

Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Resiliensi Pegawai di Lingkungan Kantor Camat Nanggalo Kota Padang

Silva Andani Prita¹, Fitri Yeni², Chintya Ones Charli³

^{1, 2, 3} Manajemen, Universitas Putera Indonesia YPTK Padang, Indonesia
Email Correspondensi: silvaandanipritaa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of servant leadership and work motivation on employee performance through resilience at the Nanggalo District Office, Padang City. The issue of employee performance, as indicated by attendance rates, lateness, and fluctuating achievement of work targets, highlights the need for a managerial approach based on servant leadership and strengthened work motivation. This research employs a quantitative approach with data collection techniques using questionnaires and documentation for the employees of the Nanggalo District Office. The independent variables in this study are servant leadership (X1) and work motivation (X2), the dependent variable is employee performance (Y), and employee resilience (Z) serves as the intervening variable. The results show that servant leadership and work motivation have a positive and significant effect on employee resilience. In addition, servant leadership, work motivation, and resilience also directly and significantly influence employee performance. Resilience is proven to be a mediating variable that strengthens the influence of servant leadership and work motivation on employee performance. These findings emphasize the importance of servant leadership, high work motivation, and resilience in improving employee performance, particularly within local government bureaucracy. Therefore, efforts to improve employee performance should focus on strengthening servant leadership, providing motivation, and developing resilience on an ongoing basis.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh servant leadership dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui resiliensi pegawai di lingkungan Kantor Camat Nanggalo Kota Padang. Permasalahan kinerja pegawai yang ditandai dengan tingkat kehadiran, keterlambatan, serta pencapaian target kerja yang fluktuatif mendorong perlunya pendekatan manajerial berbasis kepemimpinan melayani dan penguatan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi kepada pegawai Kantor Camat Nanggalo. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah servant leadership (X1) dan motivasi kerja (X2), variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), dan resiliensi pegawai (Z) sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi pegawai. Selain itu, servant leadership, motivasi kerja, dan resiliensi juga secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Resiliensi terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh servant leadership dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan melayani, motivasi kerja yang tinggi, serta daya lenting (resiliensi) dalam meningkatkan

KEYWORDS:

servant leadership, work motivation, employee resilience, employee performance, Nanggalo District Office.

KATA KUNCI:

servant leadership, motivasi kerja, resiliensi pegawai, kinerja pegawai.

How to Cite:

“Prita, S. A., Yeni, F., & Charli, C. O. (2025). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Resiliensi Pegawai di Lingkungan Kantor Camat Nanggalo Kota Padang: NAAFI: JURNAL ILMIAH MAHASISWA, 1(6), 890–895.”

kinerja pegawai, khususnya di lingkungan birokrasi pemerintah daerah. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai sebaiknya difokuskan pada penguatan servant leadership, pemberian motivasi, serta pengembangan resiliensi secara berkelanjutan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam suatu perusahaan terutama dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing sesuai kemampuan dibidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh Menurut Wirawan dalam **(Rosminah, 2021)**.

Menurut **(Misiyani, 2022)** alam hal yang mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebuah perusahaan pastinya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang handal dan profesional dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini tak lain adalah pegawai perusahaan itu sendiri. Pegawai dalam sebuah perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan sejauh mana sebuah organisasi atau perusahaan akan berkembang dan dapat merealisasikan visi dan misinya. Jadi dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawai dan pegawainya tentu akan memberi kinerja yang baik secara terus menerus hanya jika mereka memiliki jiwa kepemimpinan, memotivasi dan beradaptasi dengan organisasi yang baik.

Seorang pemimpin yang melakukan tindakan dengan cara memperlancar produktivitas, moral tinggi, respons yang bersemangat, kecakapan kerja yang berkualitas, berkomitmen, berefisiensi dan berkesinambungan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan diciptakan dalam gaya kerja atau cara bekerja sama dengan orang lain dengan konsisten. Gaya kepemimpinan ini sangat penting bagi seorang pemimpin yang baik, jujur, ramah dan gampang bergaul dengan mereka, mereka akan merasa senang dalam bekerja maka mereka akan lebih giat jika mereka nyaman dengan pekerjaannya tersebut. Sebaliknya, seorang pemimpin tidak peduli dengan bawahannya maka bawahannya pun akan semena-mena dalam bekerja tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja **(De et al., 2024)**.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Maka dari itu, masing-masing dari organisasi mendorong pegawainya untuk mempersiapkan dalam menyesuaikan kemampuan yang lebih tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan

sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan, dan peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam persaingan organisasi di pasar global **(Nasution, 2024)**. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Menurut **(Rohmatika et al., 2024)** Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian filosofis positivisme digunakan mempelajari populasi atau sampel penelitian, metode pengambilan sampel umumnya acak, dan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian **(Sugiyono, 2021)**. Metode penelitian adalah survei yang dilakukan terhadap populasi besar dan kecil, tetapi data dikumpulkan dari populasi untuk menentukan kejadian relatif, distribusi, dan korelasi variabel sosiologis dan psikologis dari sampel penelitian. Data survei dikumpulkan melalui kuesioner.

Penelitian ini adalah mengidentifikasi sejauh mana pengaruh *servant leadership* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui resiliensi pegawai di lingkungan kantor camat nanggalo kota padang. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis berupa pemikiran kritis dan reflektif mengenai pentingnya penegakan hukum pajak yang tidak hanya mengedepankan sisi formal hukum dan kepentingan fiskal, tetapi juga mempertimbangkan aspek etika dan prinsip keadilan substantif sebagai dasar dalam membangun sistem perpajakan yang adil, humanis, serta memperoleh kepercayaan masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* belum berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Hal ini tercermin dari nilai koefisien jalur sebesar 0,229 dengan nilai *p-value* sebesar 0,053 ($p > 0,05$), sehingga secara statistik pengaruh tersebut tidak signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Arah hubungan yang ditemukan bersifat positif, yang berarti semakin baik praktik *servant leadership*, semakin meningkat pula kecenderungan kinerja pegawai. Namun demikian, kekuatan pengaruhnya masih lemah dan belum mampu memberikan dampak nyata secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Marbun & Jufrizen (2022)** menemukan bahwa *servant leadership* tidak signifikan meningkatkan kinerja apabila organisasi masih menerapkan pola komunikasi yang cenderung satu arah dan budaya birokrasi yang kaku. Demikian pula, **Fairuzie et al. (2022)** menunjukkan bahwa tanpa dukungan lingkungan kerja yang partisipatif dan penghargaan atas inisiatif pegawai, *servant leadership* cenderung tidak optimal mempengaruhi kinerja. Temuan dari **Sabilalo et al. (2021)** juga menegaskan bahwa peran *servant leadership* terhadap kinerja pegawai baru akan terasa jika diiringi dengan pembentukan iklim kerja yang mendukung kolaborasi serta pemberian apresiasi yang nyata bagi kontribusi pegawai. Dengan demikian, pada organisasi dengan komunikasi *top-down* yang masih dominan, pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja sering kali tidak muncul secara signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,329 dengan nilai *p-value* 0,004 ($p < 0,05$), sehingga pengaruh tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Arah hubungan yang positif menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kecenderungan kinerja mereka juga akan semakin baik.

Sejalan dengan itu, berbagai penelitian empiris terus memperkuat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh **Laia (2023)** di Kantor Camat Lahusa, Kabupaten Nias Selatan, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka kinerja mereka juga semakin meningkat. Temuan serupa juga diungkapkan oleh **Aksan et al. (2024)** melalui penelitian di PT Kerry Express Indonesia, yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan dengan faktor lain seperti disiplin kerja. Selain itu, **Emon et al. (2024)** dalam penelitiannya di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang juga menemukan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai, terutama ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Berbagai temuan tersebut mempertegas bahwa motivasi kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik dengan koefisien jalur sebesar 0,387 dan nilai *p-value* 0,000 ($p < 0,05$), yang menandakan pengaruh tersebut signifikan secara statistik pada taraf kepercayaan 95%. Arah hubungan positif ini memperkuat temuan bahwa semakin kuat penerapan *servant leadership* di lingkungan organisasi, semakin tinggi pula tingkat resiliensi pegawai dalam menghadapi tekanan dan tantangan pekerjaan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Nilai koefisien jalur sebesar 0,428 dan nilai *p-value* 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap resiliensi pegawai sangat signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin kuat pula resiliensi atau ketahanan mental mereka dalam menghadapi tantangan dan tekanan pekerjaan.

Hasil penelitian ini secara meyakinkan menunjukkan bahwa resiliensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Koefisien jalur sebesar 0,35 dan *p-value* 0,008 ($p < 0,05$) menunjukkan pengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang mampu mereka capai, terutama dalam menghadapi tantangan, tekanan, maupun perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi resiliensi pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Analisis jalur tidak langsung memperoleh koefisien 0,135 dengan *p-value* 0,040 ($p < 0,05$), yang menandakan bahwa resiliensi pegawai secara signifikan memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja. Dengan demikian, meskipun pengaruh langsung *servant leadership* terhadap kinerja pegawai belum signifikan, pengaruh tidak langsung melalui resiliensi terbukti nyata dan bermakna secara statistik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui resiliensi pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Hasil uji jalur tidak langsung memberikan koefisien sebesar 0,15 dan *p-value* 0,027 ($p < 0,05$), yang berarti resiliensi pegawai secara signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi secara langsung, tetapi juga memperkuat kinerja pegawai melalui peningkatan resiliensi atau daya tahan pegawai terhadap tekanan pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *servant leadership* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui resiliensi pegawai di lingkungan Kantor Camat Nanggalo Kota Padang, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) *Servant leadership* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Camat Nanggalo Kota Padang. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Camat Nanggalo Kota Padang. (3) *Servant leadership*

berpengaruh langsung secara signifikan terhadap resiliensi pegawai Di Lingkungan Kantor Camat Nanggalo Kota Padang.(4) Motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap resiliensi pegawai Di Lingkungan Kantor Camat Nanggalo Kota Padang.(5) Resiliensi pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Camat Nanggalo Kota Padang.(6) *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui resiliensi pegawai sebagai variabel *intervening* Di Lingkungan Kantor Camat Nanggalo Kota Padang.(7) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui resiliensi pegawai sebagai variabel *intervening* Di Lingkungan Kantor Camat Nanggalo Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aboramadan, M., Hamid, Z., Kundi, Y. M., & El Hamalawi, E. (2022). The effect of servant leadership on employees' extra-role behaviors in NPOs: The role of work engagement. *Nonprofit Management and Leadership*, 33(1), 109–129. <https://doi.org/10.1002/nml.21505>.
- [2] Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- [3] Afryndiaz, O. (2024). *PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HALEYORA WONOSOBO*. STIE BANK BPD JATENG.
- [4] Agustin, D., Utami, S. S., Kushariyadi, K., Suprayitno, D., & Dwiwijaya, K. A. (2024). *Pengantar Manajemen: Teori komprehensif pada era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- [5] Aksan, R. N., Natsir, M., & Respati, H. (2024). The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Job Characteristics on Employee Performance. *Cross Current Int J Econ Manag Media Stud*, 6(2), 18–27.
- [6] Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14.
- [7] Canavesi, A., & Minelli, E. (2022a). Servant Leadership: a Systematic Literature Review and Network Analysis. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34(3), 267–289. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09381-3>
- [8] Canavesi, A., & Minelli, E. (2022b). Servant Leadership and Employee Engagement: A Qualitative Study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34(4), 413–435. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09389-9>
- [9] De, Y. M., Febriano, Y., Welan, Y. A. J., & Lau, S. (2024). Studi Komparatif Konsep Servant Leadership Stephen R. Covey Dengan Suster Kepala Taman Kanak-Kanak Katolik Sang Timur Kota Malang. *Tri Tunggal: Jurnal Pendidikan Kristen Dan Katolik*, 2(1), 46–70.
- [10] Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>