P-ISSN: 2548-5067
E-ISSN: 2598-6236
Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
FISIP UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TAPANULI SELATAN

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Siantar Top Medan

Muhammad Al Hafiz[1)], Agus Setiono[2)*]

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Kota Medan, Indonesia

m.malhafiz@gmail.com[1)]
agust.idn@gmail.com[2)]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh servant leadership terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Siantar Top Medan. Penelitian dilakukan di PT. Siantar Top Medan selama empat bulan mulai Februari 2024. Penelitian ini bersifat asosiatif, menghubungkan dua variabel atau lebih, untuk menjelaskan pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Siantar Top Medan yang berjumlah 112 orang, menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh sebesar 34,4%, sementara 65,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Servant Leadership, Kinerja Karyawan, Penelitian Asosiatif

Abstract

This study aims to determine the effect of servant leadership on improving the performance of PT Siantar Top Medan employees. The research was conducted at PT Siantar Top Medan for four months starting February 2024. This research is associative, connecting two or more variables, to explain the effect of servant leadership on employee performance. Data were collected through questionnaires distributed to all 112 employees of PT Siantar Top Medan, using the saturated sample technique. Data analysis was carried out using quantitative methods. The results showed that servant leadership has a positive and significant effect on employee performance, with an effect of 34.4%, while the remaining 65.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Servant Leadership, Employee Performance, Associative Research*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah aspek krusial yang mendapatkan perhatian khusus dari banyak organisasi dalam usaha mencapai keunggulan kompetitif (Indayati dan Rofiaty, 2019:1). Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terus terjadi. Perubahan dalam kebijakan, prosedur, dan perilaku kerja memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien, mampu beradaptasi dan mengakomodasi setiap perubahan yang terjadi.

Sumber daya manusia, atau karyawan, memiliki peran yang sangat berharga dalam organisasi. Jika organisasi mampu memberdayakan karyawan secara efektif dan efisien, tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Mengingat pentingnya aspek manusia

dalam organisasi, peran pemimpin menjadi sangat penting. Keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi keberhasilan organisasi tetapi juga perilaku semua karyawan. Pemimpin berfungsi untuk menggerakkan para pengikut (follower) agar mau menjalankan apa yang diperintahkan dan diinginkan pemimpin.

Menurut Graham (2015), konsep kepemimpinan yang melayani (servant leadership) adalah konsep kepemimpinan yang paling berkarisma dari segi moral. Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu menciptakan kinerja yang baik pada karyawan. Servant leadership, sebagai salah satu gaya kepemimpinan, secara teoritis mampu meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberdayakan dan mengembangkan mereka, menunjukkan kerendahan hati, keaslian, penerimaan interpersonal, dan memberikan arahan yang jelas (Dierendonck, 2015).

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. Siantar Top, yang gaya kepemimpinannya lebih mengarah pada servant leadership. Para manajer dan General Manager di PT. Siantar Top seringkali meluangkan waktu untuk membantu pekerjaan departemen lain, menunjukkan teladan dalam mendengarkan pendapat bawahan, bijaksana dalam mengambil keputusan, dan mengutamakan tindakan persuasif daripada otoritas posisional. Namun, kegiatan rutin ini menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh tiap karyawan, yang berdasarkan hasil wawancara menunjukkan adanya ketidakpuasan di antara beberapa karyawan.

Pemimpin memiliki wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan anggota atau kelompoknya, yang sering kali disebut sebagai gaya kepemimpinan (style of leadership). Di PT. Siantar Top, kepemimpinan belum sepenuhnya terbuka menerima ide-ide dari karyawan. Dalam rapat manajemen, ide dan keluhan karyawan sering tidak mendapatkan tanggapan. Pemimpin hanya mengawasi berdasarkan laporan bawahan, sehingga jika ada kendala atau permasalahan yang tidak dapat diselesaikan oleh karyawan, pemimpin tidak mengetahuinya langsung sebelum mendapatkan laporan. Beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan di PT. Siantar Top kurang tegas dan tidak memberikan arahan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah.

Pemahaman tentang arti komitmen organisasi sangat penting bagi karyawan untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Organisasi perlu meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan karena semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dan semakin lama mereka ingin tetap berada dalam organisasi. Rendahnya komitmen normatif dan keberlanjutan di PT. Siantar Top terlihat dari perilaku karyawan yang bekerja optimal hanya saat diawasi dan keinginan pindah jika ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik.

Keberhasilan atau pencapaian tujuan perusahaan sangat membutuhkan komitmen yang kuat dari setiap karyawan. Kinerja karyawan tercermin dari keseriusan mereka untuk bersama dan bertahan dalam perusahaan. Rendahnya komitmen normatif ditunjukkan dengan kurangnya kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di PT. Siantar Top, di mana beberapa karyawan akan bertahan jika kesejahteraan mereka ditingkatkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

METODE

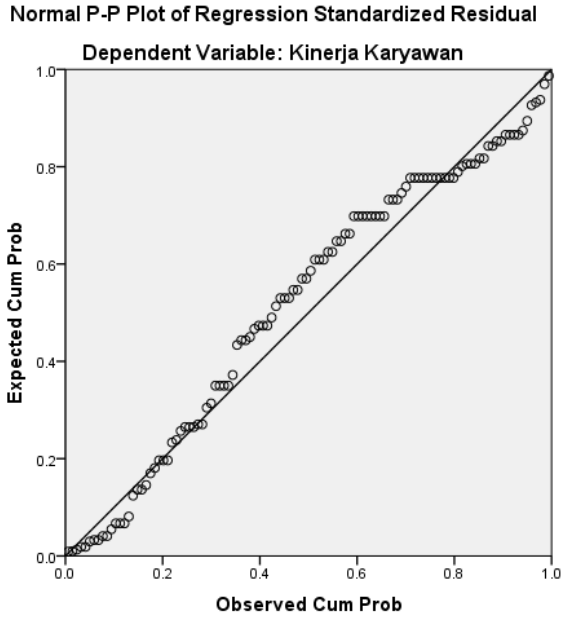
Penelitian akan dilaksanakan di PT. Siantar Top Medan selama 4 bulan mulai dari Februari 2024. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang menghubungkan dua variabel atau lebih, dengan tujuan memberikan penjelasan

mengenai pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang terdiri dari seperangkat pernyataan untuk mendapatkan pendapat karyawan tentang pengaruh servant leadership terhadap peningkatan kinerja mereka. Populasi penelitian mencakup seluruh 112 karyawan PT. Siantar Top Medan, dan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif untuk memahami hubungan antara servant leadership dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan pendekatan grafik normal Plot. Pendekatan grafik normal plot yaitu variabel dikatakan berdistribusi normal bila titik-titik yang terdapat pada model regresi menyebar secara merata di sepanjang garis diagonal dan penyebaran tersebut searah mengikuti garis diagonal. Hasil dari output SPSS terlihat Gambar 1.

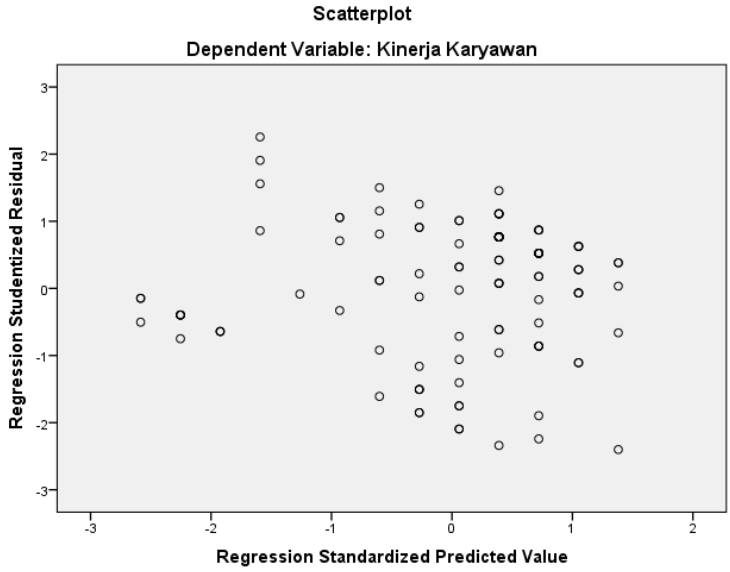


Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot Uji Normalitas
Sumber : Data diolah, 2024

Dari Gambar 1. diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Ada cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan cara melihat grafik Scatter Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Hasil dari output SPSS terlihat Gambar 2.



Gambar 2. Grafik *ScatterPlot* Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 2. terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut ini disajikan cara mendeteksi multikolinieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 1.
Uji Multikolinearitas

Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	VIF
1	*Servant leadership*	1.000	1.000

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 1. di atas dapat dilihat nilai VIF dari nilai servant leadership lebih kecil atau di bawah 10, ini berarti tidak terkena multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Nilai tolerance dari nilai servant leadership lebih besar dari 0,1, ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Parsial (Uji-t)

Dalam coefisients ini dapat dilihat pengaruh servant Leadership terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.725	1.893		.383	.702
	Servant Leadership	.681	.090	.587	7.595	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Dari nilai ttabel dengan derajat bebas df = (n-k-1) (112-1-1 = 110) dan taraf nyata 5% adalah adalah 1,982. Nilai t-hitung untuk X > t-tabel (7,595 > 1,982) dan nilai Sig. (0,000 < 0,05), maka servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Regresi Linier Sederhana

Dari pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh "*Coefficients*". Dalam *coefficients* ini dapat dilihat persamaan regresi linier sederhana dan pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.725	1.893		.383	.702
	Servant Leadership	.681	.090	.587	7.595	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

$$Y = 0{,}725 + 0{,}309\ X_3$$

a. a = 0,725 atau konstanta regresi, yang berarti jika tidak ada nilai independen variabel X (*servant Leadership*) sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,725.
b. b = 0,681 untuk independen variabel X (*servant leadership*) yang bertanda positif menunjukkan peningkatan *servant leadership* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,681 satuan.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi (R2) disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587[a]	.344	.338	2.93214
a. Predictors: (Constant), *Servant Leadership*				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,344. Hal ini ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel X (servant Leadership) sebesar 34,4% dan sisanya sebesar 65,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa *servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai (7,595 > 1,982) dan nilai Sig. (0,000 < 0,05). Hal ini sesuai dengan pendapat Dierendonck (2015) bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat membawa perubahan positif pada suatu organisasi dan karyawan. Salah satu contoh bentuk *leadership style* adalah *servant leadership*. *Servant leadership* ditunjukkan dengan memberdayakan dan mengembangkan orang lain dengan mengungkapkan kerendahan hati, keaslian, penerimaan interpersonal, dan pengawasan serta memberikan arah.

Salah satu trik baru dalam peningkatan sumber daya manusia adalah *servant leadership* dapat menjadi alternatif kepemimpinan dalam masa perubahan organisasi. Spears (2015:225) menggambarkan *servant leadership* sebagai kepemimpinan yang melayani utamanya dan mendorong hubungan yang baik dengan mengembangkan atmosfer *dignity* (martabat) dan *respect* (hormat), membangun komunitas dan kerja tim, dan mendengarkan rekan dan karyawan. Pada dasarnya pemimpin yang maju harus memberikan kesempatan dan berkomitmen kepada bawahannya untuk meraih kesuksesan. Atasan yang baik akan percaya bahwa pelayanan yang baik sebagai pemimpin merupakan bagian integral dari sikap dan perilaku yang berdampak pada semangat kinerja dan moral bawahan yang semakin meningkat. Dan hasil dari sikap tersebut akan memberikan kontribusi pada produktifitas perusahaan itu sendiri. Karyawan/bawahan akan merasakan bahwa mereka diperlakuan dengan semestinya dari atasan, maka kinerja akan meningkat sesuai dengan perubahan perilaku pemimpin. Penerapan *servant leadership* dalam organisasi pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja bawahan atau karyawan. Penerapan *servant leadership* ini memberikan tantangan baru yang menuntut kesanggupanbagi pemimpin untuk melakukan perubahan sikap, cara pandang, dan perilaku dalam berkomunikasi dengan bawahan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agus dkk (2022), Alviani dkk (2021), Pohan (2021) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT General Indah Mustika.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil kesimpulan dalam penelitian ini adalah servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Desa Kuala Simeme Kecamatan Namorambe. Variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel X (servant Leadership) sebesar 34,4% dan sisanya sebesar 65,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil dan keterbatasan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah servant leadership yang sudah berjalan di perusahaan ini sudah cukup baik, akan tetapi perlu dipertahankan dan ditingkatkan terus agar kinerja pegawai tidak mengalami penurunan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Sayoga, I., Kawiana, I., & Astrama, I. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 2(1), 12-20. https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24

Alviani, Gusti Ayu Lusia., Widyani, Anak Agung Dwi dan Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Badung. Jurnal EMAS. 2(1). 134-149.

Barbuto, JE. dan Wheeler DW. (2016). Scale development and construct clarification ofservant leadership. Group & Organization Management.

Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Giyanti, D., Setyowati, N., & Dharmanto, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). Jurnal Inovasi Penelitian, 2(8), 2451-2464. https://doi.org/10.47492/jip.v2i8.1124

Pohan, Fatimah. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT General Indah Mustika. Journal of Business and Economics Research (JBE), 2(2). https://doi.org/10.47065/jbe.v2i2.818

Poli, W.I.M. (2015). Kepemimpinan Stratejik; Pelajaran dari Yunani Kuno hingga Bangladesh. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Sahputra, Ali. (2022). Pengaruh Servant Leadership Style, Komunikasi Interpesonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. Vol. 2. No. 3 Juli 2022 Page 497-507. https://doi.org/10.36987/jumsi.v2i3.3194

Sendjaya, S. dan Sarros, J. C. (2014). Servant leadership: Its Origin, Development and Application in Organizations. Journal Of Leadership and Organization Studies.

Shasena, D. R. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT Dimar Antika Nugraha Desa Bringin Badas Kediri. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi, 6(1), 1042–1051. Retrieved from https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/760

Spears, Larry. (2015). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. The Journal of Virtues & Leadership.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: Alfabeta.

Vondey, M. (2017). The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification. International Journal of Leadership Studies.