

***Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan: Studi pada Karyawan CV. Cisarua Cianjur**

Intan Permatasari¹, Nor Norisanti², Faizal Mulia Z³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

intan084@ummi.ac.id¹, nornorisanti@ummi.ac.id², faizal_88@ummi.ac.id³

ABSTRACT

The company always expects employees to always perform in carrying out their duties and responsibilities to solve problems and prove the hypothesis by collecting data through interviews and questionnaires. The questionnaire was given to 42 respondents, to be further analyzed using multiple linear regression, multiple correlation, F Test and T - Test. Based on the results of calculations using the IBM SPSS Statistics Version 24 program, the results obtained servant leadership has a positive and significant effect on employee performance at CV. Cisarua Cianjur. This means that the better the implementation of servant leadership, the higher the employee performance at CV. Cisarua Cianjur. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at CV. Cisarua Cianjur. This means that the more organizational commitment from employees increases, the higher the employee performance at CV. Cisarua Cianjur. Servant leadership and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance at CV. Cisarua Cianjur. This means that the better the implementation of servant leadership and the more organizational commitment from employees increases, the more employee performance at CV. Cisarua Cianjur.

Keywords: *servant leadership, organizational commitment, performance*

ABSTRAK

Perusahaan selalu mengharapkan agar karyawan selalu berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memecahkan permasalahan dan membuktikan hipotesis tersebut di lakukan mengumpulkan data dengan cara wawancara dan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 42 orang responden, untuk selanjutnya di analisis menggunakan regresi linier berganda, korelasi berganda, 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 CV. Cisarua Cianjur . Hal ini berarti semakin baik penerapan *servant leadership*, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Cisarua Cianjur . Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cisarua Cianjur . Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi dari karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Cisarua Cianjur. *Servant leadership* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Cisarua Cianjur . Hal ini berarti semakin baik penerapan *servant leadership* dan semakin meningkat komitmen organisasi dari karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada CV. Cisarua Cianjur.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis pada era global saat ini terjadi sangat cepat,

hal ini membuat perusahaan dituntut untuk bisa selalu adaptasi dalam berbagai situasi, tak terkecuali sumber daya manusia (SDM) sebagai aset yang memiliki peran sangat krusial di perusahaan. Pemanfaatan aset dan sumber daya yang ada di perusahaan seperti mesin, modal, hingga sistem kerja tidak akan bisa maksimal jika tidak didukung dengan kinerja sumber daya manusia yang optimal dan berkualitas. hal ini sejalan dengan Rusman yang menyatakan bahwa besar kecilnya keberhasilan perusahaan tidak diperlukan agar SDM mampu bersaing pada level internasional adalah kegigihan. Karena kegigihan akan menjadikan manusia dapat berfokus pada tujuan, sehingga dapat mendorong kreativitas dalam mencari solusi, dan peningkatan potensi diri. Untuk meraih tujuan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang pada era persaingan global, individu ataupun kelompok dituntut untuk mempunyai keinginan, hasrat, semangat, antusiasme, ketekunan, ketahanan, ketangguhan, dan konsistensi. Namun sebaliknya organisasi yang memiliki SDM tidak punya semangat atau apatis maka akan sulit mencapai tujuan organisasinya (Rusman,2022:2).

Pentingnya penelitian di CV. Cisarua dalam konteks pengembangan tenaga kerja yang berkualitas adalah bahwa penelitian memiliki peran untuk meningkatkan kualitas dan daya saing perusahaan garmen. Melalui penelitian, CV. Cisarua dapat mencapai berbagai tujuan, termasuk inovasi teknologi, pengembangan keterampilan tenaga kerja, peningkatan kualitas produk, pemahaman pasar, kepatuhan terhadap standar industri, peningkatan efisiensi produksi, dan keberlanjutan. Untuk berkontribusi pada pertumbuhan dan kesejahteraan tenaga kerja CV. Cisarua dapat menjadi pemimpin industri yang tidak hanya berfokus pada profitabilitas, tetapi juga pada pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berkelanjutan.

Tabel 1. Data Target Pencapaian Kinerja Karyawan CV. Cisarua

No	Bulan	Target	Hasil pencapaian	Target tidak tercapai
1	Agustus	100%	85%	15%
2	September	100%	74%	26%
3	Oktober	100%	72%	28%

(Sumber : diolah penulis,2023)

Berdasarkan Tabel Pencapaian target yang dihasilkan dari bulan Agustus sampai bulan Oktober 2023. Terjadi Tingkat penurunan pencapaian target kuantitas kinerja Dibulan Agustus sebesar 85% dan dibulan September mengalami penurunan sebesar 74% dan penurunan Kembali sebesar 72%.

Permasalahan tersebut di atas diduga disebabkan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap kinerja dan kurangnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan yang mengakibatkan menurunnya kuantitas pencapai target produksi.

Untuk meningkatkan pencapaian target *Servant Leadership* di perusahaan tersebut memberikan pelatihan kepada manajer dan pemimpin di setiap bagian agar memahami dan menerapkan konsep *Servant Leadership*, mendorong karyawan untuk memberikan umpan balik konstruktif, menampilkan perilaku yang sesuai dengan

prinsip-prinsip *Servant Leadership*, dan membangun hubungan emosional yang positif antara pemimpin dan karyawan. Dengan demikian, diharapkan dapat menciptakan budaya di mana *Servant Leadership* menjadi inti dari hubungan antara pemimpin dan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan karena itu, kepemimpinan *Servant leadership* yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menghasilkan kinerja yang positif bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan studi kasus. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cisarua Cianjur sebanyak 42 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik pengambilan sampel melalui *non probability sampling* dengan jenis *sampling jenuh*. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 karyawan CV. Cisarua Cianjur. Dalam menentukan jumlah sampel menggunakan metode *sampel jenuh* yang dimana semua populasi dijadikan sampel dengan rumus Slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Dewi & Sudaryanto, 2020 menjelaskan bahwa validitas merupakan Uji validitas instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengungkap apa saja yang akan dinilai oleh kuesioner tersebut. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka indikator dalam kuesioner dianggap valid. Pada saat penyampaian daftar pertanyaan, nilai validitas setiap jawaban yang diperoleh lebih dari 0.3 dan item pertanyaan tersebut dianggap valid.

Berikut hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan *Software SPSS 26* adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel *Servant Leadership*

No	Indikator	r hitung	r Krisis	Keputusan
1	Membantu masalah	0,309	0,3	Valid
2	Mengarahkan dalam bekerja	0,819	0,3	Valid
3	Kepedulian	0,687	0,3	Valid
4	Memperbaiki kesalahan	0,673	0,3	Valid
5	Kemajuan perusahaan	0,690	0,3	Valid
6	Motivasi	0,696	0,3	Valid

7	Memberi nasehat	0,627	0,3	Valid
8	Kepekaan dalam lingkungan kerja	0,779	0,3	Valid
9	Membantu cari Solusi	0,761	0,3	Valid
10	Memberikan contoh baik	0,677	0,3	Valid
11	Perusahaan merupakan te: berkumpul bagi karyawan	0,819	0,3	Valid
12	Perusahaan tempat bekerja bagi karyawan	0,404	0,3	Valid
13	Kepedulian	0,504	0,3	Valid
14	Saling membantu	0,643	0,3	Valid
15	Memberikan tunjangan	0,608	0,3	Valid
16	Menanyakan kabar keluarga dari bawahannya	0,678	0,3	Valid
17	Saling membantu satu sama lain	0,687	0,3	Valid
18	Memberikan tunjangan	0,709	0,3	Valid

Sumber : Diolah, Peneliti 202

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi

No	Indikator	r hitung	r Krisis	Keputusan
1	Keinginan berkarir diorganisasi	0,411	0,3	Valid
2	Rasa percaya terhadap organisasi	0,653	0,3	Valid
3	Pengabdian kepada organisasi	0,575	0,3	Valid
4	Kesetiaan terhadap organisasi	0,583	0,3	Valid
5	Kebahagiaan dalam bekerja	0,864	0,3	Valid
6	Kebanggaan pada	0,853	0,3	Valid

	organisasi			
7	Kecintaan karyawan kepada organisasi	0,637	0,3	Valid
8	Keinginan bertahan dengan pekerjaannya	0,771	0,3	Valid
9	Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi	0,641	0,3	Valid

Sumber : Diolah, Peneliti 2024

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel *Transformational Leadership*

No	Indikator	r hitung	r Krisis	Keputusan
1	Tercapainya target yang sudah ditentukan oleh perusahaan	0,522	0,3	Valid
2	Merasa senang jika mencapai target perusahaan	0,664	0,3	Valid
3	Sesuai target	0,587	0,3	Valid
4	Teliti dalam pekerjaan	0,587	0,3	Valid
5	Sesuai standar	0,493	0,3	Valid
6	Melakukan pekerjaan dengan baik	0,593	0,3	Valid
7	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,300	0,3	Valid
8	Tidak menunda-nunda waktu dalam pekerjaan	0,652	0,3	Valid
9	Bekerja sama secara efektif	0,379	0,3	Valid
10	Masuk jam kerja tepat waktu	0,425	0,3	Valid
11	Pulang kerja sesuai jam kerja	0,560	0,3	Valid
12	Jumlah kehadiran	0,388	0,3	Valid
13	Kerja sama dengan rekan kerja	0,543	0,3	Valid
14	Kekompakan	0,400	0,3	Valid

15	Koordinasi dengan rekan kerja	0,510	0,3	Valid
----	-------------------------------	-------	-----	-------

Sumber : Diolah, Peneliti 2024

Berdasarkan hasil data yang didapat dari tabel yang diuraikan di atas menyatakan bahwa seluruh indikator dari hasil pengujian yang telah diuji oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 26 menghasilkan > 0,3 yang menunjukkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid. Sehingga masing-masing indikator sudah layak untuk dilakukan penelitian.

Uji Realibilitas

Menurut Ferdinand dalam (Darwin, 2021), menyebutkan bahwa uji realibilitas menjadi instrumen yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan alat untuk mengukur variabel yang diteliti dan semakin tinggi realibilitas suatu alat pengukur maka akan stabil pula alat pengukur tersebut. Uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti yaitu karyawan CV. Cisarua Cianjur 42 orang karyawan. Pengujian reliabilitas ini dibantu oleh aplikasi SPSS 26 (Statistic produc and service solution), uji realibilitas Menurut (Sugiyono, 2019) suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas > 0,6. Berikut hasil uji realibilitas yang dilakukan menggunakan *Software* SPSS 26 adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variable	Cronbach's alpha	Nilai standar	keterangan
1	<i>Servant Leadership</i>	0.921	0,6	Reliabel
2	Komitmen organisasi	0.837	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.796	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah, Peneliti 2024

Berdasarkan hasil data yang didapat dari tabel yang diuraikan di atas menyatakan bahwa seluruh variabel dari hasil pengujian yang telah diuji oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 26 menghasilkan > 0,6 yang menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan *Reliable*. Sehingga hasil penelitian sudah layak untuk dilakukan penelitian.

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) menyebutkan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan dependen dalam suatu regresi berdistribusi normal. Pengambilan Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikasi atau nilai probabilitas > 0,05 maka Data Normal

2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 maka Data Tidak Normal
 Berikut tabel hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *Servant Leadership* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		42	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,61588824	
Most Extreme Differences	Absolute	,092	
	Positive	,073	
	Negative	-,092	
Test Statistic		,092	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,485	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,472
		Upper Bound	,498

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, pengujian normalitas diketahui nilai signifikan *Servant leadership* (X1), Komitmen organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) memperoleh hasil sebesar 0,485 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena skor lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan mengukur keterkaitan antar variabel-variabel independen dan dependen dalam suatu model regresi linear berganda, jika variabel independen mengandung aspek atau indikator yang sama koefisien regresi yang dihasilkan bersifat tidak sesuai, Jika nilai kurang dari 0,1 atau nilai VIP dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Mardiatmoko, 2020).

Berikut hasil Uji Multikolinearitas menggunakan *Software* SPSS 26:

Hasil Uji Multikolinearitas *Servant Leadership* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 8 hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel *Servant leadership* (X1) dengan nilai VIF sebesar $1.000 < 10$ dan nilai *tolerance value* > 1.000 , lalu variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai VIF sebesar < 1.000 dan nilai *tolerance* sebesar > 1.000 . Hal ini menyatakan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Heterokedasititas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.409	3.536		5.772	.000		
Servant leadership	.068	.062	.130	1.098	.279	1.000	1.000
komitmen organisasi	.676	.121	.661	5.589	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedasititas

Heteroskedastisitas merupakan hasil yang mengacu pada situasi dimana seluruh observasi dalam model regresi memiliki varian yang tidak sama. Pengujian ini dilakukan dengan regresi variabel independen terhadap nilai residu absolut. Pada pengujian ini terdapat kriteria yang menentukan apakah dalam penelitian terjadi heterokedastisitas atau tidak yaitu jika nilai signifikansi kurang dari 0,5 maka dapat disimpulkan terjadi heterokedastisitas (Mardiatmoko, 2020). Berikut ini hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan *software* 26:

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas *Servant Leadership* (X1), Komitmen Organisasi (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.409	3.536		5.772	.000
Servant leadership	.068	.062	.130	2.064	.279
Komitme organisasi	.676	.121	.661	5.586	.523

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *Servant leadership* 0,279, nilai signifikansi variabel Komitmen organisasi 0,532 dan

nilai signifikansi yang dimana nilai tersebut melebihi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak memiliki perbedaan pengamatan terhadap setiap sampel.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen X dan Variabel dependen Y mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, dua variabel memiliki hubungan apabila nilai signifikansi > 0,05, uji ini merupakan syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear (Rosana, 2020)

Berikut ini hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan *software* 26:

Tabel 9. Uji Linearitas X1 Terhadap Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Servant leadership	Between Groups	(Combined)	513.333	18	28.519	1.396	.223
		Linearity	17.927	1	17.927	.877	.359
		Deviation from Linearity	495.406	17	29.142	1.426	.211
	Within Groups		470.000	23	20.435		
Total		983.333	41				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 9 hasil pengujian linearitas pada *Servant leadership* (X1) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *Deviation from linearty* sebesar 0,211, maka dari itu hubungan antara variabel X1 terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikasinya lebih dari 0,05.

Lalu hubungan linear antara Komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * komitmen organisasi	Between Groups	(Combined)	540.167	14	38.583	2.351	.028
		Linearity	430.708	1	430.708	26.241	.000
		Deviation from Linearity	109.459	13	8.420	.513	.897
	Within Groups		443.167	27	16.414		
Total		983.333	41				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 10 hasil pengujian linearitas pada Komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *Deviation from linearty* sebesar 0,897, maka dari itu hubungan antara variabel X2 terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikasinya lebih dari 0,05.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh *Servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk memperoleh hasil dari analisis regresi berganda ini penulis memakai bantuan program Statistical program for Social Science (SPSS) 26. Hal ini karena analisis ini sulit untuk menunjukkan perubahan suatu variabel relatif terhadap variabel lainnya (Kurnia Sandi, 2020). Adapun Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,600	2,203		15,708	<,001
	Servant Leadership	,738	,111	-2,152	-6,670	<,001
	Komitmen Organisasi	,809	,147	1,778	5,509	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai persamaan linear berganda tersebut sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 a &= 34,600 \\
 b_1 &= 0.738 \\
 b_2 &= 0.809
 \end{aligned}$$

Maka didapat persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (*Servant leadership* dan komitmen organisasi) yaitu :

$$Y* 34,600+ 0.738X_1 + 0.809X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan Kinerja karyawan pada CV. Cisarua akan meningkat seiring dengan adanya *Servant Leadership* (X1), Komitmen organisasi (X2). Adapun koefisien regresi untuk *Servant leadership* sebesar 0,738, *Work Life Balance* 0,20 dan koefisien regresi untuk Komitmen organisasi 0,809.

Analisis koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *servant leadership* (variabel XI) dan komitmen organisasi (variabel X2) Terhadap kinerja

karyawan (variabel Y). (Angraeni, 2023) Untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel *Servant leadership*, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu yang mengacu pada nilai *R Square* yang terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,455	,427	3,707

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Servant Leadership
 b. Dependent variable : Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 45,4% . Nilai R square diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu $0,674 \times 0,674 = 0,454276$ jika dibulatkan menjadi 0,454 atau sama dengan 45,4 %. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi dalam mengukur kinerja karyawan dinyatakan lemah sebesar 45,4% Sedangkan sisanya ($100\% - 45,4\% = 55,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Uji-F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan (Saleh & Utomo, 2018) Untuk pengujian (Uji-F), peneliti menggunakan *software* SPSS 26. Adapun hasil pengujian model penelitian (Uji-F) dapat dilihat Pada tabel berikut :

Tabel 13. Hasil Uji Model Penelitian (Uji - F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447,273	2	223,636	16,270	<,001 ^b
	Residual	536,061	39	13,745		
	Total	983,333	41			

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), *Servant leadership*, Komitmen Organisasi,

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2024

Berdasarkan perhitungan SPSS 25 dapat diketahui bahwa dari pengujian F_{hitung} variabel *Servant Leadership* (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 16.270. selanjutnya nilai F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel . dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n - k - 1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan adalah sebesar 5% atau 0,05. Jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut $42 - 2 - 1 = 39$ sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,24.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 16.270 > F_{tabel}$ sebesar 3,24 adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 , terhadap Y .

Adapun hasil dari pengujian hipotesisnya adalah :

$$F_{hitung} > F_{tabel}$$

Berdasarkan hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dimana nilai $F_{hitung} 16.270 > F_{tabel}$ sebesar 3,24 dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan layak untuk menjelaskan variabel dependen yang dianalisis karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Adanya pengaruh variabel *Servant leadership* (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) secara kinerja karyawan (Y). Adapun penerimaan kurva H_0 dan H_1 .

Pengujian Uji-T

Uji T digunakan untuk menguji hubungan variabel-variabel bebas yaitu *servant leadership* (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil dari pengujian yang telah diperoleh akan dibandingkan dengan tabel ketentuan yang sudah terlampir dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ansori & Ali, 2017) peneliti menggunakan *software* SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil uji Hipotesis Penelitian (Uji – T) X_1 dan X_2 Terhadap Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,409	3,536		5,772	<,001
	Servant leadeship	,068	,062	,130	2,064	0,279
	komitmen organisasi	,676	,121	,661	5,589	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2024

Dari hasil perhitungan uji t di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} *Servant Leadership* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebesar 2,064. dengan taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan $db = (n - 1) db = 42 - 1 = 39$ diperoleh dari t_{hitung} sebesar 2.022 dan nilai signifikansi yang diperoleh 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dikarenakan $t_{hitung} 2,064 > t_{tabel} 2.022$ maka H_1 diterima H_0 ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada *Servant leadership* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 15. Hasil Pengujian Uji-T *Servant leadership* (X_2) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,409	3,536		5,772	<,001

Servant leadership	,068	,062	,130	2,064	0,279
komitmen organisasi	,676	,121	,661	5,589	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Kemudian hasil t hitung yang kedua variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai hitung sebesar 5.589 dengan kesalahan 5% atau 0,05 dan $db = (n - 1) db 42 - 1 = 39$ diperoleh nilai t hitung sebesar 5.589 lebih tinggi dari tabel 2.022 dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dikarenakan t hitung $5.589 > t$ tabel 2.022 maka H_1 diterima H_0 ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada Komitmen organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 16. Hasil Pengujian Uji T antara Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,409	3,536		5,772	<,001
	Servant leadeship	,068	,062	,130	2,064	0,279
	komitmen organisasi	,676	,121	,661	5,589	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Kemudian hasil t hitung yang kedua variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai hitung sebesar 5.589 dengan kesalahan 5% atau 0,05 dan $db = (n - 1) db 42 - 1 = 39$ diperoleh nilai t hitung sebesar 5.589 lebih tinggi dari tabel 2.022 dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dikarenakan t hitung $5.589 > t$ tabel 2.022 maka H_1 diterima H_0 ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada Komitmen organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pembahasan pada skripsi ini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan dan mengembangkan suatu Perusahaan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *Servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cisarua Cianjur yang disusun, dijelaskan, dan di analisis dengan tujuan yang dapat diambil dalam suatu kesimpulan. Berikut penjelasan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

Berdasarkan dari kerangka pemikiran yang peneliti kemukakan pada pembahasan sebelumnya dalam menganalisis besar pengaruh gambaran *Servant* dan

komitmen organisasi dalam kinerja karyawan, dengan membahas berbagai indikator-indikator yang merupakan komponen dari variabel bebas yaitu *Servant leadership*, Komitmen organisasi, variabel terikat yaitu kinerja karyawan, yang Dimana penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kuesioner sebagai penjelasan dari variabel yang diteliti. Untuk menjawab responden dalam pernyataan ini yang ada dalam kuesioner yaitu setiap item di ukur dengan skala Likert, maka dari itu variabel yang diukur dan dijabarkan sebagai tolak ukur untuk Menyusun item instrumen yang berbentuk pernyataan sebagai berikut :

Tabel 17. Contoh Pernyataan Skala Likert

NO	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Atasan saya selalu mengarahkan harus bagaimana saya dalam berkerja					√

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Selanjutnya dari data tersebut dilakukan pengujian, yang Dimana setiap jawaban responden mempunyai skor dan total skor melalui analisis data dan menggunakan bantuan *Software SPSS 26* kemudian data tersebut diolah untuk mengetahui vaksin atau tidaknya data-data tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa *Servant leadership* dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan berdasarkan hasil uji secara parsial atau (Uji-T) yang menunjukkan bahwa T hitung lebih besar dari T tabel, yang artinya bahwa dengan menerapkan *servant leadership* dapat membuat suatu pekerjaan berjalan secara efektif dan dengan melalui komitmen organisasi yang baik dapat menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih efektif. *Servant leadership* menjadi poin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Cisarua Cianjur

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan acuan untuk hasil yang lebih baik untuk ke depannya.

1. Untuk Perusahaan, diharapkan Perusahaan memberikan pemahaman masukan kepada karyawannya bahwa tujuan Perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Lalu karyawan seharusnya bisa membagi waktu antara waktu kerja dengan kehidupan pribadi sehingga kinerja karyawan tidak menurun dan karyawan juga harus lebih berani dalam mengambil Keputusan sehingga pihak Perusahaan harus mengkomunikasikan dengan karyawannya agar diberikan kewenangan dalam pengambilan Keputusan.

2. Bagi peneliti selanjutnya berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk referensi dan untuk peneliti selanjutnya membahas lebih luas lalu mengganti dengan variabel yang lain dan meneliti sektor bisnis atau Perusahaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Dahleez, K. and Hamad, M.H. (2021), "Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 29 No. 3, pp. 562- 584.
- Darim, A. (2020). *Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten*. Munaddhomah: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/MUNADDHOMAH.V1I1.29>
- Darwin, M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (T. Sony Tambunan (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Darwin, M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (T. Sony Tambunan (ed.)). Media Sains Indonesia
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gonaim, Faiza. (2016) "An Analysis of the Life of Prophet Muhammad: ServantLeadership and Influence." *International Journal of Humanities and Social Science Invention* 5(4), 53–59
- Kurniawan, T., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., & Karyawan, K. (2019). *287266-Pengaruh-Servant-Leadership-Terhadap-Kin-751318D5*. 7.
- Mardiatmoko. (2020). The Importance of the classical assumption test in multiple linear regression analysis . *Journal ilmu matematika dan terapan* , 333-342.
- Mazdayani, Sayekti, W. D., & Nugraha, A. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mandor Sadap Di Pt Perkebunan Nusantara Vii (Persero). *E-Conversion - Proposal for a Cluster of Excellence*, 2(3), 295–300.