

Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

I Komang Edi Darmawan⁽¹⁾

Putu Herny Susanti⁽²⁾

Ni Nyoman Adityarini Abiyoga VS.⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: kmedidarmawan@gmail.com

Diterima: 17 April 2021	Direvisi: 19 April 2021	Disetujui: 21 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

ABSTRACT

Villa Dedary Kriyamaha continues to encourage employees to show their best performance at work. The purpose of this study was to determine the effect partially and simultaneously servant leadership and human relations on employee performance at Villa Dedary Kriyamaha in Ubud. The population in this study were all employees of Villa Dedary Kriyamaha in Ubud as many as 36 people. Determination of the sample using saturated sampling technique, where the entire population is sampled. After the instrument test and classical assumption test were carried out, the data analysis was then carried out using multiple linear regression analysis, determination, t test, and F test. The analysis showed that servant leadership had a positive and significant effect on the employee performance of Villa Dedary Kriyamaha. Human relations has a positive and significant effect on the employee performance of Villa Dedary Kriyamaha. Servant leadership and human relations have a positive and significant effect on employee performance at Villa Dedary Kriyamaha in Ubud.

Keywords: *Servant Leadership; Human Relations; Employee performance*

ABSTRAK

Villa Dedary Kriyamaha terus mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang terbaik dalam bekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan *servant leadership* dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada Villa Dedary Kriyamaha di Ubud. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Villa Dedary Kriyamaha di Ubud sebanyak 36 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha. *Servant leadership* dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha di Ubud.

Kata Kunci : *Servant Leadership; Human Relation; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. Peranan sumber

daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja atau kinerja yang dihasilkan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia maka sebuah perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap puas dan tidak puasnyanya karyawan selama bekerja di perusahaan, hal ini dimaksudkan agar karyawan tetap bisa memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan (Ardana, dkk, 2012: 3).

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan, bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, yang dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis (Sunarsih dan Helmawati, 2017: 264). Menurut Kartini, *et. al.*, (2017:149) menyatakan bahwa kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. *Servant leadership* merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Spears (2015:255) pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Perbedaan ini nyata dari sikap yang dibawakan oleh si pelayan. Tujuan utama dari seorang pemimpin pelayan adalah melayani dan memenuhi kebutuhan pihak lain, yaitu secara optimal seharusnya menjadi motivasi utama kepemimpinan (Russell dan Stone, 2015:11).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan karyawan dengan rekan kerja atau *human relation*. *Human relation* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan (Davis dalam Afrian dan Kasmiruddin, 2017: 7). Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Villa Dedary Kriyamaha merupakan salah satu villa yang sangat mengutamakan kualitas kinerja karyawannya. Villa ini berlokasi di Banjar Pinjul, Desa Kenderan,

Kecamatan Ubud, Bali. Villa Dedary Kriyamaha resmi beroperasi sejak tanggal 24 Januari 2012 dan merupakan salah satu villa yang cukup mewah. Villa ini menawarkan *view* persawahan yang mengelilingi villa, serta wisatawan dapat menikmati matahari terbenam dari bagian atas bangunan villa. Lokasi Villa Dedary Kriyamaha tergolong strategis yang hanya berjarak 8 kilometer atau sekitar sepuluh menit berkendara menuju pusat kota Ubud. Villa Dedary Kriyamaha di Ubud memiliki *restaurant* yang bernama The Kendran Restaurant and Lounge, Pramana Spa, serta menyediakan paket *adventure*, paket *wedding*, serta paket *honeymoon* yang dapat dipesan dan diakses langsung pada website resmi Villa Dedary Kriyamaha.

Setiap perusahaan tentu menginginkan memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai begitu pula Villa Dedary Kriyamaha yang terus mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang terbaik dalam bekerja, tetapi semuanya tidak serta merta berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dimana sampai saat ini Villa Dedary Kriyamaha masih mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan, salah satunya dapat dilihat dari tingkat kunjungan wisatawan dalam periode 5 (lima) tahun terakhir yang masih belum mencapai target yang ditetapkan. Jumlah kunjungan wisatawan tertinggi terdapat pada tahun 2017, hal ini dikarenakan banyak promosi dilakukan pihak Villa Dedary Kriyamaha untuk menarik minat wisatawan menggunakan jasa Villa Dedary Kriyamaha.

Bentuk promosi itu salah satunya dengan memberikan pelayanan spa gratis bagi wisatawan yang menginap lebih dari lima hari. Tingkat kunjungan wisatawan terendah kedua terjadi pada tahun 2015, hal ini dikarenakan hubungan antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik, dimana wisatawan banyak mengeluhkan tentang pelayanan yang terlambat dan tidak tepat waktu yang terjadi karena kurangnya koordinasi baik antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan rekan kerjanya. Padahal adanya komunikasi yang semakin baik antara pimpinan dan karyawan serta karyawan dengan rekan kerjanya menunjang peningkatan kualitas pelayanan kepada wisatawan. Komunikasi yang baik membuat arahan dari pimpinan kepada karyawan mudah dimengerti dan dapat dilaksanakan dengan baik.

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

Servant Leadership

Servant leadership atau kepemimpinan pelayan adalah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1904-1990) pada tahun 1970 dengan bukunya yang berjudul *The Servant as Leader*. Menurut Spears (2015:255) pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Perbedaan ini nyata dari sikap yang dibawakan oleh si pelayan, pertama adalah merasa yakin bahwa kebutuhan tertinggi orang lain terpenuhi.

Human Relation

Human Relation merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar (Soleh, 2017). Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus-menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh suatu pihak ke pihak yang lain (Siagian, 2016: 307).

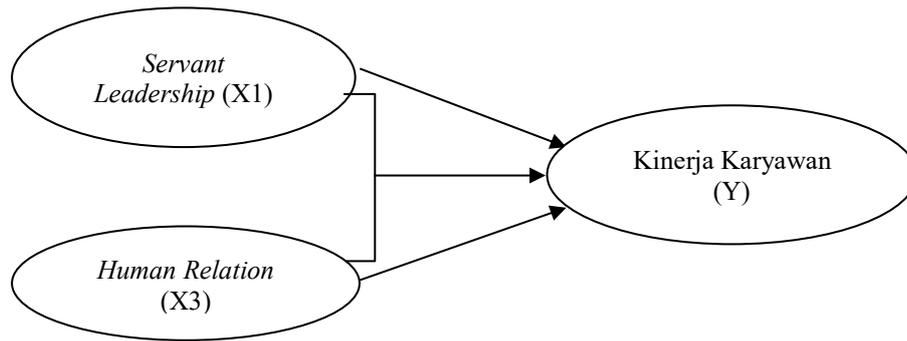
- H1: Diduga *servant leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Villa Dedary Kriyamaha di Ubud.
- H2: Diduga *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Villa Dedary Kriyamaha di Ubud.
- H3: Diduga *servant leadership* dan *human relation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Villa Dedary Kriyamaha di Ubud.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan pada Villa Dedary Kriyamaha yang berlokasi di Banjar Pinjul, Desa Kenderan, Kecamatan Ubud, Bali. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu *servant leadership* yang terdiri dari *servant leadership* (X1) dan *human relation* (X2), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Villa Dedary Kriyamaha sebanyak 36 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan pada Villa Dedary Kriyamaha sebanyak 36 orang karyawan. Sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi atau menggunakan teknik sampel jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan adanya tujuan yang spesifik dalam memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu atau secara tidak acak (Sugiyono, 2017: 81). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Villa Dedary Kriyamaha sebanyak 36 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H1 dan H2) maupun hipotesis similtas (H3) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel *servant leadership*, *human relation*, dan kinerja karyawan sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Pearson Correlation	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
1	Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,684	Valid	0,947	Reliabel
		Y2	0,901	Valid		
		Y3	0,797	Valid		
		Y4	0,712	Valid		
		Y5	0,825	Valid		
		Y6	0,832	Valid		
		Y7	0,839	Valid		
		Y8	0,898	Valid		
		Y9	0,920	Valid		
		Y10	0,916	Valid		
2	<i>Servant leadership</i> (X ₁)	X1.1	0,950	Valid	0,976	Reliabel
		X1.2	0,837	Valid		
		X1.3	0,761	Valid		
		X1.4	0,903	Valid		
		X1.5	0,925	Valid		
		X1.6	0,948	Valid		
		X1.7	0,962	Valid		
		X1.8	0,962	Valid		
		X1.9	0,953	Valid		
		X1.10	0,906	Valid		
3	<i>Human relation</i> (X ₂)	X2.1	0,961	Valid	0,939	Reliabel
		X2.2	0,887	Valid		
		X2.3	0,802	Valid		
		X2.4	0,876	Valid		
		X2.5	0,869	Valid		
		X2.6	0,817	Valid		
		X2.7	0,841	Valid		
		X2.8	0,686	Valid		
		X2.9	0,739	Valid		
		X2.10	0,854	Valid		

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dan nilai koefisien *alpha cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS *Version 22.0 for Windows*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.40985701
Most Extreme Differences	Absolute	.209
	Positive	.209
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.257
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dimana hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,085 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.512	4.655			
	X1	.223	.098	.224	.952	1.050
	X2	.722	.094	.757	.952	1.050

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.311	1.208		3.569	.001
	X1	-.049	.025	-.313	-1.930	.062
	X2	-.033	.024	-.219	-1.354	.185

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh *servant leadership* dan *human relation* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.512	4.655		.755	.456
	X1	.223	.098	.224	2.275	.029
	X2	.722	.094	.757	7.697	.000

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5. diperoleh nilai konstanta (α) = 3,512 dan koefisien regresi (β_1) = 0,223 dan (β_2) = 0,722. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 3,512 + 0,223X_1 + 0,722X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $\alpha = 3,512$ yang berarti apabila nilai variabel *servant leadership* dan *human relation* tidak meningkat, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 3,512.

Nilai $\beta_1 = 0,223$ yang berarti apabila nilai variabel *servant leadership* meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,223, dengan asumsi variabel *human relation* tetap.

Nilai $\beta_2 = 0,722$ yang berarti apabila nilai variabel *human relation* meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,722, dengan asumsi variabel *servant leadership* tetap.

Dilihat dari nilai $(\beta_1) = 0,223$ dan $(\beta_2) = 0,722$ yang berarti apabila nilai variabel *servant leadership* dan *human relation* sama-sama meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,945.

Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari *servant leadership* dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada Villa Dedary Kriyamaha.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.696	.678	3.512

Sumber: data diolah, 2021

Dengan demikian besarnya pengaruh *servant leadership* dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada Villa Dedary Kriyamaha adalah sebesar 67,8% sedang sisanya 32,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya lingkungan kerja, karakteristik individu, dan lainnya. Dengan demikian, *servant leadership* dan *human relation* dapat mempengaruhi kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha.

Hasil Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh *servant leadership* dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada Villa Dedary Kriyamaha terlihat pada Tabel 5. di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,223 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,275 >$ nilai t_{tabel} sebesar 2,035 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,029 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya H_1 yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha di Ubud dapat diterima. Semakin baik penerapan *servant leadership* pada perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan bukan dirinya sendiri. Hal ini akan mendorong suasana kerja yang lebih sehat dan akan terjadi perubahan sosial yang positif yang membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,722 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $7,697 >$ nilai t_{tabel} sebesar 2,035 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya H_2 yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha dapat diterima. Semakin baik *human relation* yang ada di perusahaan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. *Human relation* dalam aktivitas manajemen organisasi atau lembaga adalah menciptakan suatu kerja sama antar karyawan dalam satu tim kerja, meningkatkan produktivitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Penerapan *human relation* yang baik diharapkan dapat terjadi hubungan yang kuat dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila gaya kepemimpinan dan *human relation* dapat berjalan dengan baik maka tentu dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik serta tentu saja berdampak baik pula bagi perusahaan.

Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah *servant leadership* dan *human relation* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Villa Dedary Kriyamaha. Berikut adalah hasil uji statistik F :

Tabel 7. Uji Simultan (F-test)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	933.801	2	466.900	37.861	.000 ^a
	Residual	406.949	33	12.332		
	Total	1340.750	35			

Sumber: data diolah, 2021

Hasil pengujian F-test pengaruh *servant leadership* dan *human relation* terhadap kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $37,861 > F_{tabel}$ sebesar 2,89 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya H_3 yang menyatakan bahwa *servant leadership* dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha dapat diterima. Semakin baik penerapan *servant leadership* dan *human relation* maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Perusahaan yang memiliki seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan

pelayanan bukan dirinya sendiri akan mendorong suasana kerja yang sehat dan lebih semangat. Serta jika diikuti dengan penerapan *human relation* yang baik diharapkan dapat terjadi hubungan yang kuat dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga jika gaya kepemimpinan dan *human relation* dapat berjalan dengan baik maka tentu dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik serta tentu saja berdampak baik pula bagi perusahaan.

Simpulan

Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi sebesar 0,223, nilai t_{hitung} sebesar 2,275 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,029 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha di Ubud.

Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi sebesar 0,722, nilai t_{hitung} sebesar 7,697 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha di Ubud.

Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh *servant leadership* dan *human relation* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar 37,861 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi didapat 67,8% sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* dan *human relation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Villa Dedary Kriyamaha di Ubud.

Saran

Terkait dengan kinerja karyawan, terlihat bahwa karyawan masih belum mampu memberikan hasil kerja sesuai dengan target perusahaan serta beberapa kekurangan lain seperti ketelitian karyawan dalam bekerja, penyelesaian beberapa pekerjaan dalam satu waktu, dan mengkoordinasikan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan lain. Maka disarankan kepada Villa Dedary Kriyamaha untuk lebih mendorong atau memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik seperti dengan memberikan insentif atau bonus lebih kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memenuhi target

sehingga karyawan akan berlomba menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mutu dan target yang ditetapkan perusahaan.

Terkait dengan *servant leadership*, terlihat bahwa karyawan merasa pimpinan Villa Dedary Kriyamaha belum memiliki visi yang jelas yang ingin dicapai serta beberapa kekurangan lain seperti kurangnya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, tujuan pimpinan dalam mempertahankan perusahaan, serta prioritas pengembangan karir karyawan yang dirasakan karyawan masih kurang. Maka disarankan kepada Villa Dedary Kriyamaha untuk lebih memantapkan visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan kedepannya sehingga karyawan dapat fokus bekerja untuk visi misi yang ditetapkan tersebut, selain itu perlu adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seperti bonus ataupun kenaikan jabatan yang dapat menjadi pengembangan karir karyawan di masa depan.

Terkait dengan *human relation*, terlihat bahwa karyawan merasa pimpinan belum mampu memberikan informasi-informasi tentang pekerjaan secara baik serta beberapa kekurangan lain seperti komunikasi antar pimpinan dan karyawan, keterbukaan perusahaan terhadap ide-ide dari karyawan, serta saling menghargai tugas dan kewajiban masing-masing karyawan. Maka disarankan kepada Villa Dedary Kriyamaha untuk lebih memberikan arahan-arahan kepada karyawan mengenai pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada karyawan agar karyawan mendapatkan informasi yang jelas mengenai pekerjaannya dan dapat memahami pekerjaannya tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih baik, selain itu pimpinan disarankan untuk lebih mendekati diri dengan bawahan untuk menciptakan hubungan yang lebih harmonis melalui komunikasi.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mencari dan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, etos kerja, kompensasi dan lainnya serta menambah jumlah sampel yang digunakan agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna lagi.

Penelitian ini terbatas kepada satu tempat penelitian yaitu Villa Dedary Kriyamaha, apabila dilakukan di tempat lain mungkin hasilnya akan terdapat perbedaan serta terbatas pada waktu penelitian yang mempersempit ruang gerak penelitian, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian

Daftar Pustaka

- Afrian Rahman & Kasmiruddin 2017. Pengaruh human relation terhadap kepuasan kerja karyawan. *JOM FISIP*. Vol. 4 No. 2, pp. 1-12.
- Aji, Muhammad. 2016. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. Vol. 5 No. 3, pp. 178-188.
- Andrew, Kevin. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 6, No. 2, pp. 61-72.
- Anggpradja, Indra Taruna dan Wijaya, Ronny. 2017. Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation to Performance of Employees. *Jurnal of Applied Management (JAM)*, Vol. 15, No. 1, pp. 74-80.
- Ardana, dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Armansyah. 2016. Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung. *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Diputra, Ade Agus Diama Purwa dan Ida Bagus Ketut Surya. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, pp. 1-12.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2018. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasan Hafied. 2016. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayanti. 2020. Pengaruh stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 12, No. 1, pp. 124-132.
- Irnanda, Dina. 2019. Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*. Vol. 4, No. 1, pp. 38-45.
- John, O P, Naumann, L P & Soto, C J. 2015. Paradigm Shift to The Integrative Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, And Conceptual Issues. Dalam O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research*. New York, NY: Guilford Press.
- Kamanjaya, I Gede Hendry. 2017. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 6, No. 7, pp. 2731-2760.
- Kartikarini, Mustikadewi. 2015. Pengaruh Servant Leadership dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. *Skripsi*. Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta. pp:1-144.
- Kartini, Kartono. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Lamberton, Lowell H. 2017. *Human Relation: Strategies for Success*, Avenue of The Americas, New York.
- Liawati. 2020. Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Cabang WTC Serpong Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol. 3, No. 3, pp. 248-257.

- Maizar, Jon. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI, Persero. Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 6, No. 2, pp. 218-239.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryani, Ni Luh Karang Sri. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Values*. Vol. 1, No. 2, pp. 53-67.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Nadapdap. 2017. Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3 No. 2, pp. 47-60.
- Nugroho, Novianto Eko. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Di PT. Surya Timur Sakti Jatim. *MBIA*. Vol. 19, No. 1, pp. 109-120.
- Nuraeni, Yuni Siti. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 8, No. 3, pp. 244-255.
- Onong Uchyana Effendy. 2015. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Paais, Maartje. 2020. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia, Persero. Cabang Ambon. *Jurnal Ekonomi Peluang*. Vol. 14, No. 1, pp. 1-14.
- Putri, Desy Pradita. 2018. Pengaruh Servant Leadership Dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawa. Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58 No. 2, pp. 1-10.
- Rahayu, Muji. 2019. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. Vol. 11 No. 1, pp. 99-108.
- Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Robbin & Judge. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Robert A. Baron. 2015. *Behavior in Organizations, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Rosady. 2015. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Ruslan, 2015. *Manajemen Publik Relations dan Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Russell, R.F., & Stone, A.G. 2015. A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 23, No. 3, pp. 145-157
- Saputra, I Putu Ari. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 4, No. 1, 1-9.
- Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Soleh Rosyad dkk. 2017. Pengaruh Human Relation Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kabupaten Lebak, *E-jurnal Management*, Vol. 1 No. 2, pp. 1-12.
- Spears (Ed.). 2015. *Insights On Leadership: Service, Stewardship, Spirit, And Servant-Leadership*. New York: Wiley. Greenleaf

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih, D. dan Helmawati. 2017. *Cara Mengukur Pengetahuan dan Sikap*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sundani, Rika Ayu. 2020. Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwasin Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Al-Iqtisihad: Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. 2, No. 1, pp. 69-92.
- Syahroni, Irkham. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Servant Leadership, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Bri Syariah Kc Semarang. *Skripsi*. Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Syajidin, Muhammad. 2017. Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*. Vol. 15, No. 1, pp. 46-58.
- Winarja. 2018. Employee Commitment on Organizational Performance. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 21 No. 1, pp. 32-52
- Yuningsih, Erni. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*. Vol. 6, No. 1, pp. 47-59.