

Pengaruh *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali

I Putu Adi Surya ⁽¹⁾
Putu Herny Susanti ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : adisuryads32@gmail.com

Diterima: 20 April 2021

Direvisi: 26 April 2021

Disetujui: 27 April 2021

ABSTRACT

The achievement of organizational goals cannot be separated from the performance in them. It is very important for every organization to maintain its performance in order to be stable and even increase. This study aims to determine the effect of servant leadership, work discipline, and organizational culture on employee performance at the Bali Provincial Language Center Office. The entire population in this study will be involved in the study as a sample of 53 respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that servant leadership, work discipline, and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at the Bali Provincial Language Center Office partially and simultaneously. Suggestions in this study are to evaluate policies related to employee performance by looking at servant leadership factors, work discipline, and organizational culture.

Keywords: *Servant Leadership; Work Discipline; Organizational Culture; Performance*

ABSTRAK

Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja yang ada di dalamnya. Sangat penting bagi setiap organisasi untuk menjaga kinerjanya agar stabil bahkan mengalami peningkatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali. Seluruh populasi dalam penelitian ini akan dilibatkan dalam penelitian sebagai sampel dengan jumlah 53 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali secara parsial dan simultan. Saran dalam penelitian ini adalah mengevaluasi kebijakan terkait kinerja pegawai dengan melihat faktor *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Kata Kunci : *Servant Leadership; Disiplin Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja*

Pendahuluan

Kinerja yang baik dari seorang pegawai merupakan aset penting bagi perusahaannya. Hal ini dapat membuat perusahaan menjadi lebih terarah dan akan memiliki kecenderungan yang besar dalam mencapai tujuannya. Kinerja selalu menjadi perhatian penting dari setiap perusahaan, karena kinerja dari pegawai akan mempengaruhi keseluruhan aktivitas yang ada di dalam

perusahaan Ajis *et al.*, (2017). Menurut Rahayu (2019), kinerja adalah segala usaha yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dari pegawai dapat menjamin peningkatan mutu dan produktivitas perusahaan, sehingga tujuan jangka pendek maupun jangka panjang dapat dicapai (Mindari, 2015). Penerapan strategi yang tepat dan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat menjadi salah satu strategi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya. Selain untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, kinerja dari seorang pegawai juga dapat meningkatkan daya saing yang dimiliki perusahaan, sehingga akan mampu bersaing dalam dunia usaha dan memiliki potensi usaha yang berkesinambungan (Utami dan Waluyo, 2017).

Servant leadership sangat penting bagi seluruh karyawan karena pemimpin dapat menempatkan diri sejajar dengan bawahan. Menurut Rahayu (2019), “*servant leadership* adalah pendekatan yang berfokus pada kepemimpinan dari sudut pandang pemimpin dan perilakunya, mengutamakan pengikut, perhatian pada masalah mereka, empati dengan mereka dan membantu mengembangkan kapasitas pribadinya secara penuh”. Pemimpin yang mampu menjadikan dirinya pelayan bagi kepentingan bersama akan dapat membangun kepemimpinan yang kokoh. *Servant leadership* membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan karena pemimpin tidak hanya sebagai pengawas tetapi juga ikut terlibat dan karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik (Safitri dan Mahaputra, 2020). *Servant leadership* sangat cocok diterapkan dalam organisasi yang mengedepankan pelayanan dan kasih sayang. Hal ini dikarenakan pemimpin yang mampu menempatkan diri sebagaimana seorang kawan untuk pegawai, sehingga tidak ada batasan tebal antar pemimpin dan pegawai (Akbar dan Nurhidayati, 2018).

Kedisiplinan yang dimiliki setiap anggota organisasi akan membawa kebaikan bagi organisasi tersebut. Raymondus (2015), disiplin kerja adalah sikap yang ditunjukkan seorang karyawan dalam bekerja dengan menaati setiap peraturan agar tindakan yang dilakukannya tidak keluar dari jalur yang ditetapkan perusahaan. Dengan disiplin yang baik maka pegawai akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ada sehingga dapat meminimalisir segala bentuk kelalaian dalam menjalankan tugas. Disiplin yang baik dari pegawai, dapat meningkatkan kinerjanya karena bekerja secara tepat dan tepercaya (Putri dan Novi, 2019). Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik yang dapat mendorong tercapainya tujuan bersama yang ada di dalam organisasi.

Budaya yang dimiliki sebuah organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dapat menjadi

ciri pembeda dengan organisasi lainnya (Mahayasa, dkk., 2018). Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi, ataupun norma-norma yang telah disepakati untuk menentukan perilaku individu dalam organisasi (Torang dalam Siagian, 2018). Budaya ini akan menjadi pondasi bagi setiap tindakan, peraturan, dan strategi organisasi dalam meningkatkan produktivitasnya (Nadir, 2016). Budaya yang baik akan menjadikan anggota untuk selalu melakukan yang terbaik dan nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja, dimana anggota akan mengelaurkan potensinya untuk meningkatkan produktivitas dirinya (Umala, 2019). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan sangat diperlukan di perusahaan karena budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Sumaki *et al.*, 2015).

Balai Bahasa Provinsi Bali merupakan salah satu unit Pelaksana Teknis Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Berdasarkan observasi awal, pekerjaan yang diselesaikan pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Bali secara kuantitas masih sedikit dan hanya menyelesaikan pekerjaan yang terjadwal, tanpa adanya upaya untuk melakukan inovasi kegiatan lain sehingga dapat melakukan pekerjaan lebih banyak. Hubungan interpersonal antar pegawai yang cenderung mementingkan diri sendiri tanpa bekerjasama untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan bersama. Hasil wawancara kepada pegawai menunjukkan bahwa penerapan *servant leadership* yang dilakukan pimpinan masih kurang, dimana pemberdayaan pegawai masih kurang dilakukan oleh pimpinan misalnya tidak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memimpin rapat. Selain itu visi atau orientasi masa depan pimpinan juga masih kurang karena belum ada terobosan program yang efisien untuk meningkatkan kinerja. Pegawai juga kurang disiplin dalam menaati peraturan misalnya melewati batas waktu istirahat, tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja. Dan yang paling dominan adalah ketidakhadiran pegawai dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang datang terlambat saat bekerja dan tingkat absensi yang tinggi.

Kinerja pegawai memiliki peran penting terhadap keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya, mengharuskan setiap instansi untuk menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik (Safitri dan Mahaputra, 2020). Kinerja baik akan membawa dampak yang menguntungkan bagi perusahaan, tetapi sebaliknya jika kinerja yang ditunjukkan buruk akan memberikan kerugian bagi perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali.

Pemimpin yang mampu menjadi teman dan memberikan perhatian pada karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja para bawahan sehingga dapat mendorongnya untuk bekerja bekerja lebih baik dan maksimal. Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani dan Aini (2019) serta Kurniawan (2019) menemukan dalam penelitiannya bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut diangkat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Bali.

Disiplin kerja pegawai yang terjaga, mempermudah perusahaan dalam melakukan kontrol terhadap masing-masing individunya untuk bekerja dengan optimal serta menfokuskan setiap tindakannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mindari (2015) serta Siagian (2018) menemukan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut diangkat hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Bali.

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karena dapat mengarahkan organisasi untuk saling bekerjasama dalam membangun organisasi menjadi lebih baik. Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rumagit *et al.*, (2019) serta Astutik (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut diangkat hipotesis sebagai berikut:

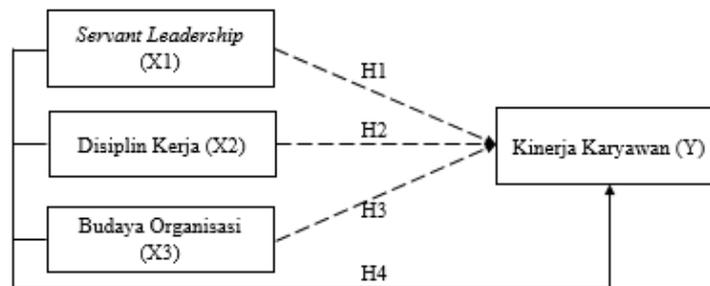
H₃ : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Bali

Sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga kinerja pegawainya agar tidak menurun karena dapat mengganggu segala aktifitas yang ada di dalam perusahaan. Muliadi (2018) menemukan dalam penelitiannya bahwa *servant leadership* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Santosa *et al.*, (2019) yang menemukan bahwa *servant leadership* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut diangkat hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Diduga *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Bali.

Metode Penelitian

Penelitian jenis asosiatif ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Lokasi yang ditetapkan untuk melakukan penelitian adalah Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali karena tingkat absensi yang tinggi. Jumlah seluruh populasi adalah sebanyak 53 orang pegawai dan semuanya digunakan sebagai sampel. Sampel ditentukan dengan metode sampel jenuh karena keseluruhan populasi akan digunakan dalam penelitian. Untuk mendapatkan data primer dari responden, peneliti menggunakan wawancara dan juga melakukan penyebaran kuesioner. Jawaban responden pada item pertanyaan yang diajukan untuk semua variabel diukur dengan skala likert. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji semua hipotesis yang diajukan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Maharani dan Aini (2019); Mindari (2015); Astutik (2016)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dari tabel 1 diketahui bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah valid yang terlihat dari nilai koefisien korelasi $> 0,30$ dan telah reliabel yang terlihat dari nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelittian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Servant Leadership (X1)	No. 1 - 5	$> 0,30$	Valid	$> 0,60$	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	No. 1 - 5				
3	Budaya Organisasi (X3)	No. 1 - 5				
4	Kinerja Pegawai (Y)	No. 1 - 5				

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa, pegawai didominasi laki-laki sebanyak 31 orang (58,49%) sedangkan responden perempuan sebanyak 24 orang (42,86%). pegawai berada pada usia produktif dimana responden tertinggi memiliki rentang usia 21 - 30 Tahun sebanyak 22 orang (40,74). Pegawai kebanyakan merupakan lulusan Sarjana sebanyak 32 orang (60,38%) pegawai terbanyak memiliki masa kerja 6 – 10 Tahun sebanyak 21 orang (38,89%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	31	58,49
		Perempuan	22	41,51
		Total	53	100
2	Usia	21 - 30 Tahun	22	41,51
		31 - 40 Tahun	16	30,19
		41 - 50 Tahun	10	18,87
		≥ 50 Tahun	5	9,43
		Total	53	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	15	28,30
		Sarjana (S1)	32	60,38
		S2 / S3	6	11,32
		Total	53	100
4	Masa Kerja	≤ 1 Tahun	8	15,09
		1 – 5 Tahun	14	26,42
		6 – 10 Tahun	21	39,62
		> 10 Tahun	10	18,87
		Total	53	100

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan jawaban responden terhadap *servant leadership* dengan rata-rata total 3,57 yang berarti pimpinan telah menerapkan *servant leadership* dengan baik.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel *Servant Leadership*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Pimpinan menunjukkan kasih sayang kepada pegawai	1	29	19	4	0	186	3,51	Baik
2	Pimpinan menerima setiap masukan yang diberikan pegawai	5	27	17	4	0	192	3,62	Baik
3	Pimpinan memiliki visi yang jelas untuk kebaikan instansi	4	31	17	1	0	197	3,72	Baik
4	Pimpinan mengapresiasi segala bentuk kontribusi yang diberikan oleh pegawai	2	25	23	3	0	185	3,49	Baik
5	Pimpinan dipercaya untuk mengarahkan instansi agar lebih baik	1	28	21	3	0	186	3,51	Baik
Rata-Rata Total								3,57	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 menunjukkan jawaban responden terhadap disiplin kerja dengan rata-rata total 3,62 yang berarti pegawai telah memiliki disiplin kerja yang baik.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu	7	28	16	2	0	199	3,75	Baik
2	Pegawai taat terhadap segala bentuk peraturan yang berlaku	1	29	20	3	0	187	3,53	Baik
3	Pegawai bertanggungjawab terhadap standar kerja yang ditetapkan	2	28	21	2	0	189	3,57	Baik
4	Pegawai melaksanakan tugasnya dengan teliti	4	25	23	1	0	191	3,60	Baik
5	Pegawai menerapkan sopan santun dalam bekerja	2	33	16	2	0	194	3,66	Baik
Rata-Rata Total								3,62	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5 menunjukkan jawaban responden terhadap budaya organisasi dengan rata-rata total 3,61 yang berarti perusahaan telah memiliki budaya organisasi yang baik.

Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Pegawai dituntut untuk memiliki inovasi dalam bekerja	4	26	19	4	0	189	3,57	Baik
2	Pegawai memperhatikan setiap detail di dalam pekerjaannya	2	27	22	2	0	188	3,55	Baik
3	Instansi berfokus pada hasil akhir yang dicapai pegawai	3	24	24	2	0	187	3,53	Baik
4	Perusahaan memberikan keputusan dengan pertimbangan hasil kerja pegawai	1	34	18	0	0	195	3,68	Baik
5	Pegawai bersaing dalam menunjukkan kemampuan untuk menjadi yang terbaik	4	32	16	1	0	198	3,74	Baik
Rata-Rata Total								3,61	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6 menunjukkan jawaban responden terhadap kinerja pegawai dengan rata-rata total 3,70 yang berarti karyawan telah memiliki kinerja yang baik.

Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Pegawai mencapai target jumlah pekerjaan yang ditetapkan	2	34	16	1	0	196	3,70	Baik
2	Pekerjaan yang diselesaikan pegawai sesuai standar instansi	4	30	15	4	0	193	3,64	Baik
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	6	31	14	2	0	200	3,77	Baik
4	Pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif	4	33	15	1	0	199	3,75	Baik
5	Pegawai melakukan kerjasama untuk memperoleh hasil yang terbaik	7	22	21	3	0	192	3,62	Baik
Rata-Rata Total								3,70	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 7 menunjukkan bahwa data tersebar secara normal dimana nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, tidak terjadi multikolinieritas dimana nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dimana nilai *sig.* > 0,05.

Tabel 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
<i>Servant Leadership</i> (X1)		0,238	4,209	0,899
Disiplin Kerja (X2)	0,200	0,255	3,925	0,282
Budaya Organisasi (X3)		0,188	5,307	0,171

Sumber: Data diolah (2021)

Nilai *R square* pada Tabel 8 menunjukkan variasi model kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi sebesar 0,871 atau 87,1% dan sisanya sebesar 0,129 atau 12,9% tidak dijelaskan dalam model.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.871	.864	.992

Sumber: Data diolah (2021)

Persamaan $Y = 0,410 + 0,359X_1 + 0,245X_2 + 0,401X_3$ diperoleh dari hasil regresi pada Tabel 9 yang memiliki interpretasi sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi sebesar 0,359 (positif), nilai t-hitung (3,545) > t-tabel (2,028) dengan signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$. Sehingga, *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Bali. Ini berarti bahwa semakin baik *servant leadership* yang diterapkan perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sapengga (2016) serta Santosa *et al.*, (2019) juga menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai koefisien regresi (0,245) (positif), nilai t-hitung (2,366) > t-tabel sebesar (1,677) dengan signifikansi $0,022 < \alpha (0,05)$. Sehingga, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Bali. Ini berarti semakin baik disiplin kerja didalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Primananda dan Djastuti (2015) serta Sumaki *et al.*, (2015) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,401 (positif), nilai t-hitung (3,158) > t-tabel (1,677) dengan signifikansi $0,003 < \alpha (0,05)$. Sehingga, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Bahasa Provinsi Bali. Ini berarti semakin baik budaya organisasi didalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Safitri dan Mahaputra (2020) serta Nadir (2016) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 9 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.410	1.022		.401	.690
1 Servant Leadership	.359	.101	.373	3.545	.001
Disiplin Kerja	.245	.104	.240	2.366	.022
Budaya Organisasi	.401	.127	.373	3.158	.003

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) yang ditampilkan pada Tabel 10 menunjukkan nilai $F_{hitung} (110,688) > F_{tabel} (2,79)$ dengan nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$. Sehingga, *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali. Ini berarti semakin baik *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi pada perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Akbar dan

Nurhidayati (2018) yang menemukan bahwa *servant leadership* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta Santosa *et al.*, (2019) yang menemukan bahwa *servant leadership* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 10 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	326.994	3	108.998	110.688	.000 ^b
1 Residual	48.252	49	.985		
Total	375.245	52			

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa (1) *servant leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (4) *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran dalam penelitian ini adalah agar pihak manajemen Balai Bahasa Provinsi Bali (1) memberikan *reward* sebagai apresiasi kepada karyawan yang berprestasi, (2) memberikan *punishment* positif seperti melakukan pembersihan areal kantor dan penelitian tambahan, (3) sidak kinerja diluar penilaian kinerja rutin dari dinas untuk memastikan kebenaran dari penilaian rutin, (4) membentuk sistem tim bergilir untuk meningkatkan kerjasama satu sama lain, dan (5) peneliti selanjutnya agar menganalisis faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, OCB, kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, *self esteem*, dan *self efficacy* agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua perusahaan ataupun organisasi.

Daftar Pustaka

- Ajis, S., Adda, H. W., & Wirastuti, W. (2017). Pengaruh *Servant Leadership* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (Kpp Pratama Palu). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 3(3), 213–224.
- Akbar, E., & Nurhidayati. (2018). Peningkatan Kinerja Melalui *Servant Leadership*, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(1), 35–48.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *Jbmp (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140.
- Kurniawan, T. (2019). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya. *Agora*, 7(1), 1–6.
- Maharani, P. D., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Kepimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72(1), 139–146.

-
- Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, Volume 12*(No. 1), 71–86.
- Mindari, E. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen, 5*(1), 15–27.
- Muliadi. (2018). Pengaruh Servant Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Pengairan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jieb : Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 4*(1), 87–92.
- Nadir, M. (2016). Pengaruh Servant Leadership, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pendidikan Papatudzu, 1*(2), 38–50.
- Primananda, N., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal Of Management, 4*(1), 1–11.
- Putri, D. Y., & Novi, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aurora World Cianjur. *Management And Entrepreneurship Journals, Ii*(2), 119–133.
- Rahayu, M. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *Jisma (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi), 11*(1), 99–108.
- Raymundus, I. W. R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading Di Jakarta Utara. *Ijpa-The Indonesian Journal Of Public Administration, 1*(2), 161–170.
- Rumagit, G. I., Rate, P. Van, & Roring, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7*(3), 3938–3947.
- Safitri, K. A., & Mahaputra, Z. O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 10*(2), 55–62.
- Santosa, F., Adrianto, A., Syamsir, S., & Khaidir, A. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kota Padang. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 4*(2), 101–108.
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora, 4*(1), 645–650.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal Akrab Juara, 3*(1), 1–18.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepono, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15*(5), 538–549.
- Umala, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. *E Jurnal Katalogis, 5*(10), 147–154.
- Utami, A. S., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 6*(3), 465–473.