

**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP
TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF
(Studi Pada Karyawan CV. Permata Persada Nugraha)**



**Disusun oleh :
Septen Jei Owen Surbakti
NPM : 210326553**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Binis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Tahun 2025**

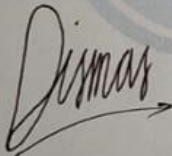
Skripsi

**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP
TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF
(Studi Pada Karyawan CV. Permata Persada Nugraha)**

**Disusun oleh :
SEPTEN JEI OWEN SURBAKTI
NPM : 210326553**

Telah dibaca dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



Dismas Persada D. Pramudita S.M., M.SM.

Tanggal 07 Juli 2025

SKRIPSI

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF (Studi Pada Karyawan CV. Permata Persada Nugraha)

yang dipersiapkan dan disusun oleh

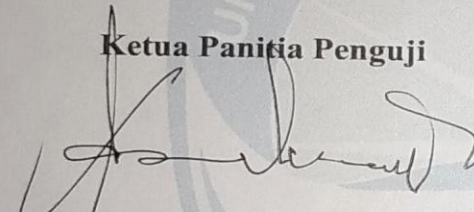
**Septen Jei Owen Surbakti
NPM : 210326553**

**Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
Pada tanggal 03 Juli 2025**

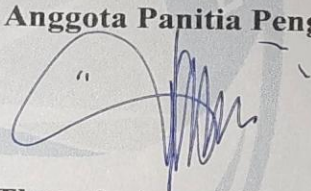
**Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
Sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1)
Program Studi Manajemen**

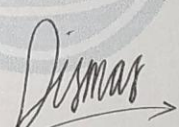
SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji


M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

Anggota Panitia Penguji


**Theresia Agung Maryudi
Harsiwi, S.E., M.Si.**


**Dismas Persada Dewangga
Pramudita S.M., M.SM**

**Yogyakarta, 03 Juli 2025
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**


Wenefrida Mahestu Noviandra K, S.E., M.Sc.IB. Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Septen Jei Owen Surbakti
NPM : 210326553
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Karya Tulis : Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Afektif
(Studi Pada Karyawan CV. Permata Persada Nugraha)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis tugas akhir ini benar-benar saya kerjakan sendiri. Karya tulis tugas akhir ini bukan merupakan plagiarisme, pencurian hasil karya milik orang lain, hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non – material, ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis tugas akhir saya secara orisinil dan otentik

Bila kemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara fakta dengan kenyataan ini, saya bersedia diproses oleh tim Fakultas yang dibentuk untuk melakukan verifikasi, dengan sanksi terberat berupa pembatalan.

Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak maupun demi menegakan integritas akademik di institusi ini.

Yogyakarta, 07 Juli 2025
Saya yang menyatakan



Septen Jei Owen Surbakti

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas penyertaan dan rahmat yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Melalui kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Pertama Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yesus Kristus, atas segala berkat, rahmat, dan penyertaan-Nya yang tiada henti. Hanya karena kasih dan kekuatan dari-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana. Setiap langkah dan perjuangan dalam penyusunan karya ilmiah ini terasa ringan karena kuasa-Nya yang selalu menopang.
2. Ucapan terima kasih yang tulus dan mendalam penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak dan Ibu, atas segala pengorbanan, doa yang tak pernah putus, dukungan moral dan material, serta cinta kasih yang tak terhingga. Terima kasih juga kepada seluruh anggota keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi. Kalian adalah inspirasi terbesar dalam hidup penulis.
3. Rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Dosen Pembimbing, Bapak Dismas Persada D. Pramudita, S.M., M.SM., atas bimbingan, arahan, masukan, kesabaran, dan waktu yang telah diluangkan dengan tulus dalam membimbing penulis dari awal hingga akhir penyelesaian skripsi ini. Tanpa bimbingan beliau, skripsi ini tidak akan dapat terwujud.
4. Saya menyampaikan banyak terimakasih untuk Moses, Enrico, Yosua, Sunarya, Jeary dan Rio yang menemani saya selama menempuh pendidikan di Atma Jaya Yogyakarta.

5. Saya juga tidak lupa mengucapkan terimakasih untuk Hartanta, Nuah, Abiel, Wendi, Sondi, James, Cesia, dan Febina yang menghibur hari – hari saya selama ini
6. Untuk teman pengurus di GBKP juga saya ucapkan banyak terimakasih yang sudah membentuk saya menjadi lebih baik selama ini. Terkhusus untuk BPH GOPEK GOLER yaitu Yosua dan Erika.
7. Terakhir, penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh manusia yang pernah berpapasan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan pelajaran berharga, inspirasi, dan pengalaman yang turut membentuk penulis hingga menjadi pribadi seperti sekarang

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak orang. Doa saya kepada anda sekalian, berkat Tuhan melimpah untuk anda dan seluruh keluarga.

Yogyakarta, 07 Juli 2025

Peneliti



Septen Jei Owen Surbakti

MOTTO DAN PERSEMBAHAN



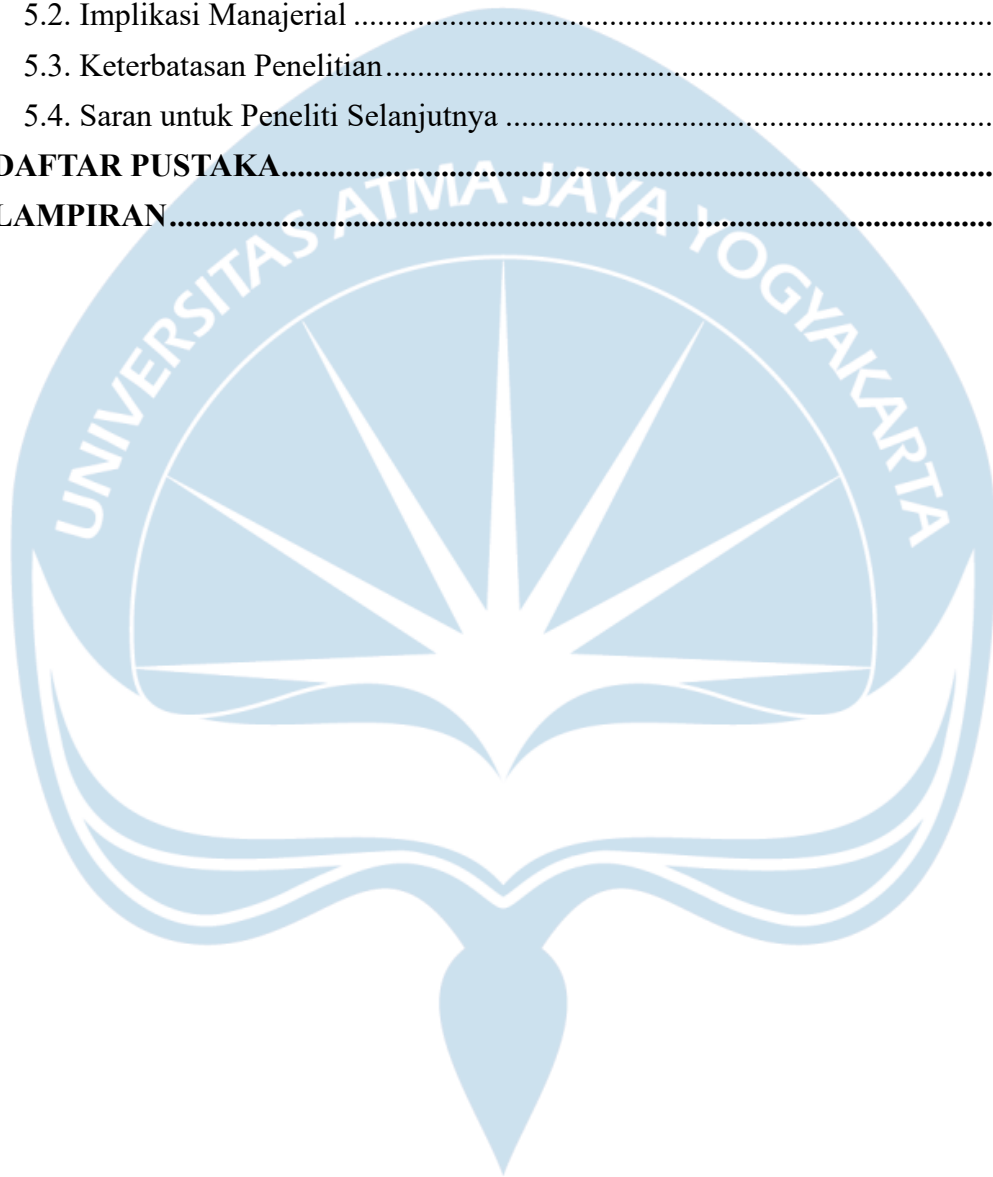
Kupersembahkan Skripsi ini untuk kedua Orang tua saya tercinta.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ALAMAN PERNYATAAN.....	iiiv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
INTISARI	xivv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
1.6. Sistematika Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Kepemimpinan	14
2.3. Servant Leadership.....	17
2.4. Komitmen Afektif	19
2.5. Penelitian Terdahulu.....	23
2.6. Hipotesis Penelitian.....	25
2.6.1. Pengaruh <i>Empowerment</i> Terhadap Komitmen Afektif	26
2.6.2. Pengaruh <i>Humility</i> Terhadap Komitmen Afektif	27
2.6.3. Pengaruh <i>Standing Back</i> Terhadap Komitmen Afektif	27

2.6.4.	Pengaruh <i>Stewardship</i> Terhadap Komitmen Afektif.....	28
2.6.5.	Pengaruh <i>Authenticity</i> Terhadap Komitmen Afektif	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		31
3.1.	Bentuk Penelitian	31
3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.3.	Populasi dan Sampel	32
3.4.	Definisi Operasional dan Indikator	33
3.5.	Metode Pengambilan Data	36
3.6.	Metode Pengukuran Data	37
3.7.	Metode Pengujian Instrumen	38
3.7.1.	Uji Validitas.....	38
3.7.2.	Uji Reliabilitas	40
3.8.	Metode Analisis Data	41
3.8.1.	Profil Responden	41
3.8.2.	Penilaian Karyawan pada Variabel <i>Servant Leadership</i> dan Komitmen Afektif	42
3.9.	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Terhadap Komitmen Afektif	43
3.10.	Koefisien Determinasi.....	44
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		46
4.1.	Karakteristik Demografi Responden.....	46
4.2.	Penilaian Karyawan Pada Variabel <i>Servant Leadership (Empowerment, Humility, Standing Back, Stewardship)</i> dan Komitmen Afektif.....	49
4.2.1.	Penilaian Karyawan pada Variabel <i>Empowerment</i>	49
4.2.2.	Penilaian Karyawan pada Variabel <i>Humility</i>	50
4.2.3.	Penilaian Karyawan pada Variabel <i>Standing Back</i>	51
4.2.4.	Penilaian Karyawan pada Variabel <i>Stewardship</i>	52
4.2.5.	Penilaian Karyawan pada Variabel <i>Authenticity</i>	53
4.2.6.	Penilaian Karyawan pada Variabel Komitmen Afektif	54
4.3.	Pengaruh <i>Servant Leadership (Empowerment, Humility, Standing Back, Stewardship, Authenticity)</i> Terhadap Komitmen Afektif	55
4.3.1.	Uji F	55
4.3.2.	Uji T	56

BAB V PENUTUP	64
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Implikasi Manajerial	65
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	67
5.4. Saran untuk Peneliti Selanjutnya	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73

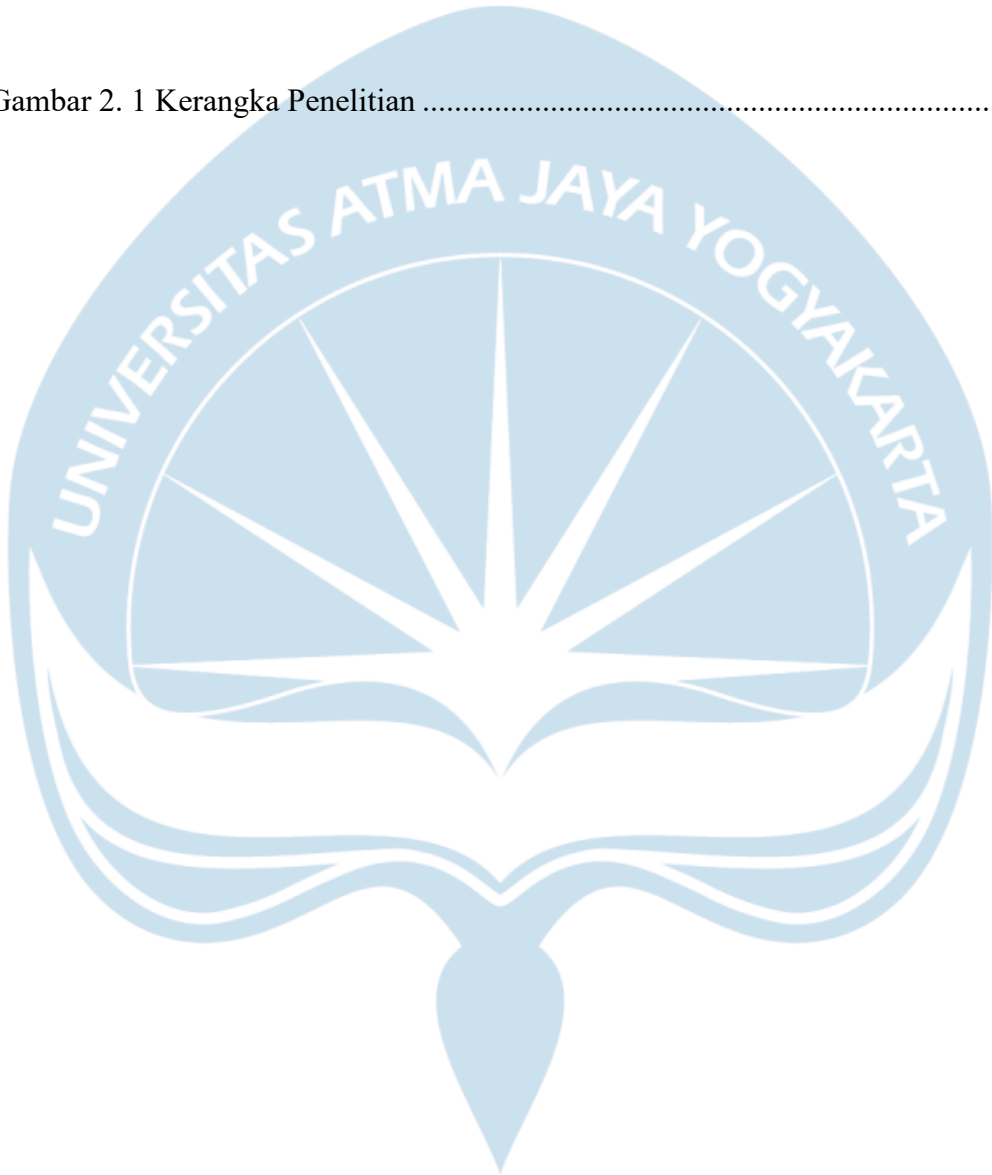


DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4. 5 Penilaian Karyawan Pada Variabel <i>Empowerment</i>	49
Tabel 4. 6 Penilaian Karyawan Pada Variabel <i>Humility</i>	50
Tabel 4. 7 Penilaian Karyawan Pada Variabel <i>Standing Back</i>	51
Tabel 4. 8 Penilaian Karyawan Pada Variabel <i>Stewardship</i>	52
Tabel 4. 9 Penilaian Karyawan Pada Variabel Komitmen Afektif	54
Tabel 4. 10 Pengaruh Servant Leadership (<i>Empowerment, Humility, Authenticity, Standing Back, Stewardship</i>) Terhadap Komitmen Afektif	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	30
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I :KUESIONER.....	73
LAMPIRAN II : DATA PENELITIAN.....	79
LAMPIRAN III : PENGUJIAN INSTRUMEN.....	82
LAMPIRAN IV : ANALISIS PRESENTASE	88
LAMPIRAN V : ANALISIS DESKRIPTIF.....	90
LAMPIRAN VI : ANALISIS REGRESI	92
LAMPIRAN VII : TABEL DISTRIBUSI 5%	94
LAMPIRAN VIII : SURAT KETERANGAN RISET	95

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF

(Studi Kasus pada Karyawan CV. Permata Persada Nugraha)

Disusun oleh :

Septen Jei Owen Surbakti

210326553

Pembimbing

Dismas Persada D. Pramudita, S.M., M.SM.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen afektif pada CV. Permata Persada Nugraha, sekaligus mengidentifikasi sejauh mana dimensi *servant leadership* (yaitu *empowerment*, *humility*, *standing back*, *stewardship*, dan *authenticity*) mempengaruhi komitmen afektif. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner dari 49 karyawan yang dipilih menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja minimal 3 tahun. Data dianalisis secara *cross-sectional* menggunakan statistik deskriptif, regresi, uji T, uji F, serta uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan, di mana kelima dimensi *servant leadership* secara simultan mampu memprediksi 99,2% perubahan dalam komitmen afektif.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan penting, terdapat beberapa keterbatasan seperti ukuran sampel yang terbatas (49 karyawan), penelitian yang bersifat *cross-sectional*, dan kurangnya penyaringan ketat terhadap status karyawan (misalnya karyawan kontrak). Secara teoritis, studi ini memperluas pemahaman tentang *servant leadership* dan hubungannya dengan komitmen afektif dalam konteks organisasi di Indonesia. Implikasi praktisnya, temuan ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk memberdayakan sumber daya manusia secara lebih efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen afektif karyawan. Orisinalitas penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap isu *servant leadership* dan komitmen afektif yang masih jarang diteliti di Indonesia, khususnya dalam format studi kasus seperti ini.

Kata kunci : *servant leadership*, komitmen afektif