

## **Pengaruh Kompetensi, dan *Servant Leadership* serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Kota Yogyakarta**

**Rizky Fazren Sirodjudin<sup>1</sup>, Azra Kusuma Chandra Kirana<sup>2</sup>, Didik Subiyanto<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata

Tamansiswa (UST) Yogyakarta

rizkyfazren@gmail.com<sup>1</sup>, didiks@ustjogja.ac.id<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to describe the influence of competence, servant leadership, and work discipline on employee performance. This research is classified as quantitative research. Data collection method uses a questionnaire, while data analysis technique uses multiple regression analysis and classic assumption tests consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroskedasticity test. The analysis results show that (1) competence has a positive effect on employee performance with a significance value of  $0.001 < 0.050$ , meaning the greater the competence, the better the employee performance. (2) servant leadership has a positive effect on employee performance with a significance value of  $0.018 < 0.050$ , meaning the better the perception of leadership, the better the employee performance. (3) work discipline has a positive effect on employee performance with a significance value of  $0.029 < 0.050$ , meaning the better the work discipline, the better the employee performance. (4) competence, servant leadership, and work discipline together have an influence on employee performance with a calculated Fvalue of 34.019 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ , meaning the better the competence, servant leadership, and work discipline, the better the employee performance.*

**Key words:** *competency, servant leadership, work discipline, performance*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi, *servant leadership*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,050$ , artinya semakin besar kompetensi, semakin baik pula kinerja karyawan. (2) *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,018 < 0,050$ , artinya semakin baik persepsi kepemimpinan, semakin baik pula kinerja karyawan. (3) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,029 < 0,050$ , artinya semakin baik disiplin kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. (4) kompetensi, *servant leadership*, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 34,019 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya semakin baik kompetensi, *servant leadership*, dan disiplin kerja, semakin baik pula kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kompetensi, servant leadership disiplin kerja, kinerja

## **PENDAHULUAN**

Organisasi dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, *servant leadership*, dan disiplin kerja. Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. *Servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan dan dukungan terhadap kebutuhan karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap aturan dan tata tertib dalam lingkungan kerja.

Kinerja organisasi yang efektif harus memiliki SDM yang produktif supaya organisasi atau perusahaan bisa mencapai tujuan yang optimal. Dalam hal ini pentingnya kinerja sumber daya manusia dalam menunjang kemajuan dan keberhasilan organisasi. Menurut Nawawi (2011), manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian erat pengaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dan perusahaan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas (Indriani dan Waluyo, 2012).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga memengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di antaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

PT PLN (Persero) APJ Yogyakarta diharap dapat memperhatikan tentang budaya organisasi serta karakteristik individu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Adanya budaya organisasi serta karakteristik individu yang baik ini sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka PT PLN (Persero) APJ Yogyakarta dapat memperhatikan faktor yang memengaruhi budaya organisasi serta karakteristik individu karyawan salah satunya terhadap pengembangan karir karyawan di masa yang akan datang. Pengembangan karir merupakan suatu keberhasilan atau pencapaian karyawan akan pekerjaan yang dilakukannya. Pengembangan karir yang baik dapat memicu atau mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mendapatkan hasil yang maksimal. Faktor lain yang memengaruhi budaya organisasi serta karakteristik individu yaitu motivasi kerja. Adanya motivasi kerja pada PT PLN (Persero) APJ Yogyakarta yaitu dengan memberikan pelatihan serta sosialisasi kepada karyawan agar lebih berkembang dan maju. Motivasi kerja ini yang nantinya akan membuat karyawan tergerak untuk melakukan pekerjaan yang maksimal dan bersaing sehat antara karyawan satu dan yang lainnya.

PT PLN (Persero) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani kebutuhan masyarakat di bidang jasa pelayanan listrik negara (PLN). Seperti menyediakan pelayanan listrik negara terhadap masyarakat, dengan melakukan pemasangan listrik (meteran, kecepatan arus, maupun besar tekanan listrik). Untuk memperluas jangkauan kepada masyarakat PT PLN (Persero) mendirikan area-area yang tersebar di seluruh pelosok negeri. Di Yogyakarta sendiri hanya terdapat satu APJ (Area Pelayanan Jaringan), sering dikenal dengan PT PLN (Persero) APJ Yogyakarta yang bertugas mengatur seluruh distribusi energi listrik di Kota Yogyakarta. PT PLN Persero APJ Yogyakarta ini membawahi beberapa UPJ yang tersebar di seluruh daerah yaitu UPJ Yogyakarta Utara, UPJ Yogyakarta Selatan, UPJ Kalasan, UPJ Wates, dll.

Agar tugas dan pelayanan PT PLN (Persero) APJ Yogyakarta dapat terlaksana dengan baik dan berhasil melakukan pelayanan kepada masyarakat, tentunya dalam PT PLN (Persero) APJ Yogyakarta diperlukan budaya organisasi yang baik serta karakteristik individu karyawan yang dapat memotivasi kerja karyawan lainnya serta mendapatkan pengembangan karir yang bagus ke depannya. PT PLN (Persero) juga perlu untuk terus meningkatkan tenaga SDM yang ada sehingga tujuan yang direncanakan dapat berjalan secara maksimal, baik dalam rangka memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat maupun sebagai perusahaan yang dapat menyumbangkan keuntungan bagi negara.

Menurut Smith (2004), mengemukakan *servant leadership* berfokus pada pemberdayaan karyawan dan bekerja secara tim yang dipandang sebagai kecocokan ideal untuk kondisi lingkungan saat ini yang sangat dinamis. Bagi kebanyakan pemimpin, kepemimpinan sering diartikan sebagai posisi formal, yang sebagian besar memperoleh fasilitas dan layanan. Meski banyak pemimpin atau pejabat yang saat disumpah mengatakan bahwa organisasi atau instansi tersebut merupakan amanah, namun kenyataannya sangat sedikit yang bisa dikatakan bahwa pemimpin tersebut dengan sungguh-sungguh menerapkan kepemimpinan dengan hati dan bersedia untuk menjadi pemimpin yang bukan dilayani melainkan melayani. Menurut Hamide dan Nikooparvar (2012) mengatakan bahwa diantara banyak gaya kepemimpinan (otoriter, diktator yang baik hati, partisipatif, dan lain-lain) gaya kepemimpinan yang baik mewakili cita-cita dalam faktor manusia adalah gaya *servant leadership*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Populasi adalah kinerja pegawai Perusahaan Listrik negara (PLN) Yogyakarta. Sampel penelitian ini adalah 50 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket, sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolenieritas, uji heteroskedastisitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Regresi**

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis beberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel intervening dengan menggunakan variabel

dependen berdasarkan hasil analisis mengenai model regresi yang telah di olah dengan menggunakan SPSS 25 for windows, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Sig.
Konstanta	-4,160	0,429
Kompetensi (X1)	0,926	0,001
Servant Leadership (X2)	0,304	0,018
Disiplin Kerja (X3)	0,281	0,029

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25, didapatkan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,160 + 0,926X1 + 0,304X2 + 0,281X3 + e$$

Pada hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi loyalitas pegawai (Y) adalah -4,160 yang merupakan nilai konstanta. Jika nilai X1, X2, dan X3 dianggap 0, maka loyalitas pegawai berkurang sebesar 4,160.
- 2) Koefisien regresi kompetensi (X1) adalah 0,926, artinya setiap kenaikan 1 satuan pada kompetensi (X1), maka terjadi kenaikan terhadap loyalitas pegawai sebesar 0,926.
- 3) Koefisien regresi *servant leadership* (X2) adalah 0,304, artinya setiap kenaikan 1 satuan pada *servant leadership* (X2), maka terjadi kenaikan terhadap loyalitas pegawai sebesar 0,304.
- 4) Koefisien regresi disiplin kerja (X3) adalah 0,281, artinya setiap kenaikan 1 satuan pada disiplin kerja (X3), maka terjadi kenaikan terhadap loyalitas pegawai sebesar 0,281.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji kompetensi (X1), *servant leadership* (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji parsial yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1Kompetensi (X1)	0,310	0,030	0,702	10,297	0.001
Servant Leadership (X2)	0,070	0,025	- 0,195	- 2,859	0.018
Disiplin Kerja (X3)	0,070	0,025	- 0,195	- 2,859	0.029

Berdasarkan tabel 2 diketahui hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompetensi (X1)

Dilihat dari signifikansi pada tabel 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , dan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas pegawai (Y) PT PLN (Persero) di UPJ (Unit Pelayanan dan Jaringan) Sedayu.

2) Variabel *Servant Leadership* (X2)

Dilihat dari signifikansi pada tabel 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ , dan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa *servant leadership* (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas pegawai (Y) PT PLN (Persero) di UPJ (Unit Pelayanan dan Jaringan) Sedayu.

3) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Dilihat dari signifikansi pada tabel 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,029, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,029 < 0,05$ , dan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa beban kerja (X2) berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas (Y) loyalitas pegawai (Y) PT PLN (Persero) di UPJ (Unit Pelayanan dan Jaringan ) Sedayu.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Dependen	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.
Loyalitas Pegawai (Y)	34,019	2,98	0,000

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa nilai  $sig < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $34,019 > 2,98$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1), *servant leadership* (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) PT PLN (Persero) di UPJ (Unit Pelayanan dan Jaringan) Sedayu atau berarti  $H_3$  diterima.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi (X1), *servant leadership* (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap loyalitas pegawai (Y). Nilai *R square* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,893	0,797	0,774	2,534

Sumber: Data Primer, 2023, diolah

Berdasarkan dari tabel 4 diketahui nilai dari *R Square* sebesar 0,797, yang berarti bahwa variabel kompetensi (X1), *servant leadership* (X2), dan disiplin kerja (X3) dapat menjelaskan variabel loyalitas pegawai (Y) sebesar 80% sedangkan sisanya 20% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas pegawai.

Menurut Kurnia dan Andi (2022) mengemukakan bahwa keberadaan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Temuan ini menggambarkan bahwa tingkat kompetensi pegawai memiliki peran yang penting dalam menentukan tingkat kinerja mereka di lembaga tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kompetensi diukur dengan cara tertentu memiliki korelasi positif yang kuat dengan pencapaian kinerja pegawai. Implikasinya, manajemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program pengembangan kompetensi pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai dapat dianggap sebagai investasi yang berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas operasional Dinas tersebut.

Hal itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021) mengemukakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi, baik dalam konteks lembaga pemerintahan maupun perusahaan swasta, memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan. Implikasinya, manajemen dapat mempertimbangkan pengembangan program pengembangan kompetensi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai efisiensi operasional yang lebih baik.

### **Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis kedua menyatakan bahwa *servant leadership* (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas pegawai.

Menurut Alviani et al (2018) mengemukakan bahwa *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti bahwa semakin baik servant leadership, maka kinerja staff Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung akan meningkat.

Sejalan dengan pendapat peneliti sebelumnya, menurut Dani dan Mujannah (2021) mengemukakan bahwa *servant leadership* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, Semakin baik servant leadership diterapkan oleh pimpinan lembaga maka secara signifikan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan *servant leadership* memiliki nilai strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai lembaga atau organisasi. Implikasinya, pimpinan atau manajemen perlu mempertimbangkan penerapan prinsip-prinsip *servant leadership* sebagai suatu upaya untuk memperbaiki kualitas kinerja dan mencapai tujuan organisasional. Implikasinya adalah, para pemimpin atau manajemen perlu mempertimbangkan penerapan prinsip-prinsip *servant leadership* sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasional. Dengan demikian, pendekatan ini dianggap sebagai strategi yang dapat membawa dampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi, dengan memberikan perhatian khusus pada pelayanan, pengembangan karyawan, dan pencapaian tujuan bersama.

## **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas pegawai.

Menurut Prasetyo dan Marlina (2019) mengemukakan bahwa apabila tingkat disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan, hal tersebut akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan PT Nihon Plast. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja diidentifikasi sebagai faktor kunci yang dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Jufrizen & Hadi (2021) mengemukakan bahwa jika tingkat disiplin kerja karyawan dikelola dengan baik dan ditingkatkan, maka ini secara nyata akan memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan kata lain, adanya disiplin kerja yang baik diidentifikasi sebagai faktor yang berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja dan produktivitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Implikasinya, organisasi dapat mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan dan mengelola disiplin kerja karyawan sebagai strategi untuk memperkuat loyalitas

pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

## **Pengaruh Kompetensi, *Servant Leadership*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan**

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kompetensi (X1), *servant leadership* (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti bahwa kompetensi (X1), *servant leadership* (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas pegawai.

Menurut Rezal et al (2021) mengemukakan bahwa *servant leadership* dan kompetensi memiliki pengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. Temuan ini memberikan gambaran bahwa model kepemimpinan *servant leadership* dan tingkat kompetensi pegawai saling berkaitan dan secara bersamaan berkontribusi terhadap tingkat kinerja mereka. Implikasinya, manajemen Dinas Pertanian BPP di Kabupaten Donggala dapat mempertimbangkan penerapan *servant leadership* dan pengembangan kompetensi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memahami kompleksitas hubungan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kompetensi pegawai, sehingga dapat meraih kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka di bidang pertanian.

Menurut Awaliya dan Endratno (2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja dan *servant leadership* memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Temuan ini menggambarkan bahwa baik tingkat disiplin kerja maupun penerapan *servant leadership* oleh pimpinan memiliki dampak bersamaan yang penting terhadap kinerja pegawai di institusi tersebut. Dengan kata lain, keberhasilan dalam menciptakan budaya disiplin kerja dan penerapan pendekatan *servant leadership* dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan. Implikasinya, manajemen Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga dapat mempertimbangkan langkah-langkah yang mendukung dan memperkuat kedua faktor ini sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia, dengan harapan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *servant leadership*, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kompleks dan saling berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Implikasinya, manajemen organisasi, baik di instansi pemerintah atau perusahaan, dapat mempertimbangkan penerapan *servant leadership*, pengembangan kompetensi, dan peningkatan disiplin kerja sebagai strategi untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai. Dengan memahami interaksi antara ketiga faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kesejahteraan serta efisiensi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) PT PLN (Persero) di UPJ (Unit Pelayanan dan Jaringan) Sedayu. Hipotesis kedua diterima, *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) PT PLN (Persero) di UPJ (Unit Pelayanan dan Jaringan) Sedayu. Hipotesis ketiga diterima, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) PT PLN (Persero) di UPJ (Unit Pelayanan dan Jaringan) Sedayu. Hipotesis keempat diterima, kompetensi (X1), *servant leadership* (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT PLN (Persero) di UPJ (Unit Pelayanan dan Jaringan) Sedayu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, N. K. S., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, *Servant Leadership* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar. *Jurnal Values*, 3(2), 389-400.
- Alviani, G. A. L., Widayani, 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. *Jurnal Emas*, 2(1).
- Asvriana, N., Pareke, F. J., Dharmayana, W., & Agustintia, D. (2023). Pengaruh *Servant Leadership* dan *Spiritual Leadership* terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor UPTD PPD Kabupaten Kepahiang. *Jurnal Wiranomika*, 2(1).
- Awaliya, S., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan *Servant Leadership* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 278-287.
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh *Servant Leadership*, Beban Kerja dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Mahardhika*, 19(3), 434-445.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamide., dan Nikooparvar. (2012). Manajemen Kinerja Sektor Publik. UPP-AMP YKPM.
- Hidayat, T, Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17 (2). 189-206.
- Indriani, E., & Waluyo, H. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Surakarta: STIE-AUB*.

- Jufrizen, J., & Hadi, F. H. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kartikarini, M. (2015). Pengaruh Servant Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. [Skripsi tidak diterbitkan]. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Kurnia, A., & Andi, A. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10.
- Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada.
- Musakabe, H. (2004). Mencari Kepemimpinan Sejati, di Tengah Krisis dan Reformasi. Penerbit Citra Insan Pembaru.
- Nawawi, Hadari. (2011). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University Press.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Rezal, M., Sangkota, M., & Mahpus. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. *Jurnal Ekonomi Trend*, 9(1), 48-56.
- Smith, B., Montagko, R. V., & Kuzmenko, T. N. (2004). Transformational and servant leadership content and contextual comparisons. *Journal of leadership and organizational studies*, 10 (4). 80- 91.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons.
- Sudarmanto. (2016). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Pustaka Pelajar.
- Vondey, M. (2010). The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies*. 6(1), hal. 4-27.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. PT Raja Grafindo Persada.