diketahui t tabel sebesar 2,022.

Dapat disimpulkan nilai t hitung variabel X2 yaitu *Employee Engagement* sebesar 3,265 dan t tabel sebesar 2,022 yang berarti nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi (0,002) lebih kecil dari 0,05 (5%), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa variabel *employee engagement* secara individual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa kepemimpinan melayani secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa kepemimpinan melayani diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMPTSP Kabupaten Toraja Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan melayani, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan ini dapat disebabkan oleh pemimpin dapat membangun kepemimpinan yang melayani dalam suatu organisasi seperti mampu memberikan perhatian, menunjukkan visi, dan memiliki sikap rendah hati. Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Risma Puteri (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Lampung Tengah.

### 2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa variabel *employee engagement* secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa *employee engagement* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMPTSP Kabupaten Toraja Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik *employee engagement*, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

*Employee engagement* pada dasarnya merupakan keadaan dimana pegawai memiliki rasa memiliki terhadap instansi tempatnya bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi tugas yang diminta. Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christian Y. Rumissing, dkk. (2024) dan Debianty P. Amping, dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan secara simultan bahwa kepemimpinan melayani dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepemimpinan melayani dan *employee engagement* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kepemimpinan melayani dan *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggia Sari Lubis & Sari Wulandari (2018) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai.

### 4. Penutup Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan melayani dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara; *employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara; serta kepemimpinan Melayani dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara.

### Daftar Pustaka

- Affandi, R. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepercayaan Organisasi. *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1(1), 25-31. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i01.59> .
- Aji, M., & Palupiningdyah (2016). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai *Variabel Intervening*. *Management Analysis Journal*. 5(3), 178-188. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i2.17976> .
- Amping, D. P., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2023). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Toraja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi*. 2(1), 1-17.
- Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Pegawai Bapelkes Prov Jateng). (Skripsi, Universitas Putera Bangsa).
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening*. *SEIKO : Journal of Management & Business*. 6(2), 498-505.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dami, W. D., John, & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Greenation Jurnal Ilmu Multidisiplin*. 1(2), 514-526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*. 5(1).
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Lubis, A. S., & Wulandari, S. (2018). Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 7(1). 82-89.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, D. A., Aprilia, A. F., Awaliyah, R., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Yang Melayani (*Servant Leadership*) : Sebuah Kajian Literatur. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*. 1(3), 109-117. <https://doi.org/10.59031/jmss.v1i3.159> .
- Paulus, S. R., Binilang, B. B., & Selanno, S. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Melayani. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 7(5), 1-13. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5358336> .
- Puteri, D. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Tengah). (Skripsi, Universitas Lampung Bandar Lampung).
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 14(1), 47-58. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351> .
- Rizky, Y. M. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru. (Skripsi, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru).
- Robbins, S. P., Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Rumissing, C. Y., Pongtuluran, A. K., & Marampa, A. M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*. 5(1). 1-14.
- Rusli, Y. M., Cristy, A., & Ketty, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kepemimpinan Religiusitas, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Organisasi Yang Dimoderasi Budaya Organisasi. *PRIMANOMICS : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 21 (3), 1-14. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i3.2262> .
- Sanjaya, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi. (Tesis, Universitas Lampung).
- Saputri, D. I. J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sleman. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Savitri, C. A., Anggraeni N. L. P. N., & Santosa, D. F. (2023). Analisis Faktor *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*. 14(2). 110-124.
- Sepengga, S. E. (2016). Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *AGORA*. 4(1). 645-650.
- Sariati, F. & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Sano Properti). *Jurnal Mirai Management*. 7(2). 13-23.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tomigulung, H. N. (2015). *The Effects of Servant Leadership on Employee Performance at*

*Regional Government Office at Regional Government Office Southeast Minahasa. Jurnal EMBA. 3(15). 163-172.*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Utoyo, H. L., Faggidae, R. E., Riwu, Y. F., Nursiani, N. P.. (2024). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial. 5(4). 793-803.*

Wicaksono, B. D. & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO). 10(2), 133-146.* <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132> .