

Pengaruh *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri di Bangli

Ni Komang Indah Belia Wardani⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana⁽²⁾

I Wayan Suartina⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: beliawardani723@gmail.com

ABSTRACT

This research was carried out at Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli, which is one of the banks in Bali. Before conducting research, researchers discovered problems related to the decline in the realization of credit targets issued by banks. The phenomenon of the large number of employees leaving and leaving Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli can be related to the employee's organizational commitment. There are still certain things that employees have not been able to fulfill in terms of employee organizational commitment in its implementation. This research used saturated sampling, so the sample from this research was 46 employees of Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli. The analysis technique used is multiple linear regression analysis test. The results of this research are that servant leadership, organizational commitment and competence partially have a positive and significant effect on employee performance at Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli. Simultaneously servant leadership, organizational commitment and competence have a significant influence on employee performance at Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli.

Keywords: *Servant Leadership; Organizational Commitment; Competence; Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli, adalah bank yang ada di Bali. Sebelum melakukan penelitian, peneliti menemukan permasalahan terkait menurunnya realisasi dari target kredit yang dikeluarkan oleh bank. Fenomena berkaitan dengan banyaknya keluar masuk karyawan pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli mencerminkan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi dalam pelaksanaannya masih saja ada hal-hal tertentu yang belum mampu dipenuhi karyawan. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh maka sampel dari penelitian ini sebanyak 46 orang karyawan Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli. Teknik analisis yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah *servant leadership*, komitmen organisasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli. Secara simultan *servant leadership*, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli.

Kata Kunci: *Servant Leadership; Komitmen Organisasi; Kompetensi; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengawasi, mengatur, dan memanfaatkan karyawan secara efektif, sehingga memungkinkan mereka bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional sangatlah penting untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli adalah bank yang berlokasi di Bali. Sebelum melakukan penelitian, peneliti menemukan permasalahan terkait menurunnya realisasi dari target kredit yang dikeluarkan oleh bank. Permasalahan yang terjadi mencerminkan tingkat absensi yang melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan adalah indikasi dari kinerja karyawan. Dimana tingkat absensi atau ketidakhadiran yang tinggi menyebabkan pekerjaan menurun baik dari segi kualitas hingga kuantitas pekerjaan. Menurut Djohan & Surya (2023) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar adalah sebesar 3%, sementara tingkat absensi di atas 3% hingga 10% dianggap tinggi. Tingkat absensi pegawai yang tinggi sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan karena merupakan salah satu indikator kurangnya kinerja karyawan.

Dalam menjalankan aktivitasnya melayani nasabah ditemukan fenomena-fenomena mengenai *servant leadership*, komitmen organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi mengenai *servant leadership* adalah dalam melayani nasabah, kepemimpinan yang mampu menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih giat diperlukan, oleh karena itu, pemimpin dengan gaya *servant leadership* atau pemimpin yang melayani perlu diutamakan. Penerapan *servant leadership* pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli belum maksimal, hal ini terbukti dari adanya pimpinan yang belum mau ikut melayani nasabah disaat karyawannya menemukan kesulitan. Kurangnya penerapan *servant leadership* menyebabkan banyak karyawan yang terhambat dalam menangani permasalahan nasabah berakibat menurunnya target dari perusahaan. Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan guna mengetahui lebih dalam terkait dengan permasalahan *servant leadership* yang terjadi di Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli. Dari hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa pimpinan terkesan kurang menghargai kontribusi dari karyawan tentang apa yang sudah dicapai hal itu mempengaruhi psikologi karyawan yang merasa malas untuk bekerja hingga memilih keluar dari perusahaan.

Fenomena banyaknya keluar masuk karyawan pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli dapat dikaitkan dengan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi karyawan dalam pelaksanaannya masih saja ada hal-hal tertentu yang belum mampu dipenuhi karyawan. Adapun data mengenai komitmen organisasi dari karyawan dilihat dari jumlah keluar masuknya

karyawan pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli Dilihat dari persentase dilihat jumlah karyawan keluar tertinggi adalah pada tahun 2022 yang sebagian besar keluar dikarenakan sikap dari pimpinan yang kurang mengharai kontribusi dari karyawan. Jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2022 sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10,87% dari jumlah karyawan pada akhir periode tahun 2022.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bagian Human Resource di Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli, diperoleh informasi bahwa fenomena yang berkaitan dengan kompetensi dilihat dari posisi atau jabatan karyawan. Dari keseluruhan 46 karyawan di Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli, masih terjadi ketidaksesuaian jabatan jika dilihat dari tingkat pendidikannya. Terdapat 6 orang karyawan yang posisinya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diemban.

Menurut Sedarmayanti (2017) dan Greenleaf dalam Prabowo (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah gaya kepemimpinan yang bermula dari keinginan tulus untuk melayani, muncul dari hati. Gaya ini menekankan pada menjadi orang pertama yang melayani, dan dibedakan dengan kepedulian yang ditunjukkan oleh pemimpin. Kesadaran utama dalam kepemimpinan yang melayani adalah memprioritaskan dan memastikan bahwa kebutuhan orang lain terpenuhi terlebih dahulu. Menurut Wirawan (2013) dan Aulia (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasional dan loyal terhadap organisasional dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dilaksanakan Alviani dkk. (2021), Hari dkk. (2021) dan Winarno & Perdana (2015) menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilaksanakan oleh Giyanti dkk. (2022) dan Rahayu (2019) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung, Menurut hasil penelitian Ayuningtyas dkk. (2023), Nurraya & Widodo (2022) dan Amas & Ariska (2021) menunjukkan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Harianto (2017) menyimpulkan hasil penelitian yang mengatakan bahwa *servant leadership* Kepala Dinas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Alviani (2021) menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dadang (2023)

menunjukkan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Giyanti (2022) menunjukkan *servant leadership* secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Basalama (2019) menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Rahayu (2019) menunjukkan bahwa *servant leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli.

hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Yeni (2023) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. Penelitian dari Djohan (2023) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Alviani (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dadang (2023) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Giyanti (2022) menunjukkan komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli.

Pertanyaan tersebut didukung hasil penelitian dari Nurraya (2022) menunjukkan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hari (2021) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Yeni (2023) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. Penelitian Djohan (2023) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Aulia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis:

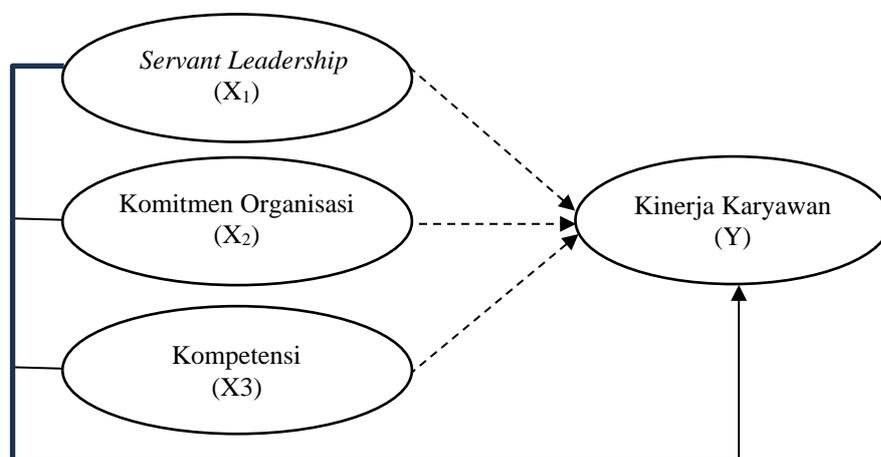
H₃ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli.

Kasmir (2017-189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain kompetensi (kemampuan dan keahlian, pengetahuan), gaya kepemimpinan (*servant leadership*) dan komitmen organisasi. Pertanyaan tersebut didukung hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Reza (2021) menunjukkan *servant leadership* dan kompetensi berpengaruh positif secara serempak terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Sariati (2022)

menunjukkan pemimpin melayani dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Rijanti (2023) menunjukkan kepemimpinan melayani terbukti memperkuat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja. Penelitian dari Ayuningtyas, *et al* (2023) menunjukkan komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *servant leadership* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H₄ : *Servant leadership*, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli.

Metode Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli yang berlokasi di Komplek Pasar Kayuambua, Dusun Tiga, Kecamatan Susut, Kabupaten Bangli. Nama perusahaan dalam penelitian ini adalah Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang. Jenis Data pada penelitian ini adalah data kuantitatif adalah jenis data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka dan memiliki satuan hitung. Data kuantitatif yang dikumpulkan adalah jumlah karyawan, jumlah target kredit, jumlah absensi dan data hasil penyebaran kuesioner mengenai *servant leadership*, komitmen organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *Likert* 1-5. Skala *Likert* adalah suatu skala *psikometrik* yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Menurut Ghozali (2018) Uji instrument dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas. Menggunakan

analisis regresi berganda, Uji hipotesis penelitian menggunakan analisis determinasi, uji signifikansi persial, uji signifikansi simultan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien korelasi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,754	Valid
	Y.2	0,544	Valid
	Y.3	0,752	Valid
	Y.4	0,736	Valid
	Y.5	0,620	Valid
Servant Leadership (X ₁)	X1.1	0,736	Valid
	X1.2	0,566	Valid
	X1.3	0,579	Valid
	X1.4	0,543	Valid
	X1.5	0,494	Valid
Komitmen Organisasional (X ₂)	X2.1	0,820	Valid
	X2.2	0,554	Valid
	X2.3	0,633	Valid
	X2.4	0,674	Valid
	X2.5	0,656	Valid
	X2.6	0,761	Valid
Kompetensi (X ₃)	X3.1	0,836	Valid
	X3.2	0,427	Valid
	X3.3	0,689	Valid
	X3.4	0,855	Valid
	X3.5	0,584	Valid
	X3.6	0,794	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1 hasil uji instrumen dengan penyebaran kuesioner pada 30 responden, maka dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel *servant leadership* (X₁), komitmen organisasi (X₂), kompetensi (X₃) serta kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini yaitu memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat validitas atau dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
1.	<i>Servant Leadership</i> (X ₁)	5	0,858	0,70	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi (X ₂)	6	0,739	0,70	Reliabel
3.	Kompetensi (X ₃)	6	0,767	0,70	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,887	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu servant leadership (X_1), komitmen organisasi (X_2), kompetensi (X_3) serta kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardied Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24203814
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.118
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139 ^c

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,139 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	822	4.165			
Servant Leadership	.230	.115	.245	.633	1.579
Komitmen Organisasi	.662	.304	.326	.310	3.222
Kompetensi	.725	.287	.383	.312	3.208

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,633 lebih besar dari 0,1, komitmen organisasi (X_2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,310 lebih besar dari 0,1. Variabel kompetensi (X_3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,312 lebih besar dari 0,1. Ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.865	2.213		3.554	.001
Servant Leadership	-.035	.061	-.108	-.570	.472
Komitmen Organisasi	-.042	.161	-.070	-.260	.297
Kompetensi	-.131	.153	-.231	-.856	.397

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel servant leadership (X_1) dengan nilai *absolut residual* (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,472, komitmen organisasi (X_2) dengan nilai *absolut residual* (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,297 dan nilai signifikansi antara variabel kompetensi (X_3) dengan nilai *absolut residual* (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,397. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.822	4.165		.197	.845
Servant Leadership	.230	.115	.245	2.262	.019
Komitmen Organisasi	.662	.304	.326	2.113	.031
Kompetensi	.725	.287	.383	2.487	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 6, dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 0,822 + 0,230X_1 + 0,662(X_2) + 0,725X_3 + e$ Interpretasi dari persamaan diatas adalah :

$\alpha = 0,822$ secara statistik menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 0,822 yang artinya apabila variabel *servant leadership* (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar 0,822 satuan.

$\beta_1 = 0,230$ secara statistik menunjukkan koefisien regresi *servant leadership* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,230 yang bernilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif antara *servant leadership* (X_1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,230. Setiap terjadi peningkatan *servant leadership* (X_1) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,230 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

$\beta_2 = 0,662$ secara statistik menunjukkan koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,662 yang bernilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,662. Setiap terjadi peningkatan pada komitmen organisasi (X_2) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,662 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

$\beta_3 = 0,725$ secara statistik menunjukkan secara statistik menunjukkan koefisien regresi kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,725 yang bernilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif antara kompetensi (X_3) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,725. Setiap terjadi kenaikan (adanya) kompetensi (X_3) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,725 satuan.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.697	3.368

a. Predictors: (Constant), Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Kompetensi
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7 hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,719. Ini berarti besarnya kontribusi antara servant leadership (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dijelaskan oleh faktor lain contohnya kepemimpinan dan kompensasi yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.822	4.165		.197	.845
	Servant Leadership	.230	.115	.245	2.262	.019
	Komitmen Organisasi	.662	.304	.326	2.113	.031
	Kompetensi	.725	.287	.383	2.487	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 8 nilai t_{hitung} variabel *servant leadership* (X_1) adalah sebesar 2,262 dan nilai t_{tabel} 1,686. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikemukakan bahwa t_{hitung} (2,262) $>$ t_{tabel} (1,686) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti

servant leadership (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli.

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1101.176	3	367.059	30.327	.000 ^b
	Residual	430.943	38	11.341		
	Total	1532.119	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Kompetensi

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 9 diatas, terlihat pada df_n = derajat bebas pembilang = 3 dan df_d = derajat bebas penyebut = 42, diperoleh besarnya $F_{hitung} = 30,327$ dan nilai $Sig. = 0,000$. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti H_0 diterima maka tidak berpengaruh positif dan signifikan antara *servant leadership* (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima maka ada pengaruh secara simultan *servant leadership* (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan diatas mengenai penelitian tentang pengaruh dari *servant leadership*, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan : 1) *Servant leadership* berpengaruh positif dengan nilai β 0,230 dan signifikan dengan nilai t_{tabel} 0,019 terhadap kinerja karyawan pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli. 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dengan nilai β 0,662 dan signifikan dengan nilai t_{tabel} 0,031 terhadap kinerja karyawan pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli. 3) Kompetensi berpengaruh positif dengan nilai β 0,725 dan signifikan dengan nilai t_{tabel} 0,007 terhadap kinerja karyawan pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli. 4) *Servant leadership*, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif 32,367 dan signifikan sig. 0,000 terhadap kinerja karyawan pada Bank Mitra Bali Mukti Jaya Mandiri Bangli.

Daftar Pustaka

Alviani, G. A. L., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Emas*, 2(1).

-
- Amas, I., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48–58.
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.
- Ayuningtyas, C. R., Sudirjo, F., & Nurchayati, N. (2023). The effect of servant leadership and compensation on employee performance through organizational commitment (study at pt cometic perkasa abadi semarang). *Proceeding of the International Conference on Business and Economics*, 1(1), 15–31.
- Djohan, D. P., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(2), 159–178.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Dengan Program IBM Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giyanti, D., Setyowati, N. W., & Dharmanto, A. (2022). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2451–2464.
- Hari, L., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro. *e-Jurnal Mitra Pendidikan*, 5(2), 126–141.
- Nurraya, N., & Widodo, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan operasional Pt. Madia Asriprima, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 83–94.
- Prabowo, V. C. (2013). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizesnhip Behavior (Ocb) Pada Blue Bird Group Surabaya. *Agora*, 1(3), 1521–1532.
- Rahayu, M. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 11(1), 99–108.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.
- Winarno, A., & Perdana, Y. (2015). The effects of competence and motivation on employee performance at pt pos indonesia bandung cilaki head office. *Int'l Conference on Business, Marketing & Information System Management*, 25–26.
- Wirawan, D. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta PT. Rajagrafindo Persada*.