

Pengaruh *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros

Andi Irfan¹, Andi Irwan², Andi Alim³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen-Lembaga Pendidikan Indonesia, Makassar

Email: andiirfan@stim-lpi.ac.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya berupa subjek dan merupakan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan. Seseorang yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menduduki suatu posisi kepemimpinan di unit kerja yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan atau orang lain dan dapat berpikir sedemikian rupa untuk mencapai tujuan organisasi adalah bentuk dari kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh servant leadership dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuantitatif dengan pendekatan analitik regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh servant leadership dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menemukan bahwa servant leadership berpengaruh terhadap kinerja pegawai; motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan servant leadership dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. Kebutuhan dunia manajemen saat ini membutuhkan seorang servant leadership yang mampu memberikan motivasi stigma positif serta mempunyai jiwa pelindung, pelayan dan pengayom terhadap anggota. Sehingga tercipta suatu sinergitas positif antara pemimpin dan anggota.

Kata Kunci: Servant Leadership, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Human Resources (HR) is a resource in the form of a subject and is the most important part of a company. A person who has the ability and skills to occupy a leadership position in a work unit that can influence the behaviour of subordinates or other people and can think in such a way as to achieve organizational goals is a form of leadership. This study aims to determine the effect of servant leadership and work motivation on employee performance at the Office of Communication and Informatics, Maros Regency. The method used in this research is quantitative with multiple linear regression analytic approaches to determine the effect of servant leadership and work motivation on employee performance. The results of this study found that servant leadership affects employee performance; work motivation affects employee performance; and servant leadership and work motivation affect the performance of employees at the Office of Communication and Informatics, Maros Regency. The needs of the world of management today require a servant leader who can provide positive stigma motivation and has a protective, servant and protective spirit towards members. To create a positive synergy between leaders and members.

Keyword: Servant Leadership, Work Motivation, Employee Performance

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya berupa subjek dan merupakan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah poin utama dalam melakukan pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional yang dilakukan pada suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki alasan, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi dan mampu merespon perubahan dengan cepat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimum. Untuk mengembangkan keterampilan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan diperlukan faktor kunci yaitu faktor keterampilan.

Seseorang yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menduduki suatu posisi kepemimpinan di unit kerja yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan atau orang lain dan dapat berfikir sedemikian rupa untuk mencapai tujuan organisasi adalah bentuk dari kepemimpinan. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memotivasi orang-orang disekitar anda atau bawahan untuk mengikuti apa yang dilakukan oleh seseorang pemimpin dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak bentuk kepemimpinan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja salah satunya yaitu kepemimpinan pelayanan atau *Servant leadership*.

Servant leadership merupakan gaya kepemimpinan yang baru yang berprioritas pada pelayanan terhadap individu yang bertujuan untuk mengembangkan individu lain dalam organisasi. *Servant leadership* atau kepemimpinan yang melayani yaitu pemimpin yang melayani para pengikutnya, menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama, memperlakukan pengikutnya sebagai rekan kerja. Sapengga (2016) dengan adanya rasa kebersamaan yang diperkenalkan kepada bawahan dapat mempermudah komunikasi untuk saling berbagi ketika mengambil suatu keputusan dalam organisasi (Spears, 2010). *Servant leadership* atau kepemimpinan yang melayani adalah pemimpin yang membangun semangat martabat dan rasa hormat, membangun semangat komunitas dan kerja tim, serta mendengarkan layanan rekan kerja tim, serta mendengarkan layanan rekan kerja dan karyawan serta mendorong hubungan yang baik

(Handoyo, 2010). Ada beberapa karakteristik yang dapat menjelaskan sifat gaya kepemimpinan *servant leadership*, seperti *listening, empathy, Recovery, self-awareness, persuasif, konseptual, foresight, hak manajemen, komitmen terhadap pengembangan pribadi, dan community building*.

Motivasi sangat penting untuk membangun semangat kerja karyawan disuatu perusahaan atau organisasi, Gitosudarmo dalam Sutrisno (2015) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam suatu aktivitas tertentu, sehingga motivasi dapat membantu mendorong karyawan untuk berkerja. Aktivitas setiap orang pasti memiliki faktor pendorong. Faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas biasanya adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Seorang karyawan dengan motivasi yang tinggi sangat penting perannya dalam perusahaan karena dapat membentuk organisasi dengan inisiatif baru dalam dunia yang penuh kompetisi (Wibowo, 2016).

Northouse (2013) percaya bahwa *servant leadership* berdampak pada pengikut dan kinerja. Menurut Prawirosentono (2008) "Kinerja atau dalam Bahasa Inggris adalah *performance*", yang dapat diartikan bahwa seseorang atau sekelompok dapat mencapai hasil kerja dan berupaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, sesuai dengan akhlak dan etika dan tidak melanggar hukum.

Dinas Komunikasi dan Informatika berada di bawah dan bertanggung jawab pada Bupati, Dinas dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan Peraturan Bupati Maros Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistik yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah (Bupati Kabupaten Maros, 2016).

Berdasarkan uraian tersebut maka akan dilakukan penelitian tentang "Pengaruh *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Maros”.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros, yang dilaksanakan pada bulan September 2020 dan akan berlangsung hingga Oktober 2020.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang dapat digunakan untuk mendapatkan, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari narasumber. Menurut Sugiyono (2017) berpendapat bahwa instrumen penelitian adalah “ alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena tersebut disebut variabel penelitian”

Biasanya teknik penilaian yang digunakan dalam pemberian skor kuesioner penelitian adalah teknik skala *likert*. Penggunaan skala *likert* menurut Sugiyono (2017) adalah “digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dengan persepsi seseorang atau seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”

Jenis Data

Jenis data menurut Bungin (2007) dibagi atas dua bagian yaitu: 1) Data primer, adalah data yang didapatkan dari narasumber atau data yang diperoleh pada instansi penelitian, data ini dapat diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. 2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari narasumber pada instansi atau sumber kedua dari data yang kita butuhkan berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar instansi yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, seperti informasi di internet, penelitian literatur, dan artikel pada situs-situs yang dibutuhkan.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi: 1) Studi Pustaka (*Library research*) yaitu studi pengumpulan data teoritis penelitian dengan mengumpulkan berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas; Studi Lapangan (*Field research*) adalah pengumpulan data yang

diperoleh dengan metode berikut: a) Observasi artinya kunjungan langsung ke lokasi penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros untuk mengumpulkan informasi terkait *Servant leadership* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. b) Wawancara tatap muka mengacu pada peneliti yang melakukan wawancara langsung mengenai hipotesis yang akan dicari pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. c) Kuesioner artinya peneliti menyebar lembar kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan berdasarkan hipotesis yang diajukan, dan menyebarkan sesuai dengan jumlah sampel lalu diisi oleh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. d) Dokumentasi artinya pencatatan atau perekamana objek kemudian dilanjutkan dengan kegiatan penelusuran melalui laporan, literatur buku, atau bukti-bukti lain yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kumpulan individu atau objek dengan ciri-ciri yang sama. Menurut Sugiyono (2017) “populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan, terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Karakteristik tersebut ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulan”. Oleh karena itu sesuai penjelasan ahli tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti dalam suatu penelitian, dan hasilnya akan dianggap sebagai gambaran dari populasi asal sampel tersebut. Dalam penelitian ini yang sampel digunakan adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros.

Metode Analisis

Metode analisis adalah bagian dari proses analisis dimana data dikumpulkan lalu diproses sehingga dapat menghasilkan kesimpulan dalam mengambil keputusan. Dengan mempelajari hubungan antara variabel X dan Y dalam hal ini, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif.

Metode analisis data yang digunakan adalah berbagai teknik analisis regresi linear atau regresi linear berganda dimana model regresi linear dengan melibatkan beberapa

variabel bebas. Dalam bahasa Inggris, istilah tersebut disebut dengan *multiple linear regression*, pada dasarnya regresi tersebut model prediksi atau peramalan yang menggunakan data skala interval atau proposional dan terdapat beberapa variabel prediktor dan skala data yang terlibat berlaku untuk semua variabel terutama variabel terikat. Jika variabel bebas hanya ada satu dalam suatu data, maka metode analisis disebut regresi linear sederhana, jika terdapat lebih dari variabel bebas dalam suatu data maka metode analisis disebut regresi linear berganda.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda dengan ketentuan rumus Sugiyono (2017).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (variabel dependen)
- a = Nilai Konstanta
- $b_{(1,2,n\dots)}$ = Nilai koefisien regresi
- $X_{(1,2,n\dots)}$ = Variabel bebas (variabel independen)
- E = Faktor pengganggu di luar model

Jika formulasi matematis regresi linear berganda tersebut diterapkan pada penelitian ini, maka akan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X_1 = Servant Leadership
- X_2 = Motivasi Kerja
- a = Nilai Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data mentah yang didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. Survei kuesioner tentang *Servant leadership*, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dilakukan pada 46 responden. Dari 46 kuesioner yang disebar, seluruh kuesioner dikembalikan kepada peneliti untuk diolah.

Analisis Karakteristik Responden

Ciri khas responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah identitas responden yaitu

jenis kelamin, umur, lama menjabat dan pendidikan terakhir. Hasil analisis dipaparkan pada tabel ini:

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Lama Menjabat, dan Pendidikan Terakhir

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	21	45,7
Perempuan	25	54,3
Usia		
30-40	19	41,2
41-50	23	49,8
51-60	4	8,6
Lama Menjabat		
< 2 Tahun	1	2,2
2- 5 Tahun	3	6,5
6-10 Tahun	8	17,4
11-15 Tahun	27	58,7
> 15 Tahun	7	15,2
Pendidikan Terakhir		
SMU	9	19,6
D3	2	2,2
S1	19	63,0
S2	5	10,9
S3	2	4,3
Total	46	100,0

Sumber: Data olahan SPSS V.20

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 21 responden (45,7%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 responden (54,3%). Sedangkan untuk usia responden, ditemukan 18 responden yang berusia antara 30 - 40 tahun (39,2%). Sebanyak 21 responden berusia antara 41 - 50 tahun (45,6%), dan sebanyak 7 responden berusia antara 51 sampai 60 tahun (15,2%).

Tabel 1 di atas juga memperlihatkan hasil tentang masa kerja responden, ditemukan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun terdapat 1 responden (2,2%), responden dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 3 responden (6,5%). Responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 responden (17,4%), responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 27 responden (58,7%), dan responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 7 responden (15,2%). Sedangkan untuk pendidikan

responden, ditemukan dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 responden (4,3%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 38 responden (82,6%) dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang (13,0%).

Deskripsi variable servant leadership dan perhitungan skor variable independent (X₁)

Untuk mengetahui pendapat responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variable *Servant leadership* dapat dilihat pada table berikut:

Deskripsi data atas variable penelitian

Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap *Servant leadership*

Item		STS(1)	TS(2)	C(3)	S(4)	SS(5)	N	Total Skor	Mean
1	f	0	0	2	25	19	46	201	4.37
	%	0	0	4.3	54.3	41.3			
2	f	0	0	1	25	20	46	203	4.41
	%	0	0	2.2	54.3	43.5			
3	f	0	0	1	25	20	46	203	4.41
	%	0	0	2.2	54.3	43.5			
4	f	0	0	2	25	19	46	201	4.37
	%	0	0	4.3	54.3	41.3			
5	f	0	0	1	24	21	46	204	4.43
	%	0	0	2.2	52.2	45.7			
Total Mean									4.40

Sumber: Data primer diolah (2020)

Sesuai dengan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan terhadap variable *Servant leadership*, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan total mean 4.40.

Deskripsi variable Motivasi kerja dan perhitungan skor variable independent (X₂)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator dan juga skor untuk variable Motivasi kerja dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja

Item		STS(1)	TS(2)	C(3)	S(4)	SS(5)	N	Total Skor	Mean
1	f	0	0	1	26	19	46	202	4.39
	%	0:00	0:00	2.2	56.5	41.3			
2	f	0	0	0	26	20	46	204	4.43
	%	0	0	0	56.6	43.5			
3	f	0	0	1	26	19	46	202	4.39
	%	0	0	2.2	56.6	41.3			
4	f	0	0	1	26	19	46	202	4.39
	%	0	0	2.2	56.5	41.3			
5	f	0	0	0	27	19	46	203	4.41
	%	0	0	0	58.7	41.3			
Total Mean									4.40

Sumber: Data primer diolah (2020)

Sesuai dengan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variable Motivasi Kerja kebanyakan responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan total mean 4.40.

Deskripsi variable Kinerja Pegawai dan perhitungan skor variable dependent (Y)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor

untuk variable Motivasi kerja dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

Item	STS(1)	TS(2)	C(3)	S(4)	SS(5)	N	Total Skor	Mean
1	f	0	0	2	24	46	202	4.39
	%	0:00	0:00	4.3	52.2			
2	f	0	0	1	26	46	202	4.39
	%	0	0	2.2	56.6			
3	f	0	0	2	23	46	203	4.41
	%	0	0	4.3	50			
Total Mean								4.40

Sumber: Data primer diolah (2020)

Sesuai dengan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variable Kinerja Pegawai, kebanyakan responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan total mean 4.40.

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validasi

Uji validasi pada penelitian ini dilakukan analisis item, yaitu menghubungkan setiap skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Syarat yang harus dipenuhi yaitu apabila nilai koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan apabila koefisien $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Data hasil uji validasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validasi

Variabel		r hitung	Ket.
Servant Leadership (X ₁)	SL1	0.764	Valid
	SL2	0.933	Valid
	SL3	0.933	Valid
	SL4	0.814	Valid
	SL5	0.696	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	M1	0.9	Valid
	M2	0.536	Valid
	M3	0.657	Valid
	M4	0.9	Valid
	M5	0.564	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	K1	0.933	Valid
	K2	0.788	Valid
	K3	0.799	Valid

Sumber: Data olahan SPSS V.20

Hal ini dapat di lihat dari hasil pada tabel bahwa semua item variabel independen (*Servant leadership* dan motivasi kerja) dan variabel

dependen (kinerja pegawai) dinyatakan valid yang dibuktikan dengan nilai r hitung > 0.284 . Berdasarkan hasil uji validasi tersebut dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini sudah representative karena dapat mengungkapkan data yang benar.

Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator variabel. Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan. Item suatu kuisisioner dikatakan reliable ketika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak layak ketika *cronbach's alpha* $< 0,60$. Data hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kofisien Alpha	Ket.
<i>Servant leadership</i> (X ₁)	0.884	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.762	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.792	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS V.20

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat semua butir instrument variable bebas (*Servant leadership* dan Motivasi Kerja) dan variable terikat (Kinerja Pegawai) dinyatakan reliabel karena nilai koefisien alpha $> 0,60$. Berdasarkan hasil uji reabilitas tersebut bisa disimpulkan bahwa data kuisisioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini terbilang handal. Dan mampu mengungkapkan data yang teliti.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengevaluasi sebaran data ke kelompok variabel.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67235620
Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.138
	Negative	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		1.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data olahan SPSS V.20

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada program SPSS diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,129 yang mengartikan bahwa nilai signifikan $p > 0,05$ sehingga bisa disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskeditas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Model	Sig.
1 (Constant)	.174
Servant Leadership	.763
Motivasi	.389
a. Dependent Variable: abs_res	

Sumber: Data olahan SPSS V.20

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan uji glesjer pada program SPSS didapatkan nilai signifikansi pada variabel *Servant leadership* yaitu $0,763 > 0,05$ dan variabel Motivasi Kerja adalah $0,389 > 0,05$ yang berarti variabel *Servant leadership* dan Motivasi Kerja tidak mendapatkan masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini mengajukan hipotesis mengenai pengaruh *Servant Leadership* dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS: $Y = 0,870 + 0,363 X_1 + 0,277 X_2$

Tabel 9. Hasil analisis regresi linear berganda *Servant leadership*, Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.870	1.224	
Servant Leadership	.363	.065	.583
Motivasi	.277	.079	.363

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan SPSS V 20

Diketahui berdasarkan tabel di atas besarnya Kinerja Pegawai (Y) yaitu nilai konstanta 0,870 tanpa dipengaruhi oleh *Servant leadership* (X_1) dan Motivasi kerja (X_2). ketika *Servant leadership* (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) = 0, maka kinerja Pegawai (Y) akan sebesar 0.870. Berdasarkan hasil tersebut mengartikan bahwa

faktor lain dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros.

Jika nilai koefisien regresi *Servant leadership* (X_1) = 0,363 Berarti ada arah pengaruh positif *Servant leadership* (X_1) terhadap kinerja Pegawai (Y). Dan jika *Servant leadership* naik satu satuan (semakin tinggi), maka kinerja pegawai

pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros akan naik sebesar 0,363 tanpa adanya pengaruh atau perubahan pada Motivasi kerja (X_2)

Arah pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) juga ditunjukkan pada Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) = 0,277. Dan jika Motivasi Kerja naik satu satuan (semakin tinggi), berarti kinerja pegawai pada Dinas Kominikasi dan Informatika Kabupaten Maros akan naik sebesar 0,277 tanpa adanya pengaruh atau perubahan pada *Servant Leadership* (X_1).

Pengujian Parsial (Uji – t)

Tabel 10. Hasil Pengujian Parsial

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-.711	.481
	Servant Leadership	5.601	.000
	Motivasi	3.484	.001

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data olahan SPSS V 20

Tabel 11. Hasil Pengujian Simultan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.896	2	35.448	74.929	,000 ^b
	Residual	20.343	43	.473		
	Total	91.239	45			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, *Servant Leadership*
 Sumber: Data olahan SPSS V.20

Uji f adalah pengujian yang membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} . Hasil t_{tabel} diperoleh dari olahan Ms.Excel, dengan rumus =FINV(5%,46) dimana 5% sebagai nilai derajat kesalahan dan nilai 46 sebagai nilai derajat kebebasan yang dihitung dari jumlah sampel, hasil perhitungan f_{tabel} sebesar 3,199.

Dari hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa *Servant leadership* (X_1) dan Motivasi kerja

Uji parsial adalah pengujian yang membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil t_{tabel} diperoleh dari olahan Ms.Excel, dengan rumus =TINV(5%,46) dimana 5% sebagai nilai derajat kesalahan dan nilai 46 sebagai nilai derajat kebebasan yang dihitung dari jumlah sampel, hasil perhitungan t_{tabel} sebesar 2,012.

Dilihat dari nilai t_{hitung} (5.601) lebih besar dari t_{tabel} (2,012) serta nilai signifikansi sebesar (0,000) atau lebih kecil dari (0,05), maka hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Pegawai yang dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (3.484) lebih besar dari t_{tabel} (2,012) serta nilai signifikansi sebesar (0,001) atau lebih kecil dari (0,05).

Hasil Uji Simultan (Uji – f)

(X_2) bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai f_{hitung} (74.929) lebih besar dari f_{tabel} (3.199) serta nilai signifikansi sebesar (0,000) atau lebih kecil dari (0,05).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		,881 ^a	.777	.767	.688

a. Predictors: (Constant), Motivasi, *Servant Leadership*
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data olahan SPSS V.20

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui *R Square* sebesar 0,777. Berdasarkan nilai *R Square* (R^2) dapat dikatakan bahwa

sebesar 77,7% variasi kinerja pegawai yang tidak dipengaruhi oleh *Servant leadership* dan Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan

tersebut dapat diperoleh hasil hipotesis sebagai berikut:

- Terbukti *Servant leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Maros
- Terbukti Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Maros
- *Terbukti Servant Leadership* dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Maros

PEMBAHASAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja yaitu tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Data primer yang diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros adalah data yang digunakan dalam penelitian ini. Dinas Komunikasi dan Informatika dipimpin oleh seorang Kepala Dinas Kominfo yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mencari hubungan fungsional antara variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda diperoleh untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel *servant leadership* terhadap kinerja pegawai, pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh variabel *servant leadership* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai (Variabel terikat)
- X₁ = *Servant leadership* (Variabel bebas pertama)
- X₂ = Motivasi Kerja (Variabel bebas kedua)
- a = Konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) diketahui bahwa *Servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, semakin besar peran *Servant leadership* semakin meningkat kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan SPSS memperoleh hasil signifikan ($p < 0,05$) yaitu sebesar 0,000. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis pengaruh *Servant Leadership* sebesar 0,363 (sig 0,000). Oleh karena itu, hipotesa ke-1 menyatakan bahwa terbukti *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ini karena kepemimpinan berusaha memainkan perannya dengan tepat. Ini berarti bahwa *Servant Leadership* atau kepemimpinan yang melayani memiliki nilai yang tinggi. Dalam hal ini, pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai ketika memberikan pelayanan kepada pegawai, mendengarkan dengan penuh perhatian kepada orang lain, mengenali dan membantu memperjelas keinginan kelompok, juga mendengarkan suara hati dapat menunjukkan seorang *Servant Leadership*

Servant Leadership dapat ditunjukkan dengan Empati (*empathy*). Pemimpin yang melayani adalah mereka yang berusaha memahami rekan kerja dan mampu berempati dengan orang lain. *Servant Leadership* dapat ditunjukkan dengan Penyembuhan (*healing*) *Servant Leadership* mampu menciptakan penyembuhan emosional dgn hubungan dirinya atau dengan hubungan orang lain, karna hubungan merupakan kekuatan untuk transformasi dan integritas. *Servant Leadership* dapat ditunjukkan dengan Kesadaran (*awereness*). Pemahaman secara sadar tentang masalah yang melibatkan moralitas, kekuasaan, dan nilai-nilai dapat melihat situasi dari sudut pandang yang lebih koperhensif dan seimbang. *Servant Leadership* dapat ditunjukkan dengan Persuasif (*persuasion*) Pemimpin yang melayani lebih mengedepankan pendekatan dan meyakinkan orang lain daripada memaksakan kepatuhan. Inilah salah satu perbedaan besar antara model otoriter tradisional dengan *Servant Leadership*. *Servant Leadership* dapat ditunjukkan dengan Konseptualisasi (*conceptualization*).

Kemampuan untuk melihat masalah dari sudut pandang konseptual berarti pemikiran jangka panjang atau visioner secara lebih luas. *Servant Leadership* dapat ditunjukkan dengan Kejelian (*foresight*). Memahami dengan serius dan jeli pelajaran dari masa lalu, realitas saat ini, dan kemungkinan konsekuensi dari keputusan di masa depan. *Servant Leadership* dapat ditunjukkan dengan Keterbukaan (*stewardship*). Untuk mendapatkan kepercayaan dari orang lain, keterbukaan dan persuasif harus dibangun. *Servant Leadership* juga dapat ditunjukkan dengan Komitmen pada pertumbuhan (*commitment to the growth of people*). Meningkatkan pertumbuhan profesional pegawai dan organisasi salah satu usaha seorang *Servant Leadership*. *Servant Leadership* juga dapat ditunjukkan dengan Membuat komunitas (*building community*). mengetahui cara untuk membangun komunitas

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) seperti yang telah diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan SPSS memperoleh hasil signifikan ($p < 0,05$) yaitu sebesar 0,001. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis pengaruh Motivasi Kerja sebesar 0,277 (sig 0,001). Oleh karena itu, hipotesa ke-2 menyatakan bahwa terbukti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ini karena pegawai berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik. Artinya motivasi kerja termasuk berpengaruh tinggi untuk pegawai. Selain itu hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusia 30-50 tahun dan telah bekerja lebih dari 10 tahun dan sudah menikah. Umumnya pegawai yang sudah menikah memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan yang belum menikah. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Pengaruh *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)

diketahui bahwa *Servant leadership* dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, yang dibuktikan berdasarkan nilai Beta (β) masing-masing variabel.

Arief (1993) mengemukakan bahwa untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan atau dominan mempengaruhi variabel terikat dalam model regresi linear dapat dilihat dari jumlah koefisien beta (β) terbesar. Dari kedua variabel, *Servant Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan dengan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika. Hal ini dapat diketahui dari nilai Beta (β), dari variabel *Servant Leadership* (X_1) sebesar 0,696 (sig. 0.000) dan dari variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,211 (sig. 0.008). Semakin tinggi nilai Beta (β) maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti. Selain itu pengaruh dominan juga dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} dari variabel *Servant leadership* (X_1) sebesar 6,768 dan dari variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 2,055. Semakin tinggi nilai t_{hitung} maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian hipotesis ke-3 yang menyatakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan diantara *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai terbukti

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros tentang "Pengaruh *Servant leadership* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros" dapat disimpulkan: 1) *Servant leadership* (X_1) terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros; 2) Motivasi Kerja (X_2) terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros; dan 3) *Servant leadership* (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros.

Peneliti dapat memberikan saran bahwa kebutuhan dunia manajemen saat ini membutuhkan seorang *Servant leadership* yang

mampu memberikan motivasi stigma positif serta mempunyai jiwa pelindung, pelayan dan pengayom terhadap anggota. Anggota merupakan elemen penting dalam peningkatan produktivitas dan keberhasilan suatu visi misi seorang pemimpin dalam mensukseskan dan membesarkan instansi / unit kelompok kerja yang dipimpinnya, karena hakikatnya seorang pemimpin bukanlah siapa-siapa tanpa peran secara massif dari anggota yang mendukung. Sehingga tercipta suatu sinergitas positif antara pemimpin dan anggota.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arief, S. (1993). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
2. Bungin, B. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
3. Bupati Kabupaten Maros. *Peraturan Bupati Maros Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros.*, (2016).
4. Handoyo, S. (2010). Pengukuran Servant Leadership sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 14(2), 130–140.
5. Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan praktik* (6th ed.; A. Cahyani, ed.). Jakarta: Indeks Permata Puri Media.
6. Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
7. Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*, 4(1), 645–650.
8. Spears, L. C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25–30.
9. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (3rd ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
10. Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
11. Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo.