

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KERINCI

MIKEL, S.AP¹.

ADE NURMA JAYA PUTRA, S.Sos., M.A.P². BENI SETIAWAN, S.Sos., M.A.P
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

mikelramapradana@gmail.com

ade.nurmajaya@gmail.com

Benisetiawan15208036@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Servant Leadership on Job Satisfaction of the State Civil Apparatus (ASN) at the Kerinci District Education Office, while the population and sample in this study were 38 employees. The analytical tool used in this study is a simple linear regression by performing a regression test, the results of this study indicate that Servant Leadership has a significant effect on Job Satisfaction of the State Civil Apparatus (ASN). This is evidenced by the results of the t-test where the value of $t_{count} > t_{table}$ ($16,801 > 1,668$), while the magnitude of the influence of the integrity of the State Civil Apparatus (ASN) as evidenced by the R_{square} is 0.887 or (88.7%), while the rest is 11, 3% is influenced by other variables.

Keywords: Servant Leadership, Job Satisfaction of State Civil Servants (ASN)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Servant Leadership terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 38 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dengan melakukan uji regresi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Servant Leadership mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian t-test dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,801 > 1,668$), sedangkan besarnya pengaruh integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dibuktikanya dengan R_{square} adalah sebesar 0.887 atau (88,7%), sedangkan sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : *Servant Leadership, Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)*

I. PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Dalam suatu Instansi pemerintah peranan sumber daya manusia sangat penting dan vital karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset strategis sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan organisasi di tempat bekerja. Oleh sebab itu Instansi pemerintahan harus dapat mengelola dengan baik, sumber daya manusianya karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua akan menjadi tak berarti.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam Instansi pemerintahan tidaklah cukup dengan hanya memiliki program perekrutan yang baik atau pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan individu pegawai dalam organisasi, akan tetapi harus menerapkan suatu kebijakan maupun program yang dapat menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja setiap individu pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pegawai tersebut akan menjaga dan membangun loyalitas dan komitmen terhadap organisasi, dan dari semua hal tersebut diharapkan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi untuk tetap berada di dalam organisasi,

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena kepuasan kerja merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga seseorang yang merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, selain itu seseorang yang puas dalam bekerja tentu akan menampilkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas yang diembanya sehingga akan mempermudah untuk mewujudkan cita-cita organisasi, hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2008:179) yang mengungkapkan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi tentu akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan dampak negatif terhadap pekerjaan itu

Menciptakan kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi/ instansi tentu tidak lah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta karena dipengaruhi oleh beberapa factor salah satunya gaya kepemimpinan salah satunya adalah servant leadership Bentuk kepemimpinan yang melayani (servant leadership) ini merupakan salah satu bentuk kepemimpinan alternatif yang dapat diterapkan di dalam lembaga formal salah satunya organisasi milik pemerintah, hal ini dikarenakan kriteria dari konsep servant leadership ini adalah konsep pemimpin yang berorientasi kepada manusia, yaitu pemimpin yang peduli terhadap pengembangan diri sendiri, orang lain maupun lingkungan disekitarnya

Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci merupakan instansi pemerintah yang dalam pelaksanaannya berdasarkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan merupakan unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Kerinci yang dipimpin oleh ASN yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati Kerinci.

berdasarkan fenomena awal yang peneliti temui dialapangan diketahui bahwa kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci masih kurang salah satunya adalah sebagai berikut:

1. Masih belum optimalnya penghargaan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprestasi serta yang berpengalaman hal ini terlihat dalam promosi jabatan banyak pegawai yang menduduki jabatan strategis tidak berdasarkan *merit sistem* sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja karena dirasa kurang diperhatikan pekerjaannya.
2. Masih terdapat pegawai yang merasa tidak betah bekerja pada satu bagian tertentu dan ingin pindah ke bagian lain dengan alasan untuk menambah pengalaman maupun untuk pengembangan karier.
3. Masih rendahnya kedisiplinan pegawai dalam mengikuti apel pagi dan apel siang. Padahal apel pagi merupakan ajang untuk mengecek kekuatan aparatur Sipil Negara (ASN) pada hari tersebut. Contohnya : terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja maupun tidak mengikuti apel pagi tanpa memberikan alasan yang jelas baik kepada atasan maupun kepada rekan kerja

Berdasarkan dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk proposal penelitian dengan judul “Pengaruh *Servant leadership* terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci?”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Servant leadership* terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci?
2. Seberapa besar pengaruh *Servant leadership* terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh *Servant leadership* terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci?
2. Besar pengaruh *Servant leadership* terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah Sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat dijadikan referensi tambahan sekaligus sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan yang serupa terkait dengan masalah pengaruh *Servant leadership* terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
2. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, khususnya mengenai pengaruh *Servant leadership* terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

3. Bagi penulis sendiri secara akademis dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan penulis dalam menganalisa permasalahan yang terjadi dan sekaligus membandingkan dengan teori yang telah dipelajari selama ini di bangku perkuliahan.

1.5 Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hal ini senada yang diungkapkan oleh Suwatno (2001:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Keither dan Kinicki (2005:271) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

servant leadership

Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) berawal dari tulisan Greenleaf (1970,1972,1977). Northouse (2013) mengemukakan, kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) ini menekankan bahwa pemimpin perhatian pada masalah pengikut mereka, empati dengan mereka, serta mengembangkan mereka. Spears (2005) menyatakan bahwa “*servant leadership offers hope and wisdom for new era in human development, and for the creation of better, more caring institutions (kepemimpinan yang melayani menawarkan harapan dan kebijaksanaan untuk era baru dalam pembangunan manusia, dan menciptakan institusi yang lebih baik dan lebih peduli)*”. Pemimpin yang melayani mengutamakan pengikut, memberdayakan mereka, dan membantu mereka mengembangkan kapasitas pribadinya secara penuh. Prinsip utama yang terdapat dalam kepemimpinan yang melayani ini adalah pemimpin yang bersifat etis serta memimpin dengan cara yang melayani kepentingan yang lebih besar, dalam artian mengutamakan kepentingan organisasi, komunitas, dan masyarakat secara umum.

Prinsip ini tidak jauh berbeda dengan prinsip kepemimpinan etis yang diterangkan oleh Northouse sendiri bahwa dalam kepemimpinan etis tersebut salah satu prinsipnya adalah melayani orang lain. Kepemimpinan yang Melayani menurut Northouse tersebut terfokus pada perilaku manusia, namun Northouse juga menyatakan bahwa dalam hasil yang di dapat dari Kepemimpinan yang Melayani ini adalah kinerja dan pertumbuhan pengikut, kinerja organisasi, dan dampak bagi masyarakat (Northouse, 2013).

1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan hubungan variabel yang akan diteliti berdasarkan perumusan masalah, adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel bebas satu (X) variabel terikat Satu (Y), Yaitu

1. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Menurut Sutrisno (2009:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Adapun yang menjadi indikator Kepuasan Kerja (Y) dalam penelitian ini menggunakan Menurut Luthans (2010:141) yaitu:

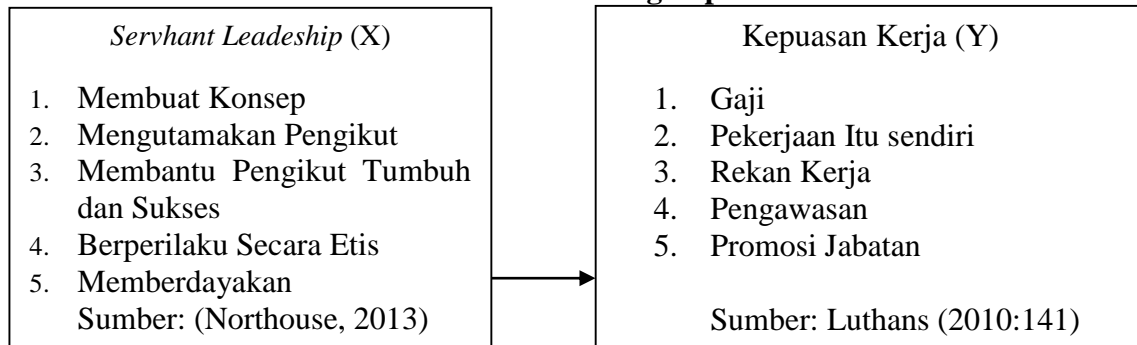
- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan Kerja
- 4) Pengawasan
- 5) Promosi Jabatan

2. Variabel X (*Servhant Leadhershhip*)

Kepemimpinan yang Melayani menurut Northouse tersebut terfokus pada perilaku manusia, namun Northouse juga menyatakan bahwa dalam hasil yang di dapat dari Kepemimpinan yang Melayani ini adalah kinerja dan pertumbuhan pengikut, kinerja organisasi, dan dampak bagi masyarakat (Northouse, 2013). Adapaun yang menjadi indikator *Servhant Leadhershhip* (X) yang dijadikan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendapat Northouse (2013) yaitu :

- 1) Membuat Konsep
- 2) Mengutamakan Pengikut
- 3) Membantu Pengikut Tumbuh dan Sukses
- 4) Berperilaku Secara Etis
- 5) Memberdayakan

Gambar 1.1 kerangka pemikiran



Skema di atas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini akan dilihat adakah pengaruh integritas terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

1.7 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2009: 64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

$H_0 : r = 0$ Di duga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Servant leadership* terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci

$H_a : r \neq 0$ Di duga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Servant leadership* terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Sugiono (2011: 37) kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Data-data kuantitatif inilah yang kemudian yang kemudian bisa diolah dengan tehnik statistik. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan pengaruh *Servant leadership* terhadap Kepuasan Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci

2.1.2 Populasi

Menurut Riduwan (2009: 6) populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2009: 80), populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Daerah Kabupaten Kerinci yang berjumlah 38 orang.

2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 38 orang. Menurut Arikunto (2006: 134), apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

2.1.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan adalah *field research*, yang dilakukan dengan cara:

1. Observasi

Observasi merupakan cara atau teknik untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung dilokasi penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden, dalam penelitian ini penulis, menyebarkan kuesioner pada aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

2.1.5 Interpretasi data

Skala Likert

Sugiono (2009: 93) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Setiap jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

SB = Sangat Baik	diberi skor	5
B = Baik	diberi skor	4
CB = Cukup Baik	diberi skor	3
TB = Tidak Baik	diberi skor	2
STB = Sangat Tidak Baik	diberi skor	1

Sumber: Imam Ghozali (2013:47)

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat (Riduwan, 2005 : 155). Menurut Ghozali (2006:82) dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dependen dengan variabel independen. Artinya model regresi dapat digunakan untuk menentukan variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Sesuai dengan desain penelitian ini, dengan instrument angket skala likert maka data penelitian yang dikumpulkan berskala interval, maka untuk model penelitian ini teknik analisis yang layak digunakan adalah teknik regresi, khususnya regresi sederhana. Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja (Variabel terikat)
- a = nilai konstanta
- b = koefisien regresi
- X = Servant Leadership (Variabel bebas)

Untuk mempermudah peneliti, data di olah dengan bantuan Program SPSS Versi 17.0 For Windows

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana:

- KD = Koefisien Determinasi
- r_{xy}^2 = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Untuk mempermudah peneliti, data di olah dengan bantuan Program SPSS Versi 17.0 For Windows.

Uji t

Uji t adalah bagian dari uji statistik yang merupakan yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus Sugiono (2009: 184) sebagai Berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t_{hitung} = Nilai

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear Sederhana. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, dengan pengolahan SPSS versi 17.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.816	2.141		-.848	.402
	SERVANT LEADERSHIP	1.040	.062	.942	16.801	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dalam penelitian ini, hasil regresi Linear Sederhana menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = -1.861 + 1.040X$$

Keterangan :

1. Nilai α (Constan) = -1.861

Artinya apabila dianggap tidak ada *Servant leadership* (=0) maka Kepuasan Kerja sebesar -1.861

2. Nilai b = 1.040

Artinya terjadi peningkatan apabila *Servant leadership* dinaikan 1satuan maka Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) akan mengalami peningkatan sebesar 1.040 atau (104.0 %)

Koifisien Determinasi (R^2)

Koifisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisen determinasi yang mendekati satu berarti variabel -variabel independenya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan

untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali.2009). hasil perhitungan determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.884	.958

a. Predictors: (Constant), SERVANT LEADERSHIP

Nilai R^2 (*r square*) sebesar 0.887 atau (88,7%) yang artinya variabel *Servant leadership* mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci sebesar 88,7% sementara sisanya sebesar 11,3% di pengaruhi faktor variabel lain.

Uji –t (Uji Partial)

Uji-t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci secara partial. Ketentuan t tabel (Sugioyono 2007 :368) :

$\alpha = 0,05$ (satu sisi) ; $n - 2 = 38 - 2 = 36$, maka t tabel = 1.668

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

Ha ditolak bila sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel

Ha diterima bila sig. \leq 0,05 atau t hitung > t tabel

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS Versi 17.00 maka di dapat hasil uji – t, yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini

Tabel 3.3
Hasil Uji – t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.816	2.141		-.848	.402
	SERVANT LEADERSHIP	1.040	.062	.942	16.801	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui T_{hitung} 16.801 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $16.801 > 1,668$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel *Servant leadership* (X) terhadap

variabel Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Servant leadership* terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dengan menggunakan program SPSS 17.00 untuk menganalisis pengaruh Integritas aparatur sipil negara (ASN) terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, dengan hasil sebagai berikut:

1. Diketahui Persamaan regresi $Y = -1.861 + 1.040X$ yang mengandung arti jika tidak ada kenaikan nilai variabel *Servant Leadership* maka Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar -1.861 dan apabila *Servant Leadership* (X) dinaikan sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) akan mengalami peningkatan sebesar 1.040 atau (104.0%).
2. Untuk mengetahui sebesar apakah *Servant Leadership* mempengaruhi Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi (R^2). Dari olah data diperoleh determinasi sebesar 0.887 atau (88,7%). Ini berarti *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar 88,7% .
3. Untuk melihat tingkat signifikan atau tidaknya berpengaruh variable independen terhadap variable dependen dilakukan uji t. berdasarkan uji t, dari hasil regresi nilai t_{hitung} *Servant Leadership* adalah 16.801 jika dibandingkan dengan signifikan yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$ ($t_{tabel} = 1,668$) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16.801 > 1,668$), dengan demikian H_0 diterima dalam arti kata *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN-MAHA), Serta pembimbing 1 dan 2 serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Keith dan Knicki. 2005. *Prilaku Organisasi*. terjemahan early suandy edisi pertama edisi pertama, Jakarta: Salemba empat.
- Luthans, Fred. 2010. *Prilaku Organisasi*. New York: McGraw Hill
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan. Teori dan Praktik, edisi keenam*. Jakarta. Indeks.

- Riduwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P.S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia, PT. Indeks. Jakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & ,* Alfabeta :Bandung.
- Sugiono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wurangian. 2012. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.