



**International Journal of Education, Social Studies,
And Management (IJESSM)**

e-ISSN : 2775-4154

Volume 6, Issue 1, February 2026

The International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM) is published 3 times a year (**February, June, October**).

Focus : Education, Social, Economy, Management, and Culture.

LINK : <http://lppipublishing.com/index.php/ijessm>

**Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Servant Leadership, dan
Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas
Perhubungan Kotamadya Pematangsiantar**

**Harris Silalahi¹, Santi Rizki², Marupa Siregar³, Mareta Ginting⁴,
Lambas Marasi Tua LG⁵**

^{1,2,3,4,5} Universitas Sari Mutiara Indonesia, Indonesia

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, servant leadership, dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kotamadya Pematangsiantar. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh lemahnya komitmen organisasi, belum optimalnya gaya kepemimpinan yang melayani, serta belum memadainya program pelatihan pegawai. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 112 pegawai dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, servant leadership, dan pelatihan pegawai masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.752, yang berarti 75,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan komitmen organisasi, penerapan kepemimpinan yang melayani, dan peningkatan kualitas pelatihan merupakan langkah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Komitmen Organisasi, Servant Leadership, Pelatihan Pegawai, Kinerja Pegawai.

ARTICLE INFO

Article history:

Received

10 April 2026

Revised

21 May 2026

Accepted

15 June 2026

Keywords

Corresponding

Author : 

harris_766i@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada instansi publik merupakan salah satu penentu utama kualitas pelayanan, efektivitas administrasi, dan kredibilitas lembaga pemerintah. Pada organisasi pemerintah daerah, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari penyelesaian tugas rutin, tetapi juga dari ketepatan, tanggung jawab, kecepatan merespons persoalan, dan kemampuan memberikan

pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sangat relevan pada Dinas Perhubungan Kotamadya Pematangsiantar karena instansi ini berhubungan langsung dengan pelayanan transportasi, pengaturan lalu lintas, ketertiban jalan, dan keselamatan pengguna jalan.

Dalam praktiknya, pelaksanaan tugas di bidang perhubungan menuntut pegawai yang disiplin, siap bekerja di lapangan, mampu berkoordinasi, dan memiliki orientasi pelayanan. Namun, kondisi organisasi publik sering menghadapi persoalan internal yang dapat menurunkan kualitas kinerja, seperti lemahnya keterikatan pegawai terhadap organisasi, kurang optimalnya pola kepemimpinan, dan terbatasnya pelatihan yang menunjang tuntutan pekerjaan. Pada konteks tersebut, komitmen organisasi, servant leadership, dan pelatihan pegawai menjadi variabel yang penting untuk dianalisis karena ketiganya berkaitan langsung dengan perilaku kerja dan hasil kerja pegawai.

Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi, termasuk loyalitas, kesediaan mempertahankan keanggotaan, dan kemauan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan lembaga. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih sungguh-sungguh, menjaga disiplin, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, komitmen yang rendah dapat menimbulkan sikap acuh, kurangnya keterlibatan, dan lemahnya konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Servant leadership merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan pelayanan kepada bawahan sebagai orientasi utama. Dalam organisasi publik, pemimpin tidak cukup hanya berfungsi sebagai pengendali administratif, tetapi juga perlu menjadi pembimbing, pendengar, pemberi dukungan, dan penggerak pengembangan pegawai. Kepemimpinan yang melayani diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang lebih positif, meningkatkan kepercayaan, dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan kualitas yang lebih baik.

Pelatihan pegawai juga mempunyai peran strategis dalam meningkatkan kinerja. Pada instansi seperti dinas perhubungan, pelatihan tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan administratif, tetapi juga kesiapan teknis, pemahaman prosedur kerja, kemampuan menghadapi situasi lapangan, dan keterampilan menyelesaikan masalah. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri, dan ketepatan kerja pegawai, sehingga mendukung tercapainya kinerja yang lebih optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepemimpinan, dan pelatihan berhubungan dengan kinerja pegawai. Namun, ketiga variabel tersebut masih perlu dikaji secara simultan dalam konteks

instansi pemerintah daerah yang memiliki karakter kerja operasional dan pelayanan publik yang kuat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, servant leadership, dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kotamadya Pematangsiantar, baik secara parsial maupun simultan.

Beberapa kondisi praktis menunjukkan perlunya meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lembaga ini. Pelaksanaan tugas di lapangan membutuhkan disiplin, kerja sama, orientasi pelayanan, dan kesiapan kerja. Namun, kinerja karyawan dapat terganggu ketika komitmen organisasi lemah, ketika pemimpin tidak cukup membimbing dan mendukung bawahan, dan ketika program pelatihan terbatas dalam frekuensi atau kualitasnya. Kondisi-kondisi ini menjadikan komitmen organisasi, kepemimpinan yang melayani, dan pelatihan karyawan sebagai variabel yang relevan untuk dipelajari karena ketiganya terkait erat dengan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas mereka secara konsisten dan produktif.

Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis karyawan terhadap institusi, termasuk kesediaan mereka untuk tetap berada di organisasi, menerima tujuannya, dan berkontribusi secara serius terhadap keberhasilannya. Karyawan yang memiliki komitmen kuat cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kepemimpinan pelayan, di sisi lain, menekankan perilaku kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan, empati, perhatian kepada bawahan, dan dukungan untuk pertumbuhan karyawan. Dalam organisasi sektor publik, gaya kepemimpinan ini penting karena dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung dan mendorong karyawan untuk berkinerja melebihi kewajiban formal minimum. Pelatihan karyawan juga memainkan peran strategis karena membekali pekerja dengan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri yang dibutuhkan untuk menangani tuntutan operasional dan administratif secara lebih efektif.

Studi-studi sebelumnya umumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepemimpinan yang melayani, dan pelatihan dikaitkan dengan kinerja karyawan yang lebih baik, namun banyak dari studi tersebut meneliti variabel-variabel tersebut secara terpisah atau dalam pengaturan institusional yang berbeda. Studi ini berkontribusi dengan menganalisis ketiga variabel tersebut secara simultan di sebuah instansi pemerintah daerah, yaitu Dinas Perhubungan Kota Pematangsiantar. Berdasarkan konteks ini, tujuan studi ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan yang melayani, dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Desain ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian pengaruh komitmen organisasi, servant leadership, dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kotamadya Pematangsiantar sebagai instansi yang memiliki fungsi pelayanan publik dan pengawasan operasional di bidang perhubungan.

Populasi penelitian berjumlah 112 pegawai. Karena jumlah populasi masih dapat dijangkau seluruhnya, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Penggunaan teknik ini dimaksudkan agar data yang diperoleh menggambarkan kondisi pegawai secara menyeluruh dan mengurangi kemungkinan bias pemilihan sampel.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Variabel komitmen organisasi diukur melalui indikator loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Variabel servant leadership diukur melalui indikator kesadaran, orientasi pelayanan, kepedulian terhadap bawahan, dan kemampuan pemimpin menciptakan nilai bagi orang lain. Variabel pelatihan pegawai diukur melalui indikator fasilitas pelatihan, materi, alat pendukung, serta peningkatan kemampuan setelah pelatihan. Variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator ketepatan kerja, kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan inisiatif.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model analisis. Data kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen dan uji F untuk melihat pengaruh simultan, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert. Variabel independennya adalah komitmen organisasi, kepemimpinan pelayan, dan pelatihan karyawan, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Komitmen organisasi diukur melalui indikator yang berkaitan dengan pengorbanan pribadi, tanggung jawab moral, dan loyalitas. Kepemimpinan pelayan diukur melalui indikator seperti kesadaran, pembangunan komunitas, dan penciptaan nilai bagi orang lain. Pelatihan karyawan diukur melalui kelengkapan alat pelatihan, kenyamanan fasilitas pelatihan, dan peningkatan kemampuan karyawan. Kinerja karyawan diukur

melalui indikator termasuk akurasi, standar kualitas kerja, volume kerja, dan inisiatif. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen tersebut diuji melalui analisis validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 5.863 + 0.064X_1 + 0.033X_2 + 0.971X_3$, dengan X_1 sebagai komitmen organisasi, X_2 sebagai servant leadership, X_3 sebagai pelatihan pegawai, dan Y sebagai kinerja pegawai. Koefisien positif pada ketiga variabel menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi, servant leadership, dan pelatihan pegawai cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, pelatihan pegawai memiliki koefisien paling besar sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam model penelitian.

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1, hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap organisasi, loyalitas, dan tanggung jawab kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat cenderung lebih disiplin, konsisten, dan bersedia mengarahkan usahanya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.
Hasil Uji t

Variabel	B	t hitung	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.064	7.846	0.000	Positif dan signifikan
Servant Leadership	0.033	5.529	0.000	Positif dan signifikan
Pelatihan Pegawai	0.971	6.624	0.000	Positif dan signifikan

Tabel 1 juga menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang menekankan pelayanan, dukungan, dan perhatian terhadap bawahan mampu membentuk suasana kerja yang lebih kondusif. Pemimpin yang melayani dapat meningkatkan motivasi kerja, komunikasi internal, serta rasa percaya pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, pelatihan pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel yang paling kuat dalam model. Hasil ini memperlihatkan bahwa pelatihan memiliki peran besar dalam meningkatkan kemampuan teknis, pemahaman prosedur kerja,

kepercayaan diri, dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tugas-tugas operasional maupun administratif. Dengan demikian, pelatihan yang terencana dan sesuai kebutuhan kerja menjadi instrumen penting dalam perbaikan kinerja pegawai.

Tabel 2.
Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
9.162	2.45	0.000	Berpengaruh simultan signifikan

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji F menunjukkan bahwa komitmen organisasi, servant leadership, dan pelatihan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama membentuk kondisi kerja yang mendorong tercapainya performa pegawai yang lebih baik. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan hanya melalui satu pendekatan, tetapi perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan aspek psikologis, kepemimpinan, dan pengembangan kompetensi.

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0.867	0.752	0.745	4.309

Selanjutnya, Tabel 3 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.752. Artinya, 75,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, servant leadership, dan pelatihan pegawai, sedangkan 24,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang kuat terhadap perubahan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa kinerja pegawai pada instansi publik dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan manajerial. Komitmen organisasi berperan sebagai dorongan psikologis, servant leadership memperkuat iklim kerja yang suportif, dan pelatihan pegawai meningkatkan kapasitas teknis serta kesiapan kerja. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kotamadya Pematangsiantar perlu ditempuh melalui kebijakan yang terintegrasi dan berkelanjutan.

Hasil pengujian parsial mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung 7,846 lebih besar dari nilai t-tabel 1,98137 dan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terikat secara psikologis pada organisasinya, menerima tujuan institusional, dan mempertahankan loyalitas lebih cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Secara praktis, komitmen organisasi mendukung disiplin, ketekunan, dan kemauan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan yang melayani juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung 5,529 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berpusat pada pelayanan, bimbingan, perhatian, dan dukungan kepada bawahan memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Pemimpin yang melayani karyawannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kepercayaan, dan memotivasi staf untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara lebih efektif. Pelatihan karyawan juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung 6,624 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi langsung terhadap peningkatan pengetahuan karyawan, kemampuan teknis, kepercayaan diri, dan kesiapan untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Secara bersamaan, komitmen organisasi, kepemimpinan yang melayani, dan pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 9,162, yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,45, dengan nilai signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,752, yang berarti bahwa 75,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Faktor-faktor lain tersebut dapat mencakup motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin, atau variabel organisasi lainnya. Secara keseluruhan, temuan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintah tidak hanya membutuhkan pelatihan teknis tetapi juga keterikatan organisasi yang lebih kuat dan praktik kepemimpinan yang lebih berorientasi pada pelayanan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi, servant leadership, dan pelatihan pegawai masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kotamadya Pematangsiantar. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi

menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 75,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Di antara ketiga variabel independen, pelatihan pegawai merupakan variabel yang paling dominan.

Hasil penelitian ini mengandung implikasi praktis bahwa peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi publik memerlukan pendekatan yang menyeluruh. Organisasi perlu memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan lembaga, mendorong pimpinan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang melayani, serta meningkatkan kualitas dan kesinambungan program pelatihan. Strategi tersebut penting tidak hanya untuk memperbaiki efektivitas internal lembaga, tetapi juga untuk meningkatkan mutu pelayanan publik secara lebih profesional, bertanggung jawab, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi, servant leadership, dan pelatihan pegawai masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kotamadya Pematangsiantar. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 75,2% variasi kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, pelatihan pegawai menjadi variabel yang paling dominan.

Temuan ini mengandung implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai pada organisasi publik memerlukan strategi yang menyeluruh. Instansi perlu memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi, mendorong pimpinan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang melayani, serta meningkatkan kualitas dan kesinambungan program pelatihan. Upaya tersebut penting tidak hanya untuk meningkatkan efektivitas internal lembaga, tetapi juga untuk memastikan pelayanan publik dapat diberikan secara lebih profesional, bertanggung jawab, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, R., Hasballah, Z., & Alfiansyah Siregar, F. (2020). Construction of Islamic character education in Deli Malay culture in Medan City. *Dharmawangsa: International Journal of the Social Sciences, Education and Humanitis*, 1(2), 42-57. <https://doi.org/10.46576/english.v1i2.614>
- Zaini, M. F., & Syafaruddin, S. (2020). The leadership behavior of madrasah principals in improving the quality of education in MAN 3 Medan. *Jurnal*

- Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan, 5(2), 95–106.
<https://doi.org/10.25217/ji.v5i2.649>
- Fadhli, M. (2019). Pengembangan perguruan tinggi di era revolusi industri 4.0. In A. Z. Fitri (Ed.), *Transformasi kebijakan pendidikan tinggi Islam: Arah baru perubahan kebijakan pendidikan tinggi Islam* (pp. 269–292). Kalimedia.
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). *Ayat-ayat Al-Quran tentang manajemen pendidikan Islam*. LPPI.
- Fadhli, M. (2013). *Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan keefektifan sekolah di SMP Kota Medan* (Tesis, Universitas Negeri Medan).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.