
Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

I Wayan Upadana Putra Bagia ⁽¹⁾

Putu Atim Purwaningrat ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail: upadanaputra97@gmail.com

ABSTRACT

The company always expects that employees will always have high performance in carrying out their duties and responsibilities. To solve the problem and prove the hypothesis, data was collected by means of interviews and questionnaires. Questionnaires were given to 60 respondents, for further analysis using multiple linear regression, multiple correlation, determination, F-test and t-test. Based on the results of calculations using the IBM SPSS Statistics Version 24 program, the results obtained that servant leadership has a positive and significant effect on employee performance at KSP Kumbasari Badung. This means that the better the implementation of servant leadership, the higher the employee performance at KSP Kumbasari Badung. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at KSP Kumbasari Badung. This means that the higher the organizational commitment of employees, the higher the performance of employees at KSP Kumbasari Badung. Servant leadership and organizational commitment have a positive and significant impact on employee performance at KSP Kumbasari Badung. This means that the better the implementation of servant leadership and the increased organizational commitment of employees, the higher the performance of employees at KSP Kumbasari Badung.

Keyword: *servant leadership, organizational commitment, performance*

ABSTRAK

Perusahaan selalu mengharapkan agar karyawan selalu berkinerja tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memecahkan permasalahan dan membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengumpulan data dengan cara wawancara dan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 60 orang responden, untuk selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi, F-test dan t-test. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics Version 24*, diperoleh hasil *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Kumbasari Badung. Hal ini berarti semakin baik penerapan *servant leadership*, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi dari karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung. *Servant leadership* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Kumbasari Badung. Hal ini berarti semakin baik penerapan *servant leadership* dan semakin meningkat komitmen organisasi dari karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung.

Kata kunci: *servant leadership, komitmen organisasi, kinerja*

Pendahuluan

Perekonomian Indonesia mengalami perkembangan yang tidak stabil sehingga berdampak pada kehidupan seluruh masyarakat Indonesia. Hal ini disebabkan karena adanya pandemi *Covid-19* atau sebuah wabah yang menyerang negara Indonesia. *Covid-19* merupakan penyakit pernafasan yang disebabkan oleh virus corona jenis baru yang dapat menyerang manusia tanpa memandang status sosial (Sari, 2020).

Pembangunan organisasi ekonomi dapat membantu meningkatkan taraf kehidupan masyarakat karena organisasi tersebut dibuat dengan tujuan untuk membangun tatanan perekonomian nasional serta memenuhi kebutuhan ekonomi masyarakat. Salah satu organisasi ekonomi yang sedang banyak berkembang adalah koperasi. Menurut Undang-Undang No.25 Tahun 1992, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Berdirinya koperasi di Indonesia memiliki beberapa tujuan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur (Mutiarni, 2017).

Seiring dengan berkembangnya koperasi di Indonesia, pendirian koperasi di Provinsi Bali juga turut berkembang. Provinsi Bali memiliki 8 Kabupaten dan 1 Kota Madya diantaranya Kabupaten Jembrana, Buleleng, Karangasem, Klungkung, Bangli, Badung, Gianyar, Tabanan dan Kota Denpasar. Kabupaten Buleleng merupakan salah satu kabupaten yang memiliki berbagai jenis koperasi dan mengalami perkembangan setiap tahunnya. Jumlah koperasi di setiap kabupaten mengalami perkembangan yang tidak stabil tiap tahunnya. Hal tersebut dapat dilihat melalui jumlah koperasi aktif di tiap kabupaten yang diharapkan meningkat tiap tahunnya untuk membantu perekonomian masyarakat sekitar. Dapat dilihat bahwa setiap kabupaten mengalami peningkatan maupun penurunan jumlah koperasi yang aktif setiap tahunnya. Kabupaten Buleleng merupakan satu-satunya kabupaten yang mengalami peningkatan jumlah koperasi aktif di Provinsi Bali setiap tahunnya. Berbeda dengan kabupaten lain yang mengalami pertumbuhan tidak stabil tiap tahunnya sehingga ada beberapa koperasi yang mengalami kondisi kurang sehat dan mengakibatkan adanya penurunan jumlah koperasi aktif. Jika hanya dilihat melalui perkembangan dua tahun terakhir yaitu 2019-2020, terdapat 4 kabupaten yang mengalami peningkatan paling besar yaitu Kabupaten Badung sebanyak 23 unit, Kabupaten Gianyar sebanyak 13 unit, Kabupaten Buleleng sebanyak 10 unit,

dan Kota Denpasar juga sebanyak 10 unit. Khusus untuk Kota Denpasar, salah satu koperasi yang ada di Kota Denpasar adalah KSP Kumbasari Badung, dimana dalam aktivitasnya manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah pretasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kasmir (2017-189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain kompetensi (kemampuan dan keahlian, pengetahuan), rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, sedangkan menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Mengacu kepada pernyataan tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan 2 (dua) diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Menurut Thoha (2016:121) menyatakan kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan menurut Sutrisno (2016:13) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan *servant leadership*. Gaya kepemimpinan *servant leadership* sangat cocok diterapkan dalam organisasi yang mengedepankan pelayanan dan kasih. Pimpinan menempatkan diri sebagaimana seorang kawan untuk para staf dan karyawan, sehingga tidak ada batasan tebal antara pimpinan dan karyawan. Hu dan Liden dalam Northouse (2013:218) mendapati bahwa *servant leadership* meningkatkan keefektifan tim dengan meningkatkan keyakinan pengikut, bahwa mereka bisa menjadi efektif sebagai kelompok kerja. Memiliki dampak yang positif bagi masyarakat. Konsep *servant leadership* Greenleaf tidak membatasi proses sebagai sesuatu yang dimaksudkan untuk mengubah masyarakat secara langsung. Tetapi justru menggambarkan pemimpin yang menjadi pelayan dulu mendengarkan orang lain serta membantu mereka tumbuh. Hasilnya, organisasi mereka lebih sehat dan akhirnya menguntungkan bagi masyarakat. Melalui cara ini, hasil jangka panjang dengan mengutamakan orang lain mencakup perubahan sosial yang positif, serta ikut membantu masyarakat untuk tumbuh.

Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dilaksanakan Basalama (2019) menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baik gaya *servant leadership*, maka ada kecenderungan kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian dari Rahayu (2019) menunjukkan bahwa *servant leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga makin baik penerapan *servant leadership* maka kinerja yang dicapai akan makin baik. Penelitian dari Santosa (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *servant leadership* terhadap kinerja guru pada sekolah menengah atas negeri di Kota Padang, sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh Danupranata (2020) menunjukkan *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan penelitian dari Sahem (2020) menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pendamping PKH Aceh Utara.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah komitmen organisasi. Penelitian dari Kamanjaya (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa jika komitmen organisasi pegawai meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Penelitian dari Nadir (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari afektif, *continue* dan *normative* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat, sedangkan penelitian dari Diani (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Solaiman (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Irfayanti (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dosen. Penelitian dari Ismail (2018) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dilaksanakan pada KSP Kumbasari Badung, dimana dalam usaha meningkatkan kepuasan *customer* diperlukan kepemimpinan yang mampu untuk menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu perlu pemimpin yang bergaya *servant leadership*. Namun demikian penerapan *servant leadership* di KSP Kumbasari Badung belum maksimal, karena masih ada keluhan karyawan yang merasa tidak dihargai keberadaannya.

Fenomena mengenai komitmen organisasi adalah tidak semua karyawan memiliki komitmen yang kuat, hal ini terlihat dari perilakunya dimana ada beberapa karyawan sering menunggu perintah dari pimpinan padahal seluruh pegawai sudah mendapat pembagian tugas yang jelas sesuai dengan *job* masing-masing serta tidak semua pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, yang berarti pegawai bersangkutan tidak konsisten dari segi waktu pengerjaan.

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja salah satunya bisa dilihat dari ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di KSP Kumbasari Badung, dimana beberapa karyawan sering melanggar peraturan pada tahun 2020 misalnya, karyawan kadang-kadang datang terlambat masuk kerja. Selain masalah ketaatan, indikator lain yang mengalami masalah berkaitan dengan kinerja adalah karyawan belum mampu memenuhi target kuantitas (jumlah) nasabah yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tahun 2020, fenomena menurunnya penyaluran kredit menurut hasil wawancara dengan bagian kredit di KSP Kumbasari Badung disebabkan karena adanya pandemi Covid 19 sehingga kredit yang berhasil disalurkan hanya sebesar 62,13%, lebih kecil dari rata-rata pencapaian kredit yaitu 67,88%.

Permasalahan-permasalahan tersebut, di atas dikhawatirkan akan dapat mengganggu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga hal ini cukup relevan diadakan penelitian

dengan judul : “Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kumbasari Badung”. Dari permasalahan diatas didapatkan rumusan masalah Bagaimanakah pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung? 2) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung? 3) Bagaimanakah pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung? Terdapat sejumlah kajian teoritik yang digunakan yang relevan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Wibowo (2016:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Simamora (2016:39) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai (2016:131) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Spears dalam Aji (2016) menyatakan *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. Wibowo (2016:429) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilaksanakan Basalama (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional pada diri karyawan, maka ada kecenderungan kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan juga oleh Harianto et al. (2014) menyimpulkan hasil penelitian yang mengatakan bahwa *servant leadership* Kepala Dinas berpengaruh berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas PU Pengairan Kabupaten Banyuwangi. Hal ini juga didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Purwandari (2016) menemukan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Child Development Sponsor Program Compassion Indonesia Cluster DIY. Serta penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji (2016) mengatakan bahwa adanya *servant leadership*, sehingga berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Laily (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian kantor mempunyai tingkat pengaruh yang positif dan signifikan. Penelitian dari Salwa, dkk (2018) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Penelitian dari Lidya, dkk (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung.

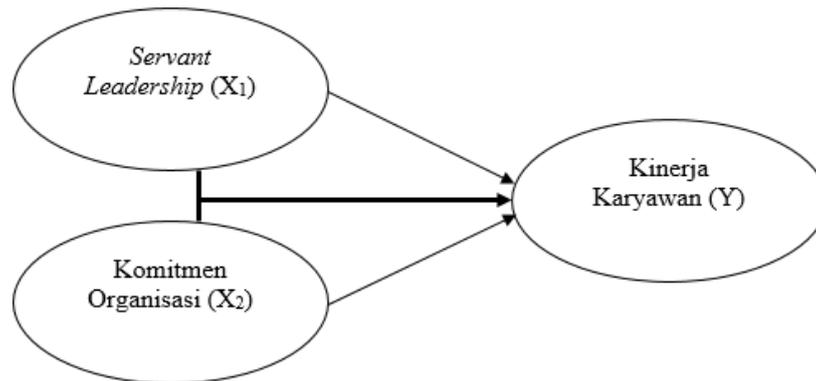
3. Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yukl (2015) nilai utama dari *servant leadership* dapat meningkatkan komitmen organisasi bawahan. Kemudian berdasarkan *teori goal setting* yang dikemukakan oleh Locke & Lattham (1990) dalam Kamanjaya (2017) bahwa salah satu prinsip dalam menetapkan dan mencapai tujuan yaitu komitmen, yang pada akhirnya akan memberikan umpan balik kepada kinerja pegawai. Selain itu menurut Yousef (2000) dalam Kamanjaya (2017) menemukan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja. Kemudian Almutairi (2016) menemukan bahwa komitmen organisasional afektif memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pekerjaan pada manajemen rumah sakit, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : *Servant leadership* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Kumbasari Badung yang berjumlah 60 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 60 responden dengan metode sampel jenuh. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuesioner yang didesain untuk memperoleh data. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	3,675	2,189	1,679	,099
	X1	,446	,131	,367	,001
	X2	,556	,122	,495	,000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,675 + 0,446X_1 + 0,556X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung dapat diartikan sebagai berikut : Koefisien konstan a sebesar 3,675. Berarti apabila *servant leadership* tidak dilaksanakan dengan baik dan komitmen organisasi dari karyawan tidak meningkat, maka kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung akan tetap seperti semula atau tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,446. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin baik penerapan *servant leadership*, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung (dengan asumsi variabel independen lainnya konstan). Koefisien regresi X_2 sebesar 0,556. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin meningkat komitmen organisasi dari karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung (dengan asumsi variabel independen lainnya konstan).

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,605	2,27834

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Tabel 2 dapat diperoleh nilai dari koefisien *R Square* sebesar 0,619, sehingga besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 61,9%. Hal ini berarti *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung mempunyai hubungan sebesar 61,9%, sedang sisanya $100\% - 61,9\% = 38,1\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti misalnya kompensasi finansial, kompetensi dan kepemimpinan.

Tabel 3. Hasil Uji-t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	3,675	2,189		1,679	,099
	X1	,446	,131	,367	3,394	,001
	X2	,556	,122	,495	4,574	,000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022.

1. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kumbasari Badung

Hasil uji secara parsial diperoleh koefisien regresi sebesar 0,446 untuk *servant leadership* nilai t-hitung 3,394 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh yang positif signifikan antara *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung. Hal ini berarti semakin baik penerapan *servant leadership*, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Basalama (2019) menunjukkan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Rahayu (2019) menunjukkan *servant leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian prosesing di Kantor Mail Processing Centre Bandung dan penelitian dari Santosa (2019) menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Padang. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung, dapat diterima.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kumbasari Badung

Hasil uji secara parsial diperoleh koefisien regresi sebesar 0,556 untuk komitmen organisasi dan nilai t-hitung sebesar 4,574 dengan signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi dari karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan Basalama (2019) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Puspitasari (2018) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Sriyanto, dkk (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja dan penelitian dari Lidya, dkk (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung, dapat diterima.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	ANOVA ^a		
			Mean Square	F	Sig.
Regression	479,856	2	239,928	46,221	,000 ^b
Residual	295,878	57	5,191		
Total	775,733	59			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Hasil uji secara simultan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar positif 0,787, yang berarti berkorelasi kuat karena terletak diantara 0,60 sampai dengan 0,799, serta besar pengaruhnya adalah sebesar 61,9% dan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji dengan menggunakan F-test, diperoleh nilai F-hitung sebesar 46,221 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *servant leadership* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung. Hal ini berarti semakin baik penerapan *servant leadership* dan semakin meningkat komitmen organisasi dari karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Basalama (2019) menunjukkan *servant leadership* berpengaruh positif dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *servant leadership* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung, dapat diterima..

Simpulan

Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Kumbasari Badung. Hal ini berarti semakin baik penerapan *servant leadership*, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi dari karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung.

Servant leadership dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Kumbasari Badung. Hal ini berarti semakin baik penerapan *servant leadership* dan semakin meningkat komitmen organisasi dari karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung.

Sebaiknya pimpinan pada KSP Kumbasari Badung dalam menerapkan kepemimpinannya lebih mengedepankan pemberdayaan dari potensi yang ada dari karyawan, sehingga karyawan merasa berkontribusi terhadap kemajuan koperasi. Sebaiknya pihak KSP Kumbasari Badung menekankan kepada karyawan agar lebih mengutamakan kebersamaan untuk kemajuan koperasi. Sebaiknya pihak KSP Kumbasari Badung menekankan kepada karyawan agar lebih menunjukkan loyalitasnya kepada koperasi dengan cara meningkatkan prestasi kerjanya.

Daftar Pustaka

- Arikunto Suharsimi, 2014, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta :Rineka Cipta.
- Ayus. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Kepala Sekolah Inti Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sanggau. *E-jumal*. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tanjungpura. Hal:1-20
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Deswarta. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*. Vol. 3 No 1, April 2017, Hal:19-29
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P.M. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawati Ayu Desi. 2012. Faktor Penentu Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tabanan. *Matrik, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Volume 6 Nomor 1. Februari 2012. pp. 21-34.
- Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rangkuti Freddy, 2014, *Bisnis Plan*, Cetak Ulang Ke-10, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Riyadi, Heru. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, Vol. 7, No. 2, 2017, Hal :73-90
- Seidy, Makarawung. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3458 – 3467
-

-
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-21, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto Danang dan Burhanudin. 2015. *Perilaku Organisasi*, Cetakan 1, CAPS, Yogyakarta.
- Susilowati, Teti. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Pt. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja). *Majalah Ilmiah Solusi*, Vol. 17, No. 4 Oktober 2019, Hal:123-134.
- Sutrisno Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-6, Kencana, Jakarta.
- Utama Mudiarta, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar: Universitas Udayana.
- Wardaya, Aloysius Eka. 2018. Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Yang Berdampak Pada Kinerja Tenaga Keperawatan. *Seminar Nasional Edusainstek*, Hal: 93-101.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.
- Wirawan, 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*”, Edisi pertama, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yunsepa, Yopi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. *JURNAL Ecoment Global*. Vol. 3, No. 1, pp: 42-53.