

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Onsardi⁽¹⁾ Rano Febriyansah⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of servant leadership, interpersonal communication, and individual characteristics on organizational commitment among employees of PT. Galempa Sejahtera Sejahtera Bersama (GSB) in the BLW Empat Lawang region. The type of research used is quantitative research with a descriptive approach. The data collection techniques used are observation, documentation, and questionnaires. The data analysis techniques used include descriptive analysis, inferential analysis using SPSS, and determination analysis. The results of this study indicate that servant leadership has a positive effect on organizational commitment. This means that the better the servant leadership, the higher the organizational commitment. Interpersonal communication has a positive and significant effect on organizational commitment. This means that the better the interpersonal communication, the higher the organizational commitment. Individual characteristics have a positive and significant effect on organizational commitment. This means that the better the individual characteristics, the higher the organizational commitment. Servant leadership, interpersonal communication, and individual characteristics simultaneously or collectively have a positive and significant impact on employee organizational commitment at PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) in the BLW Empat Lawang region. This means that if the levels of servant leadership, interpersonal communication, and individual characteristics are good, they will enhance employee commitment.

Keywords: Servant Leadership, Interpersonal Communication, Individual Characteristics, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai suatu aset paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman (Netra 2017). Fungsi sumber daya manusia sebagai penggerak aktif pada organisasi dalam suatu perusahaan yang mana fungsi pokok dari sumber daya manusia yaitu optimalisasi dari pencapaian visi dan misi organisasi. Perkembangan perusahaan yang beriringan dengan kemajuan zaman dan tingkat globalisasi berdampak pada persaingan dari perusahaan dalam negeri, perusahaan swasta, dan perusahaan asing. Persaingan tersebut tidak lepas dari tuntutan suatu organisasi dari sistem organisasi dan efektifitas dari sistem organisasi guna menghadapi kemajemukan kebutuhan organisasi.

Perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit, banyak sekali menghadapi tantangan unik seperti komitmen organisasi para karyawan, komitmen organisasi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan suatu perusahaan. Komitmen

yang tinggi dari karyawan terhadap suatu perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Komitmen yang tinggi dapat ditandai dengan kesetiaan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan. PT. Galempa Bersama (GSB) daerah BLW Empat Lawang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang memproduksi kelapa sawit yang berada di Provinsi Sumatera Selatan di Kabupaten Empat Lawang. Berdasarkan Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *servant leadership*, komunikasi, dan karakteristik individu.

Menurut Komang (2024) *servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang bermula dari keinginan yang tulus untuk melayani, muncul dari hati. Gaya ini menekankan pada menjadi orang yang pertama yang melayani, dan dibedakan dengan kepedulian yang ditunjukkan oleh pemimpin. Kesadaran utama dalam kepemimpinan yang melayani adalah memprioritaskan dan memastikan bahwa kebutuhan orang lain terpenuhi terlebih dahulu dibandingkan dengan dirinya.

Menurut Shasena (2021) *servant leadership* adalah pribadi seorang pemimpin yang tulus dan tidak mengharapkan suatu imbalan atas apa yang telah dikerjakannya. Seorang pemimpin dengan tipe ini siap untuk menjadi mentor, guru, bahkan pembimbing pribadi demi menciptakan pengembangan untuk karyawannya. Ketika pemimpin menghargai dan membimbing para karyawannya, karyawan akan merasa dihargai yang mana hal tersebut akan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Menurut Syifa Aulia Gumay dan Agus Hermani Daryanto Seno (2018) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau informasi oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun melalui media guna menunjang penyelesaian tugas yang harus dilakukan. Dengan komunikasi interpersonal seseorang dapat saling dapat mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat segera dapat terselesaikan sesuai dengan jumlah dan kualitas yang ditetapkan serta dalam jangka waktu yang tepat.

Menurut Naufal Izzul Ihsan dan Arika Palapa (2022) komunikasi interpersonal adalah “sebagai proses penyampaian 3 pesan atau berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera” dapat di kaitkan jika manusia telah menciptakan komunikasi yang baik dalam bentuk penyampaian informasi, dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi pada manusia. Dengan demikian suatu pekerjaan dan kinerja akan memberikan hasil yang optimal.

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Zulfikar, Marbawi, and Aiyub 2021). Menurut Yuyun S dan Tri Darmawati (2020) karakteristik individu dapat dijelaskan bahwa dengan cara memandang sumber daya manusia karyawan, juga berarti memandang bahwa mereka sebagai tenaga kerja perusahaan, serta merupakan individu-individu yang memiliki karakteristiknya masing-masing.

PT. Galempa Sejahtera Bersama Daerah BLW Empat Lawang adalah perusahaan yang berada di daerah bukit lawan berada di provinsi sumatera selatan kabupaten empat lawang. PT. sawit sebagai perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis kelapa sawit menghadapi tantangan tidak hanya dari eksternal maupun internal, terutama dalam hal menjaga komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, tingkat komitmen yang tinggi meningkatkan kinerja, dan berkurangnya turnover.

Berdasarkan hasil obeservasi yang dilakukan oleh peneliti, PT. Galempa Sejahtera Bersama ini bergerak di bidang produksi kelapa sawit yang terletak di daerah Bukit Lawan (BLW) Empat Lawang. Melalui wawancara kepada selaku HRD yaitu Bapak Anto, di mana bahwa sikap loyalitas dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi semakin menurun terjadi dalam 1 tahun sampai 2 tahun di dalam perusahaan. Faktor yang menyebabkan komitmen

organisasi itu menurun yaitu komunikasi yang kurang terhadap sesama para karyawan yang mengakibatkan kerja menjadi terhambat dan menurunnya komitmen, ketika karyawan merasa didengar, dihargai, mereka akan merasa cenderung merasa terikat dengan organisasi. Sikap atau tingkah laku para karyawan yang kurang baik yang mengakibatkan komitmen organisasi itu menurun. Wawancara juga dilakukan kepada beberapa para karyawan, mengatakan terdapat faktor-faktor seperti pemimpin yang kurang perhatian, pemimpin kurang menghargai para karyawan, pemimpin yang kurang memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Faktor-faktor tersebut secara tidak langsung mengatakan bahwa kurangnya *servant leadership* di dalam perusahaan atau organisasi, komunikasi interpersonal yang kurang baik dalam organisasi dan karakteristik individu yang kurang baik yang mengakibatkan komitmen organisasi rendah. Permasalahan terkait *servant leadership* yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan melayani dan mendukung anggota tim untuk mencapai tujuan mereka, jika *servant leadership* yang buruk dan tidak mendukung para bawahannya akan mempengaruhi komitmen maupun loyalitas karyawan kepada perusahaan. Begitupun sebaliknya pemimpin yang mampu mendengarkan, memahami, dan melayani kebutuhan karyawan akan menciptakan rasa dihargai dan membangun kepercayaan yang pada akhirnya memperkuat komitmen organisasi.

Selain itu, permasalahan komunikasi interpersonal yaitu komunikasi yang dilakukan oleh para karyawan dua orang atau lebih untuk berbagai informasi maupun ide jika tidak terjalin komunikasi dengan baik maka komitmen organisasi akan menurun. Komunikasi yang terbuka, jujur, dan saling menghargai sesama para karyawan atau atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif. Begitupun juga sebaliknya, karakteristik individu atau sifat seseorang maupun individu yang kurang baik dalam pekerjaannya dan kemampuan yang dimiliki itu kurang maka komitmen organisasi akan menurun.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan penulis sebagai peneliti berfokus pada menganalisis mengenai *servant leadership*, komunikasi interpersonal dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Daerah BLW Empat Lawang agar dari pihak pengelola mendapatkan informasi yang berguna dan efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pemilihan topik ini didasarkan pada pentingnya memahami hubungan antara *servant leadership*, komunikasi interpersonal, karakteristik individu, dan loyalitas karyawan untuk bertahan dan mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan mempelajari faktor-faktor ini, peneliti diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PT. Galempa bersama Sejahtera (GSB) Daerah BLW Empat Lawang dalam merancang strategi pengelolaan strategi SDM yang lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan komitmen organisasi, meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover. Adapun faktor lain yang mempengaruhi mengenai komitmen organisasi selain faktor-faktor yang diatas seperti budaya organisasi, keamanan kerja, dan kompensasi.

METODE

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT. Kelapa Sawit Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Daerah BLW Empat Lawang, yang berjumlah 60 orang bagian pemeliharaan.

Menurut Sugiyono (2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan pada PT. Kelapa Sawit Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Daerah BLW Empat Lawang, karena semua populasi dalam penelitian tersebut dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan

cara sensus. Teknik total sampling yang dimana teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2019). Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan diminta datanya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert.

Teknik Analisis Data

Dalam pengolahan data yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yaitu Pengaruh *Servant Leadership*, Komunikasi Interpersonal, dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan (Studi Kasus di PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Daerah BLW Empang Lawang), dengan cara mengolah data setiap pertanyaan dari kuesioner yang telah kita sebar untuk menghitung frekuensinya dan persentasinya, kemudian analisa hasil data yang didapat. Analisa data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan inferensial.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Servant Leadership*

Pada variabel servant leadership penilaian dilakukan dengan 8 item pernyataan. Berikut jawaban responden terhadap *servant leadership* nilai rata-rata dari responden sebesar 3,89 seperti terlihat pada tabel 4.4 diatas termasuk kategori baik dari hasil responden. Rata-rata tertinggi diperoleh dari pernyataan (Pemimpin membantu bawahannya secara langsung bila mengalami kesulitan dalam penugasan) dengan rata-rata 4,23 termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang senantiasa membantu bawahan ketika mereka kesulitan dalam pekerjaannya maka para karyawan akan merasa mereka dihargai dan meningkatkan motivasi mereka hal ini akan meningkatkan loyalitas para karyawan. Sedangkan dengan rata-rata terendah yaitu pernyataan yang dengan nilai 3,65 dari pernyataan (Atasan saya selalu memberikan perhatian terhadap kesehatan dan fisik pekerja personal), hal ini menunjukkan bahwa perhatian atasan terhadap kesehatan dan kondisi fisik pekerja dirasakan kurang memadai, kebutuhan kesehatan belum selalu mendapatkan perhatian yang menunjukkan perlunya peningkatan kepedulian atasan dalam kesejahteraan fisik para pekerja untuk mendukung produktivitas dan keselamatan kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal

Pada variabel komunikasi interpersonal penilaian dilakukan dengan 9 item pernyataan. Berikut jawaban responden terhadap komunikasi interpersonal rata-rata yang tertinggi yaitu 3,91 dalam kategori baik diperoleh dari pernyataan (Saya mampu memberikan sikap yang positif kepada anggota yang lain), hal ini menunjukkan bahwa ketika saat bekerja kita memberikan sikap yang positif dan mendukung dalam setiap interaksi dengan rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Sedangkan dengan nilai terendah yaitu 3,40 dengan pernyataan (Saya mampu memberikan dorongan dan dukungan yang terbaik untuk sesama pekerja), hal ini menunjukkan para karyawan belum cukup percaya diri untuk memberikan dorongan atau dukungan kepada rekan kerja, para pekerja masih terlalu fokus pada pekerjaannya sendiri dan kadang merasa tidak yakin apakah saran atau bantuan yang mereka berikan akan diterima dengan baik, dan juga belum terlalu dekat dengan sebagian besar rekan kerja, jadi akan sungkan bila terlibat lebih jauh.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu

Pada variabel komunikasi interpersonal penilaian dilakukan dengan 8 item pernyataan. Berikut jawaban responden terhadap karakteristik individu nilai rata-rata sebesar 3,99 dari responden seperti dilihat diatas, rata-rata tertinggi dengan nilai 4,38 dari pernyataan (Dengan kemampuan intelektual yang saya miliki, saya merasa mudah dalam memahami suatu pekerjaan) masuk dalam kategori baik sekali, hal ini menunjukkan bahwa dengan kemampuan intelektual yang dimiliki, sehingga dapat memahami instruksi yang telah diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, termasuk dalam situasi yang menuntut pemahaman cepat dan adaptasi. Sedangkan dengan rata-rata terendah dengan nilai 3,51 dari pernyataan (Saya selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan), hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kebersamaan belum sepenuhnya terinternalisasi dalam pelaksanaan tugas, para karyawan masih cenderung bekerja secara individu dan belum terbiasa menjalin kerja sama yang erat dalam tim.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Pada variabel komitmen organisasi penilaian dilakukan dengan 8 item pernyataan. Berikut jawaban responden terhadap komitmen organisasi nilai rata-rata sebesar 3,90 dari responden seperti dilihat diatas, rata-rata tertinggi dengan nilai 4,26 dari pernyataan (Memilih untuk bertahan pada perusahaan merupakan suatu kebutuhan bagi saya) termasuk dalam kategori baik sekali, hal ini menunjukkan bahwa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, memandang bahwa bertahan diperusahaan merupakan bagian dari kebutuhan akan stabilitas pekerjaan, penghidupan yang layak, serta pengembangan diri. Sedangkan rata-rata terendah dengan nilai 3,63 dengan pernyataan (Saya akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan), hal ini menunjukkan bahwa meninggalkan perusahaan bukanlah hal yang menimbulkan rasa bersalah, karena keputusan tersebut dipandang sebagai bagian dari hak individu untuk mencari peluang yang lebih baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Untuk melihat pengaruh variabel independen *servant leadership*, komunikasi interpersonal, karakteristik individu dan satu variabel dependen komitmen organisasi pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama Daerah BLW Empat Lawang.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.036	2.487		-2.025	.048
X1	.500	.084	.435	5.923	.000
X2	.185	.077	.196	2.391	.020
X3	.454	.081	.437	5.605	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Out put SPSS 2025

Dari perhitungan diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = -5.036 + 0,500 + 0,185 + 0,454$

1. Nilai konstanta mempunyai arti bahwa apabila variabel nilai variabel independent bernilai 0, maka nilai variabel dependen akan tetap sebesar -5.036, karena terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi selain *servant leadership*, komunikasi interpersonal, dan karakteristik individu.
2. Koefisien regresi variabel *servant leadership* (X_1) sebesar 0,500 dengan nilai positif, dengan ini berarti bahwa apabila *servant leadership* (X_1) ditingkatkan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi (Y) sebesar dengan asumsi *servant leadership* positif berdampak pada komitmen organisasi.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal (X_2) sebesar 0,185 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa apabila komunikasi interpersonal meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi (Y) sebesar dengan asumsi variabel komunikasi interpersonal yang positif maka akan meningkatkan komitmen organisasi.
4. Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_3) sebesar 0,454 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa apabila karakteristik individu meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi (Y) sebesar dengan asumsi variabel komunikasi interpersonal yang positif maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Berikut hasil dari koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 2
Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.786	2.343

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Sumber : Output SPSS 23 yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas memperoleh angka R^2 (Adjust R square) sebesar 0,786 nilai ini berarti bahwa variabel *Servant Leadership* (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), dan Karakteristik Individu (X_3) mempunyai pengaruh sebesar 78,6% dalam mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama Daerah BLW Empat Lawang. Sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y). hasil uji ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Hipotesis Dengan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.036	2.487		-2.025	.048
	X1	.500	.084	.435	5.923	.000
	X2	.185	.077	.196	2.391	.020
	X3	.454	.081	.437	5.605	.000

a. Dependent Variable: Y

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka dapat perbandingan antara $T_{hitung} > T_{tabel} = (a/2; n-k-1) = 0,05 / 2 ; 60-3-1 = 56$. Didapat t tabel sebesar (2.003), setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama adalah servant leadership berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Variabel *servant leadership* menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5.923 > 2.003$) dan nilai signifikan ($.000 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama Daerah BLW Empat Lawang.
2. Hipotesis kedua adalah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Variabel komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.391 > 2.003$) dan nilai signifikan ($0.020 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama Daerah BLW Empat Lawang.
3. Hipotesis ketiga adalah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Variabel karakteristik individu menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5.605 > 2.003$) dan nilai signifikan ($.000 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama Daerah BLW Empat Lawang.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari uji simultan adalah untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model (simultan) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). adapun hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.
Hasil Hipotesis Dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1203.504	3	401.168	73.095	.000 ^b
	Residual	307.346	56	5.488		
	Total	1510.850	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh perbandingan antara $f_{hitung} > f_{tabel}$ $f(k;n-k) = 3 ; 60 - 3 = 3 : 57 (3.16)$ berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel *Servant Leadership* (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), dan Karakteristik Individu (X_3) dan Komitmen Organisasi didapatkan nilai $f_{hitung} = 73.095 > \text{nilai } f_{tabel} = 3.16$ atau $f_{sig} = 0.000 < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel *Servant Leadership* (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), dan Karakteristik Individu (X_3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara bersama-sama.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Daerah BLW Empat Lawang, melalui penyebaran kuesioner terhadap 60 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas Pengaruh *Servant Leadership*, Komunikasi Interpersonal, dan Karakteristik Individu terhadap variabel terikat Komitmen Organisasi, sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Dilihat dari jenis kelamin karyawan permanen pada PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Daerah BLW Empat Lawang kebanyakan perempuan dari pada laki-laki dengan dominasi umur 25-35 tahun yang cenderung sudah berumur dalam pekerjaan mereka.

Dari hasil tanggapan responden komitmen organisasi masuk dalam kategori baik. Karena dilihat dari karyawan yang selalu menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan yang mereka tempati pada saat ini. Berikut hasil tanggapan responden variabel *servant leadership* termasuk dalam kategori baik. Dikatakan baik karena pemimpin senantiasa membantu bawahan ketika mereka kesulitan dalam pekerjaannya maka para karyawan akan merasa dihargai dan meningkatkan motivasi mereka. Selanjutnya hasil tanggapan responden variabel komunikasi interpersonal termasuk dalam kategori baik, dikatakan baik dapat dilihat dari tanggapan para karyawan dimana saat bekerja memberikan sikap positif dan mendukung dalam setiap interaksi dengan rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Selanjutnya hasil tanggapan responden variabel karakteristik individu termasuk dalam kategori baik, dikatakan baik dengan kemampuan intelektual yang dimiliki, termasuk dalam situasi yang menuntut pemahaman cepat dan adaptasi.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut.

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian pada variabel *servant leadership* adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila *servant leadership* meningkat maka niat komitmen akan meningkat juga. Hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* mempunyai dampak langsung terhadap karyawan yang ingin selalu loyalitas di dalam perusahaan. Ketika *servant leadership* meningkat maka komitmen yang dimiliki para karyawan akan cenderung meningkat, karena *servant leadership* berfokus pada kebutuhan, kesejahteraan, dan pengembangan individu dalam perusahaan. *Servant leadership* yang baik berasal dari seseorang pemimpin yang niat tulus untuk melayani, etika tinggi, kesadaran diri dan empati, komitmen pada pertumbuhan para bawahan, pemimpin yang berfokus pada pemberdayaan dan dukungan. Jika *servant leadership* diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, meningkatkan kinerja individu dan tim, mengurangi turnover dan konflik, meningkatkan inovasi dan kreativitas.

Hasil penelitian ini sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Alviani, Widnyani, and Saraswati 2021). *servant leadership* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin baik *servant leadership* maka komitmen terhadap organisasi akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh (Hasriani, Nur, and Ibu 2025) Kepemimpinan *servant* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Kasih

sayang, pemberdayaan, visi kerendahan hati, dan kepercayaan dalam penerapan kepemimpinan servant memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian pada variabel komunikasi interpersonal adalah terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila komunikasi interpersonal meningkat maka akan meningkatkan komitmen organisasi para karyawan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik akan memberikan kontribusi secara langsung terhadap keputusan para karyawan untuk loyalitas dalam bekerja. Ketika komunikasi interpersonal meningkat maka komitmen yang dimiliki para karyawan akan cenderung akan meningkat, karena komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan terjalinnya kepercayaan, pemahaman, dan keterbukaan antar individu. Komunikasi interpersonal yang berjalan dengan baik berasal dari beberapa faktor yaitu, kemampuan mendengar secara aktif, yaitu kesediaan untuk benar-benar memperhatikan lawan bicara, tanpa menyela, serta menunjukkan empati terhadap apa yang telah disampaikan. Selain itu, kejujuran dan keterbukaan sangat penting agar pesan yang disampaikan tidak hanya jelas, tetapi juga dapat dipercaya.

Hasil penelitian sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Muhdar 2018), dimana karyawan dengan tingkat keramahan tinggi cenderung lebih mudah membangun hubungan kerja yang harmonis, sedangkan individu yang teliti dan berorientasi pada detail cenderung menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka, ini mampu membuktikan bahwa komunikasi interpersonal yang berpengaruh signifikan dan menjadi elemen kunci dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Aldi dwi Putra 2022), dimana komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar dengan tingkat hubungannya termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya apabila komunikasi interpersonal sudah efektif maka komitmen organisasi akan meningkat.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian pada variabel karakteristik individu adalah terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Artinya apabila karakteristik individu meningkat maka akan meningkatkan komitmen organisasi para karyawan yang ada. Ketika karakteristik individu meningkat maka komitmen yang dimiliki para karyawan akan cenderung akan meningkat, karena karakteristik individu yang baik mencakup bertanggung jawab, disiplin bertingkah laku baik, integritas, komunikasi yang efektif, dan proaktif cenderung memiliki komitmen afektif yang tinggi, yaitu rasa keterikatan emosional terhadap organisasi.

Hal ini sependapat yang dikemukakan oleh (Ummah 2019) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karena sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Semakin baik karakteristik individu karyawan semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi.

Hasil penelitian juga didukung oleh (Kuhuparuw 2020) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dimana adanya karakteristik individu yang berbeda-beda dalam suatu organisasi atau perusahaan, jika dapat dikelola dengan baik akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh *Servant Leadership*, Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi

Servant Leadership, Komunikasi Interpersonal, dan Karakteristik Individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Servant Leadership*, Komunikasi Interpersonal, dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi karyawan secara bersama-sama. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *Servant Leadership*, Komunikasi

Interpersonal, dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini ditunjukkan dari koefisien korelasi dan determinasi bahwa penelitian ini mempunyai nilai pengaruh sebesar R (R square).

Hasil penelitian ini didukung oleh (Kuhuparuw 2020), dimana Komitmen organisasi adalah sebagai keinginan individu untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan mendorong individu untuk lebih menyesuaikan atau menyelaraskan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Karyawan akan merasa betah bekerja dalam perusahaan, jika memiliki pimpinan atau atasan yang selalu mengerti akan kebutuhan mereka. Sehingga dapat memudahkan pelaksanaan kerja karyawan. Selain itu, adanya komunikasi yang terjalin antar karyawan maupun dengan pimpinan akan memudahkan koordinasi pelaksanaan kerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal. Adanya kesesuaian kemampuan karyawan maupun tingkah laku dalam bekerja, jika tingkah laku baik akan membuat karyawan semakin betah di dalam perusahaan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh servant leadership, komunikasi interpersonal dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi studi kasus pada PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Daerah BLW Empat Lawang dapat disimpulkan, yaitu :

1. *Servant leadership* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi di PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Daerah BLW Empat Lawang. Hal ini menunjukkan apabila pemimpin yang baik dalam melayani karyawan maka komitmen karyawan juga akan meningkat.
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Daerah BLW empat Lawang. Hal ini menunjukkan apabila komunikasi berjalan dan didengar oleh antar para karyawan maka komitmen karyawan juga akan meningkat.
3. Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Daerah BLW Empat Lawang. Hal ini menunjukkan apabila perilaku atau tingkah karyawan itu baik maka komitmen karyawan akan juga meningkat.
4. *Servant leadership*, komunikasi interpersonal dan karakteristik individu secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Daerah BLW Empat Lawang. Artinya, apabila pemimpin yang melayani para karyawannya dan memprioritaskan bawahannya, dan apabila karyawan menjalani komunikasi yang baik dan perilaku yang baik maka akan mempengaruhi komitmen perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, Lusia, Dwi Widnyani, And Sintya Saraswati. 2021. "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Badung." *Jurnal EMAS* 2 (1): 134–49.
- Arief Subyantoro. 2009. "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD Di Kabupaten Sleman)." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 11 (1): Pp.11-19. [Http://Puslit2.Petra.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Man/Article/View/17740](http://Puslit2.Petra.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Man/Article/View/17740).

- Astuti, D. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis* 2 (2): 55–68. [Http://Journal.Admi.Or.Id/Index.Php/JAMAN/Article/View/181](http://Journal.Admi.Or.Id/Index.Php/JAMAN/Article/View/181).
- Bakar, Fauzi Abu. 2015. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Dosen Dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Akademik Mahasiswa." *Jurnal Pekommas* 1 (1): 18.
- Beno, J, A.P Silen, And M Yanti. 2022. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekan Baru." *Braz Dent J.* 33 (1): 1–12.
- Dani, Aditia Rachman, And Siti Mujanah. 2021. "Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Media Mahardhika* 19 (3): 434–45. <https://doi.org/10.29062/Mahardika.V19i3.269>.
- Dennis, R. S., & Bocarnea, M. 2015. "Development Of The Servant Leadership Assessment Instrument." <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/01437730510633692>.
- Devito, Joseph. 2017. *The Interpersonal Communication Book Eleventh Edition Edition*. Pearson Education Inc.
- Dewi, Intan Sonia, Hj Aini Kusniawati, And H Iwan Setiawan. 2019. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Studi Pada Karyawan Toserba Gunasalma Kawali)." *Business Management And Entrepreneurship Journal* 1: 1–13.
- Eka, Sulis. 2016. "Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pematang)." *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 5.
- Fanani, Iqbal, And S.Pantja Djati. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)." *Fundamental Management Journal* 1 (04): 40–53. <https://doi.org/10.33541/Fjm.V1i04.246>.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gumay, Syifa Aulia, And Agus Hermani Daryanto Seno. 2018. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7 (2): 68.
- Gumay, Syifa, And Agus Hermani. 2018. "Syifa Aulia G., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro. Agus Hermani DS., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro." *Ejournal Administrasi Bisnis Undip*, 1–10.
- Hasriani, A, Muh Nur, And R Ibu. 2025. "YUME : Journal Of Management Pengaruh Kepemimpinan Servant Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan" 8 (2): 521–36.
- Irawan, Sapto. 2017. "Pengaruh Konsep Diri Terhadap Komunikasi Interpersonal Mahasiswa." *Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 7 (1): 39. <https://doi.org/10.24246/J.Scholaria.2017.V7.I1.P39-48>.
- Izzul Ihsan, Naufal, And Arika Palapa. 2022. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Crew Kapal Di Bawah Management PT.APOL." *Majalah Ilmiah Bahari Jogja* 20 (2): 142–52. <https://doi.org/10.33489/Mibj.V20i2.302>.
- Jelita, Fairuz, Kartini Harahap, And Onan Marakali Siregar. 2024. "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Tirta Terubuk Kabupaten Bengkalis)." *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME* 4 (3): 207–14.

- Kamanjaya, I. G. H., Supartha, W. G., & Dewi. 2017. "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil RSUD Wangaya Kota Denpasar)." *E-Journal Ekonomi Bisnis Universitas Udayana* 6 (7): 2731–60.
- Kuhuparuw, Ventje J. 2020. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Cabang Ambon." *Jurnal Cita Ekonomika* 14 (1): 55–66.
- Kuswanto, Lindawati. 2015. "Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Rumah Sakit Immanuel Bandung)." [Http://Repository.Maranatha.Edu/Id/Eprint/17469](http://Repository.Maranatha.Edu/Id/Eprint/17469).
- Marvelous Wattimena, Joseph, Huberta Aponno, And Join Rachle Luturmas. 2024. "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon." *Jurnal Administrasi Terapan* 3 (1): 187–96.
- Marvin, Marvin, And Latersia Br Gurusinga. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Nusantara Auto Parts." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5 (1): 995–1001.
- Meutia, Kardinah Indrianna, And Cahyadi Husada. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* 4 (1): 8.
- Muhdar, Muhdar. 2018. "Empirical Study Of The Relationship Between Leadership And Organizational Citizenship Behavior: A Literature Review." *Al-Buhuts* 14 (01): 18–32. <https://doi.org/10.30603/Ab.V14i01.414>.
- Nendah, Nurdiana Mulyantini, And Iyus Yustini. 2020. "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai DISPARBUD Kabupaten Pangandaran)." *Business Management And Entrepreneurship Journal* 2 (4): 63–79.
- Onsardi, O., Finthariasari, M.(2025) Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. Padang. Literasi Langsung Terbit.
- Permana, Ody Tegar, Eliada Herwiyanti, And I Wayan Mustika. 2017. "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Asimetri Informasi, Tekanan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Senjangan Anggaran Di Pemerintah Kabupaten Banyumas." *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* 13 (2): 142–53. <https://doi.org/10.33830/Jom.V13i2.66.2017>.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Purwanto, Purwanto, Sutopo Sutopo, And Nurul Qomari. 2023. "Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi Interpersonal Dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Sentra Bumi Nirwana Di Sidoarjo." *Indonesian Journal Of Management Science* 2 (1): 29–33. <https://doi.org/10.46821/Ijms.V2i1.354>.
- Raharjo, Sahid. 2015. *Uji Chi Square Dengan SPSS Serta Interpretasi Lengkap*.
- Rahayu, Maulana Sidiq, And Rushadiyati Rushadiyati. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 11 (2): 136–45. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i2.1880>.
- Rahmawati, Rahmawati, Mariyudi Mariyudi, And Ibrahim Qamarius. 2021. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Syari'At Islam Kabupaten Aceh Utara." *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 6 (2): 11. <https://doi.org/10.29103/J-Mind.V6i2.5486>.
- Rehulina, Mey Endang. 2019. "Analisis Komitmen Organisasi Pada Pt. Asato Nadalan Di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak."
- Safrijal. 2020. "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Kota Langsa." *Jurnal Economica Didactica* 2 (1): 2354–6360.

- Saputra, N A G, I M Nuridja, And ... 2015. "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Aditya Beach Resort Lovina, Singaraja Tahun 2014." *Jurnal Pendidikan ...*, No. 1.
- Sari, Laksmi Permata. 2016. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi" II (2): 4–98. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/Arika/article/download/487/451/>.
- Sayuti, Nur Laela. 2019. "Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 4 (2): 479–88. <https://doi.org/10.35906/Jm001.V4i2.278>.
- Shasena, Davaor Roga. 2021. "Pengaruh Servant Leadership, Talent Management, Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT DIARA Kediri." *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* 6 (1): 1042–51.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi, Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Ed. 16., C. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung.
- Susanto, Agus. 2022. "Pengaruh Gaya Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepercayaan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi Telanaipura." *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 11 (03): 769–83.
- Thoha, Miftah. 2015. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta : Academic (India).
- Ummah, Masfi Sya'fiatul. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) WILAYAH SULSELBAR MAKASSAR. Sustainability (Switzerland)*. Vol. 11.
- , E-Jurnal Manajemen. 2019a. "Pengaruh Servant Leadership Dan Komunikasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia PENDAHULUAN Seiring Dengan Perkembangan Zaman Yang Kian Pesat Tanpa Kita Sadari Telah Berpengaruh Pada Pergeseran Pola Pikir Karyawan Akan Penting" 8 (3): 1401–29.
- Unud. 2019b. "Pengaruh Servant Leadership Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi" 8 (3): 1401–29.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Yuyun S, Yuyun S, And Tri Darmawati. 2020. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Eni." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17 (3): 284. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V17i3.4852>.
- Zulfikar, Zulfikar, Marbawi Marbawi, And Aiyu Aiyub. 2021. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Personil Polres Kota Lhokseumawe." *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 5 (2): 1. <https://doi.org/10.29103/J-Mind.V5i2.3431>.