

SKRIPSI

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP STYLE* DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN
GEOFISIKA WILAYAH IV MAKASSAR**

INDAH SAPUTRI

A021201042



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP STYLE* DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH IV MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

INDAH SAPUTRI

A021201042



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP STYLE* DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH IV MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

INDAH SAPUTRI

A021201042

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 10 September 2024

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si
NIP. 195807221986011001

Pembimbing Pendamping



Isnawati Osman, S.E., M.Bus
NIP. 197006281999032007

Ketua Departemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Anil Aswan, SE., MBA., M.Phil

NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP STYLE* DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH IV MAKASSAR

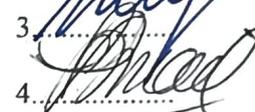
disusun dan diajukan oleh

INDAH SAPUTRI

A021201042

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 16 Oktober 2024
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Maat Pono, S.E.,M.Si	Ketua	1..... 
2	Isnawati Osman, S.E.,M.Bus	Sekretaris	2..... 
3	Prof. Dr. Muh. Yunus Amar, SE.,MT.,CWM	Anggota	3..... 
4	Dr. Muhammad Ismail, SE.,M.Si.,CSF.,C.NNLP.,CMA	Anggota	4..... 



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Indah Saputri

NIM : A021201042

Departemen/program studi : Manajemen/S1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP STYLE* DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR
METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA (BBMKG) WILAYAH
IV MAKASSAR**

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 27).

Makassar, 16 Oktober 2024

Yang membuat pernyataan,


Indah Saputri

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Rasulullah *Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam* juga kepada keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman nanti insya Allah. *Alhamdulillahirobbil'alamin*, berkat pertolongan dan nikmat kemudahan yang Allah SWT berikan, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Servant Leadership Style* dan Pengembangan Karier terhadap Pegawai Balai Besar Meteorologi Klianologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar”** yang disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang senantiasa turut membantu dalam bentuk moril maupun materil sehingga dengan segala keterbatasan kemampuan dan pengetahuan, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada **Ayahanda Edi Saputra** dan **Ibunda Irawati** yang telah memberikan dukungan penuh, baik dalam segi materil maupun non materil, memberikan cinta dan kasih, serta dengan ikhlas menemani disetiap langkah penulis dengan doa dan restu mulianya. Ucapan terima kasih juga kepada adik-adik tersayang penulis **Iis Ulsi Saputri**, **Ivy Saputri**, dan **Emir Salim Saputra** yang telah menghibur, memberikan semangat, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta keluarga besar penulis, terima kasih atas doa mulia dan dukungannya selama ini.

Penghargaan yang tulus dan ucapan terima kasih dengan penuh keikhlasan dan ketulusan juga penulis ucapkan kepada:

1. **Bapak Prof, Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin dan seluruh jajarannya.
2. **Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIMP.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. **Bapak Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., DBA** selaku ketua departemen serta segenap staf pengajar yang telah mendidik penulis selama menuntut ilmu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. **Bapak Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si.** Selaku pembimbing I dan **Ibu Isnawati Osman, SE., M.Bus.** selaku pembimbing II yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. **Bapak Prof. Dr. Muh.Yunus Amar, SE.,MT.,CWM.** Selaku penguii I dan **Dr. Muhammad Ismail, SE.,M.Si.,CSF.,C.NNLP.,CMA.** selaku penguji II yang telah memberikan saran dalam perbaikan skripsi penulis.
6. **Segenap dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin** yang telah memberikan ilmu pengetahuan sebagai dasar penulis untuk menyusun skripsi
7. **Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin** yang telah banyak membantuk penulis selama masa perkuliahan.
8. **Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BBMKG) Wilayah IV Makassar** yang telah memberikan izin peneliti untuk mendapatkan akses informasi dan data-data lainnya yang penulis butuhkan.
9. Keluarga besar saya, terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat selama menjalani perkuliahan hingga selesai.
10. Teruntuk **Andi Syaiful Rahmat**, terima kasih atas kehadiranmu yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan, kesabaran, dan pengertian selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah kebersamai penulis mulai dari kegiatan BALANCE hingga saat ini. Terima kasih atas dukungan yang tulus, kehadiranmu sangat berarti bagi penulis.

11. Teman saya since 2011 **Eni dan Nurul** yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam segala hal.
12. Teman saya Pejuang Ipk (**Nurus, Salmi, Dini, dan Siska**) terima kasih telah mmebersamai penulis mulai dari maba hingga sekarang, memberikan semangat dan bantuan kepada penulis, walaupun selesainya tidak dalam waktu yang sama namun penulis bahagia melihat keberhasilan kalian semua.
13. Teman saya FIXX (**Ica, Manda, Linda, Puyu, Kiki, Sonia, dan Khaerina**) yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
14. **Bapak Ilham** selaku dosen modul penulis selama melaksanakan PMM di Universitas Airlangga yang telah memberikan semangat dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. **Kakak-kakak, saudari, dan adik-adik UKM LDM Darul ‘Ilmi Feb Unhas** yang telah kebersamai penulis semasa perkuliahan dan memberikan dukungan kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.
16. **Teman-teman Absolute.** Terima kasih atas dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan ini
17. Bapak, Ibu, dan Kakak-kakak Bri Kanwil Makassar (**Ibu lia, Kak Fifi, Kak Mus, Kak Asrul, Kak Kirana, Kak Nurul, Kak Rizki,, dan Alm. Kak Zul**) selaku orang yang telah membantu penulis selama pelaksanaan MSIB dan memberikan dukungan kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
18. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih sebanyak-banyaknya untuk segala dukungan, partisipasi, dan apresiasi yang diberikan kepada penulis.

Makassar, Oktober 2024

Indah Saputri

ABSTRAK

Pengaruh *Servant Leadership Style* dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG)

Wilayah IV Makassar

Indah Saputri

Maat Pono

Isnawati Osman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership style* dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah IV Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden dengan menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *servant leadership style* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BBMKG Wilayah IV Makassar. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BBMKG Wilayah IV Makassar. *Servant leadership style* dan pengembangan karier secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Servant Leadership Style*, Pengembangan Karier, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Servant Leadership Style and Career Development on the Performance of Employees at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics (BBMKG) Region IV Makassar

Indah Saputri

Maat Pono

Isnawati Osman

This study aims to determine the effect of servant leadership style and career development on employee performance at the Makassar Region IV Meteorology, Climatology and Geophysics Center (BBMKG). This research uses a quantitative approach. The number of samples in this study were 68 respondents using the slovin formula with an error rate of 5%. Data collection was carried out using the distribution of questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially servant leadership style has no significant effect on the performance of employees of the Makassar Region IV Meteorology, Climatology and Geophysics Center. Career development has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar Meteorology, Climatology and Geophysics Center Region IV. Servant leadership style and career development simultaneously or together have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Servant Leadership Style, Career Development, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1. Kegunaan Teoritis	9
1.4.2. Kegunaan Praktisi.....	9
1.5. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep	12
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2. <i>Servant Leadership Style</i>	16
2.1.3. Pengembangan Karier	18
2.1.4. Kinerja Pegawai.....	20

2.2. Tinjauan Empiris	22
2.3. Hubungan Antar Variabel	25
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN.....	27
3.1. Kerangka Pemikiran.....	27
3.2. Hipotesis.....	28
BAB IV METODE PENELITIAN.....	30
4.1. Jenis dan Rancangan penelitian.....	30
4.2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	30
4.3. Populasi dan Sampel	31
4.3.1. Populasi	31
4.3.2. Sampel.....	31
4.4. Jenis dan Sumber Data	32
4.4.1. Data Primer	32
4.4.2. Data Sekunder	32
4.5. Teknik Sampling	33
4.6. Teknik Pengumpulan Data	33
4.7. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	34
4.8. Instrumen Penelitian.....	36
4.9. Teknik Pengujian Instrumen.....	36
4.9.1. Uji Validitas.....	36
4.9.2. Uji Reliabilitas.....	37
4.10. Teknik Analisis Data	37
4.10.1. Uji Statistik Deskriptif	38
4.10.2. Uji Statistik Inferensial.....	38
4.10.3 Uji Asumsi Klasik	39
4.10.4. Analisis Regresi Linear Berganda	41
4.10.5. Uji Hipotesis.....	41

4.10.6. Koefisien Determinasi.....	42
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	44
5.1. Gambaran Umum BBMKG Wilayah IV Makassar	44
5.1.1. Sejarah Singkat	45
5.1.2. Visi dan Misi.....	47
5.1.3. Tugas dan Fungsi	48
5.1.4. Struktur Organisasi	49
5.2. Karakteristik Responden	51
5.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
5.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
5.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
5.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
5.3. Deskripsi Variabel	54
5.3.1. Penentuan <i>Range</i>	55
5.3.2. Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor	56
5.4. Hasil Pengujian Instrumen	65
5.4.1. Uji Validitas	65
5.4.2. Uji Reliabilitas	68
5.5. Hasil Analisis Data.....	68
5.5.1. Statistik Deskriptif	68
5.5.2. Uji Asumsi Klasik	70
5.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
5.5.4. Uji Hipotesis	76
5.5.5. Koefisin Determinasi	79
5.6. Analisis dan Pembahasan.....	80
5.6.1. Pengaruh <i>Servant Leadership Style</i> (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) BBMKG Wilayah IV Makassar.....	80

5.6.2. Pengaruh Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) BBMKG Wilayah IV Makassar.....	81
5.6.3. Pengaruh <i>Servant Leadership Style</i> (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) BBMKG Wilayah IV Makassar	82
BAB VI PENUTUP	84
6.1. Kesimpulan	84
6.2. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

2.2. Penelitian Terdahulu.....	22
4.6. Skala Likert	34
4.7. Definisi Operasional.....	37
5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
5.5. Tanggapan Responden Mengenai <i>Servant Leadership Style</i> (X1).....	56
5.6. Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karier (X2)	60
5.7. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)	63
5.8. Hasil Uji Validitas untuk Variabel <i>Srvant Leadership Style</i> (X1)	65
5.9. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Pengembangan Karier (X2).....	66
5.10. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	67
5.11. Hasil Uji Reliabilitas	68
5.12. Statistik Deskriptif	69
5.13. Hasil Uji Normalitas	70
5.14. Hasil Uji Linearitas	71
5.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
5.16. Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
5.17. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	75
5.18. Hasil Uji Parsial (Uji T).....	77
5.19. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	78
5.20. Koefisien Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 5.1. Struktur Organisasi BMKG.....	50
Gambar 5.2. Struktur Organisasi BBMKG.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Era revolusi 5.0 menekankan semua perusahaan untuk dapat berinteraksi dan melakukan kolaborasi antara manusia dan mesin. Tidak untuk menghilangkan fungsi tenaga kerja manusia, namun tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bidang industri. Hal ini selaras dengan poin kesembilan dari *Sustainable Development Goals* (SDGs) yaitu mempromosikan industrialisasi yang inklusif dan berkelanjutan serta mendorong inovasi yang menjadi indikator terpenting dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi (Bappenas, 2020). Kolaborasi antara manusia dan mesin dilakukan untuk menciptakan hasil yang memiliki kualitas lebih baik.

Menurut Hasibuan (2016) karyawan adalah orang yang menjual sebuah jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan merupakan individu yang bekerja di sebuah industri atau perusahaan dengan kemampuan yang perlu terus dilatih dan dikembangkan dalam mencapai suatu tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia akan dimaksimalkan oleh divisi HR (*Human Resources*).

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan karier

sumber daya manusia agar tujuan dari individu, organisasi, dan masyarakat dapat tercapai (Manullang, 2011). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan karier sumber daya manusia agar dapat mencapai potensi penuh. SDM yang memiliki tingkat kinerja yang berkualitas dan kompetitif akan menjadi modal utama dalam perusahaan.

Menurut Kasmir (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Setiap organisasi tentunya selalu berupaya agar produktivitas kerja pegawainya bisa ditingkatkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mencari metode untuk memunculkan kinerja pegawai. Hal ini dianggap penting karena suatu kinerja akan mencerminkan kesenangan terhadap apa yang dilakukannya sehingga lebih memungkinkan untuk menuntaskan pekerjaan dengan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang lebih baik pula.

Dengan adanya pemimpin yang baik, mampu membentuk lingkungan kerja yang positif, dapat memotivasi pegawai, dan meningkatkan kualitas hidup kerja, serta tentunya mempunyai pengaruh terhadap hasil bisnis secara keseluruhan maka akan mewujudkan kinerja yang berkualitas. Menurut Yukl (2013) kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam menerapkan kepemimpinan, ada beberapa sifat yang perlu dimiliki yaitu: visioner, memiliki emosi yang stabil, inisiatif dan lugas,

mahir berkomunikasi, serta memiliki kecakapan sosial dan kemampuan teknis (Robbins & Judge, 2015) . Setiap pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan dapat bervariasi, salah satunya adalah *servant leadership style*.

Menurut Robbins dan Judge (2015) *servant leadership style* adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan kepentingan bawahan di atas kepentingan pribadi pemimpin. Gaya kepemimpinan ini akan membantu dalam membentuk budaya perusahaan yang memiliki fokus terhadap kepedulian, etika, dan nilai-nilai yang positif, serta menghasilkan kepemimpinan yang berkelanjutan dan berkualitas karena telah memahami perannya sebagai pemimpin pelayan sehingga fokus pada kesuksesan jangka panjang organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Asih dan Sholeh (2020) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan suatu pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia saat dibutuhkan (Monday dan Martocchio, 2016). Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Indikator pengembangan karier yang efektif seperti program pelatihan, mentoring, promosi, dan rotasi kerja berperan penting

dalam meningkatkan kompetensi dan kesiapan karyawan untuk menghadapi tantangan baru (Rivai, 2018).

Menurut Monday dan Martocchio (2016) dengan adanya program pengembangan karier maka diharapkan dapat mencapai beberapa tujuan dari pengembangan karier itu sendiri, diantaranya: (1) Pengembangan karier bakat tersedia secara efektif. Dengan adanya hal tersebut, karyawan dapat lebih memahami tujuan dari pengembangan karier dan secara konsisten menjadi poin penting yang diinginkan para karyawan, (2) Pengembangan karier mencakup berbagai bidang. Pengembangan karier tidak hanya berfokus pada satu bagian perusahaan. (3) Adanya komitmen nyata untuk mengembangkan lingkungan kerja yang beragam. Karyawan yang menyadari bahwa perusahaan menginginkan lingkungan yang beragam dapat menciptakan peluang perekrutan dan retensi yang lebih besar, (4) Peningkatan kinerja. Pekerjaan memiliki pengaruh penting dalam pengembangan karier karena setiap pekerjaan dapat memberikan tantangan dan pengalaman yang berbeda, (5) Meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Individu yang percaya bahwa perusahaan memiliki perencanaan yang baik maka mereka akan tetap bertahan bersama organisasi tersebut.

Manfaat dari implementasi program pengembangan karier yang efektif sangat beragam dan memberikan dampak bagi individu maupun organisasi. Sinembela (2016) menyatakan bahwa pengembangan karier sangat diharapkan oleh para pegawai karena memiliki manfaat signifikan dalam memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Samsudin (2010) juga menjelaskan bahwa pada dasarnya

pengembangan karier memiliki manfaat sebagai berikut: (1) Meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan adanya pengembangan karier melalui pelatihan, maka akan meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan kepada organisasi, (2) Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan. Dengan adanya jumlah karyawan yang memiliki kemampuan lebih tinggi dari sebelumnya akan bertambah sehingga memudahkan organisasi untuk menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang lebih tepat sehingga akan menguntungkan organisasi.

Pengembangan karier tidak hanya memiliki dampak signifikan bagi karyawan sebagai individu, tetapi juga sebagai strategi organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja yang termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi. Dengan mendukung pengembangan karier, maka organisasi dapat membantu karyawan merasa dihargai dan meningkatkan loyalitas dan keterlibatannya. Karyawan yang melihat peluang untuk berkembang cenderung berkomitmen dan memperkuat hubungan dengan organisasi sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan (Monday & Martocchio, 2016).

Dengan adanya program pengembangan karier maka akan meningkatkan kinerja pegawai hingga mencapai jenjang selanjutnya dengan lebih terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan kebutuhan individu melalui pelatihan. Salah satu tujuan pengembangan karier yaitu untuk

meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tercipta kepuasan kerja. Hal ini akan mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik bagi organisasi itu sendiri.

Super dalam Winkel (2012) membagi beberapa tahap pengembangan karier diantaranya, tahap *eksploration*, *establishment*, *mid-career*, *late-career* dan *decline*. Pada tahap ketiga, yaitu *establishment* adalah mereka yang berusia 25 sampai 35 tahun. Biasanya di usia ini mereka berada pada tahap awal yang mulai mengasah keterampilan melalui pelatihan atau melaksanakan pendidikan berkelanjutan. Dengan adanya pengembangan karier, juga memiliki dampak retensi pegawai. Jika pegawai merasa bahwa suatu organisasi peduli terhadap perkembangan dan memberikan peluang bagi mereka, maka mereka akan cenderung termotivasi untuk lebih loyal terhadap organisasi tersebut dan akan memiliki dampak untuk mempertahankan bakat yang berharga. Pada penelitian yang dilakukan oleh Erviyana (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan uraian di atas, maka objek penelitian ini dilaksanakan di Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. BBMKG Wilayah IV Makassar merupakan lembaga pemerintahan Indonesia yang bertugas di bidang meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan No. 31 tahun 2009. Peneliti memilih BBMKG wilayah IV Makassar sebagai objek penelitian ini karena berdasarkan data empiris yang diperoleh menunjukkan adanya kondisi yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Pada bulan Mei 2024, tercatat 62%

pegawai memiliki catatan absensi yang kurang memuaskan, termasuk ketidakhadiran, sakit, cuti, maupun keterlambatan yang berdampak pada potongan tunjangan kinerja pegawai. Laporan kinerja tahun 2023 menunjukkan bahwa kinerja organisasi secara keseluruhan adalah baik, namun penilaian ini lebih berfokus pada kinerja organisasi dibandingkan kinerja individu pegawai. Laporan tersebut juga merekomendasikan peningkatan kapasitas SDM melalui berbagai upaya, seperti diklat, bimbingan teknis, dan akuisisi dengan pakar, baik dari internal maupun eksternal BMKG. Selain itu, hasil wawancara awal dengan salah satu pegawai mengindikasikan bahwa pimpinan BBMKG Wilayah IV Makassar diduga menerapkan gaya kepemimpinan *servant leadership*.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang terjadi pada lembaga ini, maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik ini lebih jauh dengan memilih judul “Pengaruh *Servant Leadership Style* dan Pengembangan Karier terhadap Pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BBMKG) Wilayah IV Makassar”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *servant leadership style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BBMKG) Wilayah IV Makassar?

2. Apakah pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BBMKG) Wilayah IV Makassar?
3. Apakah *servant leadership style* dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BBMKG) Wilayah IV Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah *servant leadership style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BBMKG) Wilayah IV Makassar
2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BBMKG) Wilayah IV Makassar
3. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah *servant leadership style* dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BBMKG) Wilayah IV Makassar.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- a. Kontribusi terhadap pengetahuan ilmiah. Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan karier pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan membantu mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada dalam literatur akademis terkait *servant leadership style*, pengembangan karier, dan kinerja pegawai.
- b. Validasi Teori. Penelitian ini dapat digunakan untuk menguji keabsahan teori-teori yang ada menggunakan data konkret dari lingkungan kerja di BBMKG Wilayah IV Makassar.
- c. Metodologi Penelitian. Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan karier dan pemahaman metodologi penelitian, khususnya dalam penggunaan instrumen yang sesuai untuk mengukur *servant leadership style*, pengembangan karier, dan kinerja pegawai

1.4.2. Kegunaan Praktisi

- a. Peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini nantinya dapat membantu BBMKG Wilayah IV Makassar untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai mereka sehingga dapat mengambil tindakan yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan dan program pengembangan karier.

- b. Perencanaan pengembangan karier. Hasil penelitian ini dapat membantu pegawai dalam merencanakan dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik.
- c. Peningkatan kualitas layanan. Dengan pegawai yang lebih termotivasi dan berkinerja tinggi, BBMKG Wilayah IV Makassar dapat meningkatkan kualitas layanan yang mereka berikan kepada masyarakat dalam bidang meteorologi dan klimatologi.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan usulan penelitian skripsi ini mencakup enam bab yaitu:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi dasar-dasar penulisan skripsi, diantaranya: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi teori-teori dasar yang digunakan dalam penelitian, yaitu: tinjauan teori dan konsep, tinjauan empiris, dan hubungan antar variabel.

Bab III Kerangka Pemikiran

Bab ini berisi kerangka pemikiran yang membahas alur logika berjalannya sebuah penelitian dan hipotesis yang telah ditentukan.

Bab IV Metode Penelitian

Bab ini berisi metodologi penelitian yang membahas terkait langkah-langkah yang diambil dalam melakukan penelitian, diantaranya: jenis dan rancangan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik sampling, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengujian instrumen, teknik analisis data, dan koefisien determinasi

Bab V Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang diperoleh serta pembahasannya. Dalam bab ini, peneliti menguraikan temuan penelitian dan menghubungkannya dengan teori atau penelitian sebelumnya.

Bab VI Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian dan saran dari peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

Grand theory yang digunakan pada penelitian ini adalah *Herzberg's two factors motivational theory*. Teori ini dikenal juga sebagai *motivator-hygiene theory* yang merupakan suatu teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Teori ini mengidentifikasi dua macam faktor kebutuhan yaitu faktor *motivational* dan faktor *hygiene*.

Herzberg dalam Hasibuan (2006) juga membedakan dua kelompok faktor kebutuhan. Kelompok pertama berkaitan dengan aspek intrinsik yang disebut dengan faktor *motivational* yang mengarah pada motivasi yang kuat bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada. Kelompok kedua berkaitan dengan aspek ekstrinsik yang disebut faktor *hygiene* yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, namun memberi motivasi jika faktor itu ada. Teori ini yang menjadi penghubung antara variabel yang diangkat sebagai judul penelitian yaitu, *servant leadership style* sebagai faktor *hygiene* dan pengembangan karier sebagai faktor *motivational*.

Servant leadership style dapat dinyatakan sebagai faktor *hygiene* dengan aspek-aspeknya yaitu, dukungan, komunikasi, dan keadilan dalam kepemimpinan. Sedangkan pengembangan karier dapat dinyatakan sebagai faktor *motivational*

karena memiliki fokus pada pertumbuhan dan perkembangan individu pegawai. Faktor *motivational* terdiri dari aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai dan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja, misalnya pengembangan karier individu dan adanya peluang untuk tumbuh (Hasibuan, 2006).

Dalam teori Herzberg menyatakan bahwa faktor *motivational* dapat memotivasi dan faktor *hygiene* hanya dapat mencegah ketidakpuasan. Misalnya seorang leader tidak hanya memberikan dukungan sebagai faktor *hygiene* tetapi juga memberikan peluang pengembangan karier dan tanggung jawab sebagai faktor *motivational* (Robbins and Mary, 2010).

Dengan kombinasi antara *servant leadership style* dan pengembangan karier dapat menciptakan lingkungan kerja di mana pegawai tidak hanya puas dengan kondisi kerja, tetapi juga termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang mempelajari peran manusia sebagai *man power* dalam organisasi perusahaan (Afdhal dkk., 2021). MSDM merupakan bidang yang mempelajari terkait hubungan dan peranan antar tenaga kerja dalam suatu perusahaan.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis untuk mengelola aspek manusia dalam suatu organisasi.

Adanya pendekatan yang efektif, MSDM dapat membantu organisasi mencapai keunggulan yang kompetitif melalui pengelolaan karyawan yang berkualitas, termotivasi, dan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pengelolaan setiap anggota organisasi sehingga memiliki pemahaman tentang tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia, adalah sebagai berikut.

- 1) Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah melakukan perencanaan terhadap tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan dalam membantu mencapai tujuan organisasi.
- 2) Pengorganisasian adalah proses mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan (*Directing*) adalah suatu proses mengarahkan karyawan agar dapat bekerja sama secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar patuh terhadap peraturan perusahaan dan bekerja sesuai instruksi.

- 5) Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan karier (*Development*) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi (*Compentation*) adalah pembayaran uang atau barang kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian (*Integration*) adalah proses penggabungan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk mewujudkan kerja sama yang adil dan menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah upaya untuk mempertahankan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 10) Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal berdasarkan kesadaran dan keinginan untuk menaati peraturan perusahaan.
- 11) Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan Hal ini dapat terjadi karena alasan seperti kontrak kerja berakhir, pensiun, keinginan karyawan atau perusahaan. Pemberhentian ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.2. *Servant Leadership Style*

a. Pengertian *Servant Leadership Style*

Servant leadership style atau gaya kepemimpinan melayani merupakan salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1904-1990) pada tahun 1970 dalam bukunya *The Servant As Leader*. *Servant leadership* adalah seseorang yang ingin melayani lebih dahulu yang dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin dilayani, harus terlebih dahulu melayani (Gaskova, 2020). Hal ini berarti bahwa bentuk pelayanan dilakukan oleh seorang pemimpin karena kepemimpinan yang sejati timbul dari mereka yang memiliki motivasi utama menolong orang lain (Liden dkk., 2015).

Menurut Daft (2015) *servant leadership* adalah pemimpin yang mengutamakan kepentingan bersama, membantu orang lain untuk tumbuh dan berkembang, serta memberikan kesempatan bagi orang lain untuk memperoleh keuntungan materi dan emosional. Berfokus pada orang yang aktivitasnya mengutamakan penekanan pada kepentingan pengikut dibandingkan kepentingan pribadi. Gaya kepemimpinan seperti ini akan memberikan prioritas utama pada kepentingan bersama, memenuhi kebutuhan dan harapan bersama. *Servant leadership style* juga menekankan pada *empowerment* (pemberdayaan) terhadap pegawai/pengikut agar dapat berkembang mencapai potensi tertinggi masing-masing.

Dalam pikiran seorang *servant leadership style*, tujuan adanya mereka adalah untuk melayani sehingga memiliki peluang positif untuk menciptakan suatu perubahan yang positif pula bagi lingkungan sosial

b. Indikator *Servant Leadership Style*

Menurut Aboramadan (2021) indikator *servant leadership* terdiri atas:

- 1) Penyembuhan (*Healing*). Pemimpin yang melayani dapat membina hubungan emosional dan *interpersonal*, baik dengan diri mereka sendiri atau dengan orang lain, karena hubungan merupakan kekuatan transformasi dan integrasi.
- 2) Konseptualisasi (*Conceptualization*). Pemimpin yang memiliki kemampuan dalam melihat masalah dalam suatu organisasi dari perspektif konseptualisasi yang berarti memikirkan dampak jangka panjangnya.
- 3) *Creating value for the community*. Melibatkan pemimpin dalam membantu masyarakat di sekitar organisasi dan mendorong karyawan untuk aktif di masyarakat
- 4) *Empowerment*. Menilai sejauh mana pemimpin memberikan kepercayaan kepada karyawannya dengan tanggung jawaban, otonomi, dan pengaruh pengambilan keputusan.

- 5) *Helping subordinates grow and succeed.* Pemimpin mampu membantu karyawan dalam mencapai potensi penuh untuk mereka dan berhasil dalam mereka.
- 6) *Putting subordinates first.* Menilai sejauh mana pemimpin memprioritaskan pemenuhan kebutuhan pengikut sebelum memenuhi kebutuhan pribadi.
- 7) *Behaving ethically.* Sebagai bentuk integritas yang jujur, dapat dipercaya, dan melayani.

2.1.3. Pengembangan Karier

a. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai yang diinginkan (Affandi dkk., 2018). Adapun tujuan dari adanya pengembangan karier adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengembangkan para pegawai untuk di promosikan dikemudian hari
- 2) Untuk mengungkapkan potensi pegawai
- 3) Untuk mendorong pertumbuhan
- 4) Untuk mengurangi penimbunan
- 5) Untuk memuaskan kebutuhan pegawai
- 6) Untuk meningkatkan .

Pengembangan karier memberikan petunjuk terkait siapa yang pantas untuk dipromosikan di masa depan. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu untuk mengetahui keinginan pegawainya kemudian melakukan pengembangan karier sehingga pegawai tetap memiliki semangat kerja yang tinggi.

b. Indikator Pengembangan Karier

Dalam mengukur tercapainya suatu keberhasilan maka diperlukan tindakan nyata untuk memengaruhi ketercapaiannya. Menurut Rivai (2018) indikator pengembangan karier diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi Kerja. Kinerja yang baik merupakan landasan dari aktivitas pengembangan karier, karena kemajuan umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.
- 2) Eksposur. Dengan adanya eksposur, karyawan akan mengetahui peluang-peluang seperti promosi jabatan, pemindahan, ataupun kesempatan lainnya yang diperlukan guna mencapai tujuan.
- 3) Jaringan kerja. Hubungan antar karyawan akan membentuk jaringan kerja yang baik. Jaringan ini pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangannya.
- 4) Peluang untuk tumbuh. Karyawan perlu diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan dan melanjutkan jenjang pendidikannya.

- 5) Pembimbing dan sponsor. Nasehat-nasehat yang diberikan oleh pembimbing atau mentor dalam hal ini adalah pemimpin organisasi akan dapat membantu karyawan dalam proses pengembangan karier mereka sendiri.

2.1.4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020). Sedangkan menurut Agustini (2019) kinerja merupakan hasil efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian tujuan.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja

Kinerja merupakan bagian terpenting yang mampu memengaruhi hasil dari aktivitas yang dilakukan di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor apa saja yang memengaruhi pencapaian kinerja. Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja terdiri atas:

- 1) Motivasi Kerja. Faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian hasil yang mendorong diri karyawan untuk

melaksanakan tugas dengan maksimal sehingga mencapai hasil kerja yang baik.

- 2) Kompetensi (*Ability*). Kompetensi merupakan kapasitas diri seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Jika performa kerja seorang karyawan memenuhi standar kerjanya, maka karyawan tersebut telah mampu menyelesaikan pekerjaannya dan jika karyawan tidak memenuhi standar yang ada, maka karyawan tersebut belum berkinerja baik dan perlu dilatih untuk meningkatkan kompetensinya.
- 3) *Leadership Factor*. Menurut Amstrom dan Baron dalam Wibowo (2016) faktor kepemimpinan ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2016) ada lima indikator kinerja pegawai, diantaranya:

- 1) Hasil Kerja. Hasil kerja terdiri dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dan bentuk dari sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan Pekerjaan. Pengetahuan pekerjaan terkait bagaimana tugas yang nantinya berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif yang tinggi selama melaksanakan pekerjaan terutama dalam menangani masalah-masalah yang timbul.
- 4) Sikap. Sikap positif dan rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

- 5) Disiplin. Disiplin waktu terkait dengan absensi ketepatan waktu dan kehadiran.

2.2. Tinjauan Empiris/Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh *Servant leadership style* dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai, penelitian tersebut antara lain:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Judul>Nama/Tahun Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari (Basalama & Piartrini, 2019)	Variabel Independen: <i>Servant leadership</i> (X) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 50 Responden Metode Analisis: Analisis regresi berganda Uji validitas Uji reliabilitas Uji F Uji koefisien determinasi	<i>Servant Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh <i>Servant Leadership Style</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di UD. Anugrah Mulya Rejeki (Hariyono, 2020)	Variabel Independen: <i>Servant Leadership</i> (X) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 34 responden Metode Analisis: Analisis deskriptif Uji validitas Uji reliabilitas Koefisien determinasi	<i>Servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

3.	Pengaruh Pengembangan karier , <i>Self Efficacy</i> , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Permata & Candra, 2020)	Variabel Independen: Pengembangan karier (X) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 50 Responden Metode Analisis: Analisis regresi linear berganda Uji T Uji F Koefisien determinasi	Pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda (Sari, 2016)	Variabel Independen: Pengembangan karier (X) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 61 responden Metode Analisis: Regresi sederhana Uji T Uji F Koefisien determinasi	Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh <i>Servant leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan Bagian <i>Processing</i> di Kantor <i>Mail Processing Center</i> Bandung (Rahayu, 2019)	Variabel Independen: <i>Servant Leadership</i> (X) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 50 responden Metode Analisis: Regresi berganda Uji validitas Uji reliabilitas Koefisien determinasi	<i>Servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	<i>Influence Of Servant Leadership On Organizational Performance: Evidence From Hospitals In</i>	Variabel Independen: <i>Servant Leadership</i> (X) Variabel Dependen: <i>Organizational Performance</i> (Y) Sampel:	<i>Servant Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi

	Pakistan (Yousaf dkk., 2023)	341 Responden Metode Analisis: Analisis regresi berganda Analisis varians (ANOVA) Uji T Koefisien determinasi	
7.	<i>The Effect Of Career Development and Work Environment On Employee Performance With Work Wotivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh</i> (Yusuf dkk., 2022)	Variabel Independen: <i>Career development</i> (X) Variabel Dependen: <i>Employee performance</i> (Y) Sampel : 100 responden Metode Analisis: <i>Structural equation model</i> (SEM) Uji validitas Uji efek mediasi	<i>Career development</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai
8.	<i>The effect of servant leadership on employee performance with organizational culture and work involvement as the mediators</i> (Insan, 2020)	Variabel independen: <i>Servant leadership</i> (X) Variabel dependen: <i>Employee Performance</i> (Y) Sampel: 249 responden Metode analisis: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) Uji efek mediasi	<i>Servant leadership</i> berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan <i>Servant leadership style</i> memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi.
9.	<i>Effect of Career Development and Compensation on Work Commitment and Its Impact on</i>	Variabel independen: <i>Career development</i> (X1) <i>Compensation</i> (X2) Variabel mediasi: <i>Work Commitment</i> (M)	Pengembangan karier ditentukan oleh komitmen kerja karyawan

	<i>Employee Performance</i> (Tamsah dkk., 2021)	Variabel dependen: <i>Employee performance</i> (Y) Sampel: 87 Responden Metode analisis: Statistik SEM	Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	<i>Leadership style, career development and work satisfaction to employee's performance</i> (Arijanto, 2018)	Variabel independen: <i>Servant leadership style</i> (X1) Career development (X2) Work satisfaction (X3) Variabel dependent: Employee's performance (Y) Sampel: 74 responden Metode analisis: Analisis regresi linear berganda Uji validitas Uji reliabilitas Uji asumsi klasik Uji hipotesis	<i>Servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>Career development</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Secara simultan, <i>Leadership style, career development, and work satisfaction</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan antar Variabel *Servant Leadership Style* dan Kinerja Pegawai

Menurut Daft (2015) *Servant leadership* adalah pemimpin yang mengutamakan kepentingan bersama, membantu dan mendukung orang lain untuk terus tumbuh dan berkembang, serta memberikan peluang untuk memperoleh keuntungan baik secara materi maupun emosional.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketika pemimpin mampu menempatkan kepentingan bersama sebagai prioritas utama dan berfokus pada pemberdayaan pegawai, maka pemimpin dapat meningkatkan motivasi individu sehingga secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja pegawai.

b. Hubungan antar Variabel Pengembangan karier terhadap Kinerja

Menurut Affandi (2018) tujuan dari pengembangan karier yaitu untuk mengembangkan para pegawai sehingga dapat dipromosikan kemudian hari, mengungkapkan potensi pegawai, mendorong pertumbuhan, mengurangi penimbunan, dan untuk memenuhi kebutuhan pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketika pegawai memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab mereka melalui pengembangan karier, maka mereka akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik.