

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Taufik Mustaki¹, Andi Yusniar Mendo², Syamsul B. Biki³

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: mustakitaufikk@gmail.com¹

Abstract: *This study tested the impact of Servant Leadership and the Working Environment on Employee Employers at PT, Indo Diva Electronic and Gorontalo Furniture. This study was carried out on all employees of PT, Indo Dava Electronic, and Gorentalo Forniture of 55 employees. The research was conducted using the distribution of the questionnaire and conducted statistical tests, data quality, classical assumption tests and double linear regression tests using the SPSS application. The results of this study found that Servant Leadership had a partially positive and significant impact of 56.9% on Employee Performance, while the Working Environment partially had a non-significant positive impact of 13.3% on Employer Performance. Simultaneously, the research found that servant leadership and work Environment had a significant positive impact on employee performance at At PT Indo Diva Electronic and Gorontalo Furniture of 39.2% with the remaining 60.8% being influenced by variables not studied in this study.*

Keywords: *Employee Performance; Servant Leadership; Work Environment*

Abstrak: Penelitian ini menguji Pengaruh Servant Leadership dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan Pada PT, Indo Diva Electronic dan Furniture Gorontalo. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT, Indo Diva Electronic dan Furniture Gorontalo sebanyak 55 karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan distribusi kuesioner dan dilakukan uji statistic, kualitas data, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil Penelitian ini menemukan bahwa Servant Leadership secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 56,9% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan atas sebesar 13,3% terhadap Kinerja Karyawan, Secara Simultan penelitian ini menemukan Servant leadership dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan di Pada PT Indo Diva Electronic dan Furniture Gorontalo sebesar 39,2% sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; *Servant Leadership*; Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam mengelola suatu perusahaan dan menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi perusahaan, dibutuhkannya manajemen untuk mengatur segala aktivitas yang ada dalam perusahaan tersebut. seiring dengan berkembangnya jaman ada beberapa pengertian tentang manajemen menurut para peneliti terdahulu dan dapat didefinisikan dengan berbagai cara seperti manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, aktivitas anggota organisasi, dan kegiatan yang menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, Selain itu manajemen juga sering dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari suatu organisasi, dan dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola manusia yang secara efektif membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Seperti halnya menurut (Werther dkk, dalam bukunya Edy Sutrisno 2009) manajemen sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai suatu tujuan organisasi, Adapun menurut (Sedarmayanti 2015) manajemen sumber daya manusia adalah salah satu kebijakan dan praktik untuk menentukan aspek "Manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Banyaknya perusahaan PT (Perseroan Terbatas) dapat menyebabkan persaingan bisnis yang semakin ketat, dapat diketahui bahwa sekarang sudah berganti dari era Revolusi industri 4.0 menjadi era Society 5.0 oleh karena itu dengan adanya Sumber daya manusia yang unggul dapat mencapai keberhasilan kegiatan, penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam sebuah perusahaan.

Secara umum manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan tentang peranan manusia dalam organisasi perusahaan dan mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Syafarina, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia), Manusia dikatakan sebagai sumber daya yang penting karena dengan canggihnya teknologi yang ada, manusia adalah pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan agar terwujudnya tujuan perusahaan, tetapi untuk memimpin manusia salah satu hal yang cukup sulit. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan ialah suatu hasil capaian kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan dari hasil kinerja karyawan. Kinerja Karyawan salah satu kualitas perilaku yang berorientasi terhadap tugas dan pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa terdapat kinerja karyawan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tersebut. Dalam suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan (Ibrahim *et al.*, 2023).

Adapun menurut (Sinambela & Lestari, 2021) indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan, Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan: Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan kerja, efektivitas, kemandirian. Berdasarkan hasil lapangan, peneliti mendapatkan informasi dari HRD (*Human Resource Development*) PT Indo Diva *Electronic & Furniture* Gorontalo bahwa di perusahaan tersebut terdapat beberapa parameter penunjang tentang kinerja karyawan yakni: Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, Dalam perusahaan PT Indo Diva *Electronic & Furniture* Gorontalo, bergerak dalam bidang penjualan barang-barang electronic seperti, televise, sound music, handphone, mesin cuci, AC dan beberapa macam furniture seperti sofa, meja, lemari dan lain-lain.

Perusahaan tersebut memperkerjakan karyawannya di beberapa bagian yakni: Bidang sales, tugasnya ialah memasarkan produk yang tersedia dan memikat konsumen dengan memberikan promo dan menjelaskan keuntungan serta keunggulan kepada konsumen jika membeli produk dari perusahaan tersebut. Bidang collector, tugasnya ialah melakukan monitoring atau pengecekan data debitur yang nantinya akan dilakukan penagihan secara langsung dan menjalankan SOP hingga prasyarat pelunasan kepada debitur sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, Bidang keuangan, tugasnya ialah mencatat segala pemasukan dan pengeluaran dalam perusahaan, itulah beberapa rincian mengenai kualitas kerja pada PT. Indo Diva *Electronic & Furniture* Gorontalo. Sesuai dengan hasil lapangan yang diperoleh oleh peneliti jam masuk kerja pada PT. Indo Diva *Electronic & Furniture* Gorontalo yakni: Masuk pukul 08:00 AM dan Pulang pukul 09:00 PM, dibagi menjadi 2 shift kerja.

Berdasarkan data awal yang di dapatkan oleh peneliti dari HRD (*Human Resource Development*) bahwa karyawan sering melakukan keterlambatan masuk kerja yang seharusnya masuk pada pukul 08:00 AM tetapi karyawan masuk pada pukul 09:00 AM bahkan ada yang melebihi dari jam tersebut. dan hal itu menjadi salah satu masalah dalam perusahaan tersebut karena dapat menghambat proses pekerjaan di beberapa bidang lainnya serta akan menimbulkan masalah-masalah lainnya yang menurunnya disiplin kerja dalam perusahaan tersebut serta karyawan tidak dapat mengerjakan hal yang seharusnya sudah menjadi tanggung jawabnya dikarenakan keterlambatan yang mengakibatkan kurangnya efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut karena pada perusahaan PT. Indo Diva *elecronik & furniture* Gorontalo. karena dengan adanya permasalahan tersebut peneliti menjadikan PT. Indo Diva *Electronic & Furniture* Gorontalo sebagai lokasi penelitian, khususnya dibidang *sales* yang berjumlah 25 orang karyawan sudah ditetapkan target penjualan yang harus dicapai oleh karyawan ialah sebesar Rp. 21.000.000/Bulan jika target tersebut dapat tercapai maka karyawan akan mendapatkan insentif (bonus) dari perusahaan. Seperti yang diketahui bahwa bukan hanya PT. Indo Diva yang menjual barang-barang elektronik dan furniture di Kota Gorontalo oleh karena itu persaingan lapangan yang ketat juga

menjadi masalah yang sering dihadapi oleh para *sales* dan hal tersebut sering berdampak pada karyawan yang menyebabkan motivasi kerjanya menurun.

Oleh karena itu kenapa dibutuhkannya pemimpin yang tegas dan bisa mengarahkan dan membimbing karyawan-karyawannya agar dapat disiplin dalam pekerjaan dan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing. Ada beberapa tipe dan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, salah satunya adalah *Servant Leadership*, *Servant Leadership* adalah suatu pendekatan yang difokuskan pada kepemimpinan dari sudut pandang pemimpin dan perilakunya, mengutamakan pengikut, perhatian pada masalah yang mereka hadapi, simpati dengan mereka dan membantu mengembangkan kapasitas dirinya sendiri secara penuh, (M, Rahayu, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Servant Leadership* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Serta (Oktari, 2022) dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Servant Leadership* terhadap kinerja karyawan.

Selain *Servant Leadership* faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja, Mengapa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan, dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan betah dalam bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, Hal ini senada dengan (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok, Dalam penelitian (Ronal & Hotlin, 2019) mengatakan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Diperkuat dengan penelitian oleh (Latif *et al.*, 2022) menyatakan studi regresi linier dasar menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Seperti yang diketahui bersama bahwa *Servant Leadership* dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dari semua aspek yang terkait, oleh karena itu sangatlah penting untuk menjaga komunikasi antara satu sama lain, dan saling menghormati sehingganya bukan hanya tujuan yang akan tercapai, tetapi juga kekeluargaan, keakraban, dan lain sebagainya.

Penelitian tentang *Servant Leadership* dan lingkungan kerja di Indonesia masih perlu dikembangkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut dikarenakan penelitian terkait *Servant Leadership* banyak dilakukan di Negara-Negara barat, sehingganya hasil dari penelitian tersebut tentu berbeda dengan yang ada di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpulan data, Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Indo Diva *Electronic and Furniture* Gorontalo. Menurut (Sugiyono, 2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penulisannya maka penelitian ini menggunakan asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji menganalisis data dan perhitungan angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih.

Uji Validitas adalah salah satu teknik yang digunakan untuk mengukur sah atau validnya sebuah kuesioner, Uji Validitas ini dapat diukur melalui *Pearson Correlation* dan dilakukan dengan cara melakukan korelasi Bivariate antara masing-masing skor indikator pernyataan terhadap total konstruk dengan menunjukkan hasil yang signifikan yaitu dibawah 0,05 atau 5% (Ghozali, 2018). Apabila masing-masing indikator pernyataan mempunyai signifikansi dibawah 0,05 berarti indikator tersebut dinyatakan valid, Pada penelitian ini menggunakan 55 orang responden dengan menggunakan rumus $(df) = n-2$, jadi $55-2 = 53$ didapati nilai 0,2656 sebagai r tabel, Berikut pengujiannya:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Item	Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,502	0,2656	Valid
X1.2	0,507	0,2656	Valid
X1.3	0,697	0,2656	Valid
X1.4	0,501	0,2656	Valid
X1.5	0,436	0,2656	Valid
X1.6	0,490	0,2656	Valid
X1.7	0,628	0,2656	Valid
X1.8	0,372	0,2656	Valid
X1.9	0,459	0,2656	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item	Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	0,466	0,2656	Valid
X2.2	0,286	0,2656	Valid
X2.3	0,652	0,2656	Valid
X2.4	0,429	0,2656	Valid
X2.5	0,513	0,2656	Valid
X2.6	0,336	0,2656	Valid
X2.7	0,538	0,2656	Valid
X2.8	0,547	0,2656	Valid
X2.9	0,567	0,2656	Valid
X2.10	0,615	0,2656	Valid
X2.11	0,470	0,2656	Valid
X2.12	0,504	0,2656	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item	Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X1	0,342	0,2656	Valid
Y2	0,421	0,2656	Valid
Y3	0,414	0,2656	Valid
Y4	0,794	0,2656	Valid
Y5	0,601	0,2656	Valid
Y6	0,522	0,2656	Valid
Y7	0,699	0,2656	Valid
Y8	0,501	0,2656	Valid
Y9	0,445	0,2656	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk suatu kuesioner yang menggunakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliable atau andal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsistensi dari waktu ke waktu. Adapun penentuan yang dilakukan untuk menguji reabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan uji statistic cronbach's Alpha.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel X2

Variable	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	9	0,666	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja	12	0,729	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan	9	0,697	0,6	Reliable

Sumber: Data yang diolah, 2024

Dari hasil uji Reliabilitas diatas didapatkan semua nilai dari masing-masing variabel, Servat Leadership, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan semuanya menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,6, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliable.

HASIL PENELITIAN

Sebaran Responden

Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 55 orang karywan termasuk pimpinan dan staf lainnya yang digolongkan berdasarkan jenis kelamin, Dengan jumlah laki-laki sebanyak 33 orang dan Perempuan sebanyak 22 orang.

Dalam angket yang dibagikan dapat dilihat Jumlah responden Dalam penelitian ini berjumlah 55 orang yang digolongkan berdasarkan usia dengan rentang Usia 23-45 Tahun, Rinciannya adalah 23 tahun 1 orang, 25 tahun 3 orang, 26 tahun 3 orang, 27 tahun 2 orang, 28 tahun 7 orang, 29 tahun 8 orang, 30 tahun 6 orang, 31 tahun 1 orang, 32 tahun 6 orang, 33 tahun 5 orang, 34 tahun 2 orang, 35 tahun 3 orang, 36 tahun 2 orang, 37 tahun 1 orang, 38 tahun 2 orang, 40 tahun 1 orang, 45 tahun 2 orang.

Analisis Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif merupakan analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan terkait data dari seluruh variable yang akan dimasukkan dalam model penelitian. Data diperoleh merupakan tabulasi dari jawaban responden mengenai variable penelitian diantaranya *Servant Leadership* (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT Indo Diva *Electronic dan furniture* Gorontalo\). Selanjutnya analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif yang bertujuan melihat gambaran awal mengenai objek atau variable yang yang diteliti. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan disajikan sebagai berikut:

Tabel 5 Analisis Deskriptif

Variable	Mean	Std, Deviation
<i>Servant Leadership</i>	29,76	2,666
Lingkungan Kerja	39,65	3,411
Kinerja Karyawan	28,91	2,939

Sumber: Data yang diolah, 2024

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hasil uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh anatara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, Iji ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh nilai signifikasi dari masing-masing variabel independen diantaranya, *Servant Leadership* dan Lingkungan kerja. Maka daripada itu apabila nilai sig t lebih beasri sari 0,05 maka Ho diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak. Bila Ho di tolak maka ada hubungan signifikan antara variabel dependen (Ghozali, 2018).

Dalam Penelitian ini uji signifikansi dua arah atau two tailed test, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan Ho yaitu terletak sebelah kanan dan kiri, Dalam pengujiam dua arah, biasanya digunakan untuk tanda sama dengan (=) pada hipotesis nol dan tanda tida sama dengan (≠) pada hipotesis alternative. Tanda (=) dan (≠) ini tidak menunjukkan dua arah, sehingga pengujian dilakukan untuk dua arah (Suharyadi & S,K, 2009).

Tabel 6 Hasil uji t (Uji Secara Parsial)

Variabel	t hitung	Signifikansi
<i>Servant Leadership</i> (X1)	3,578	0,001
Lingkungan Kerja (X2)	1,069	0,290

Sumber: Data yang diolah, 2024

Dari hasil uji t pada tabel 6, diperoleh t hitung untuk *Servant Leadership* sebesar 3,578 dan Lingkungan kerja sebesar 1,069, untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan (df) $n-1$ atau $55-1 = 54$, Maka diperoleh t tabel 1,67356,.

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh variabel *Servant Leadership* terhadap kinerja karyawan yang tersaji pada tabel 6 nilai t hitung sebesar 3,578 > dari t tabel 1,673 dan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$), Maka H_a ditolak dan H_o diterima, Artinya *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Hasil uji t pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang tersaji pada tabel 4,10 nilai t hitung sebesar 1,069 < dari r tabel 1,673 dan nilai signifikansi 0,290, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). maka H_a diterima dan H_o ditolak, Artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji f merupakan dasar menunjukkan apakah variabel indepen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), Jika nilai probability F lebih besar dari α 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, Sebaliknya jika probability F lebih kecil dari α 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018), Berikut adalah uji t dalam penelitian ini:

Tabel 7 Uji F (Uji Secara Simultan)

Variabel	F hitung	Signifikansi
<i>Servant Leadership</i>	17,045	0,000
Lingkungan Kerja		

Sumber: Data yang diolah, 2024

Dari hasil uji F tabel 7, dapat dilihat nilai F hitung diperoleh sebesar 17,045 sedangkan F tabel digunakan lampiran statistika tabel F, menghitung F tabel dengan dk pembilang = k (jumlah variabel independen) dan dk penyebut = $(n-k-1)$ dengan taraf kesalahan 5% (Sugiyono, 2020). Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang = 2 dan dk penyebut $55-2-1 = 52$, dengan menggunakan signifikansi 0,05 maka diperoleh F tabel sebesar 3,175.

Maka hal ini menunjukkan F hitung > F tabel yaitu $17,045 > 3,175$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya *Servant Leadership* dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Menurut Graham (1991), konsep kepemimpinan yang melayani merupakan suatu konsep kepemimpinan yang paling berkarisma dari segi moral, jika peneliti sebelumnya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan salah satu faktor untuk menciptakan sebuah motivasi kinerja pada karyawannya, Demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Servant Leadership* juga merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang secara teoritis mampu menciptakan motivasi kinerja para karyawannya.

Pengaruh *Servant Leadership* di PT Indo Diva *Electronic* dan *Furniture* berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa dengan total 55 sample yang ada, ditemukan hasil penelitian yaitu positif dan signifikan sehingga dapat terus diterapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja karyawan ditinjau dari lima indikator diantaranya, kasih yang murni, rendah hati, visi, kepercayaan dan pemberdayaan, Dalam penelitian ini ditemukan indikator yang paling mempengaruhi adalah Visi yang mendorong karyawan untuk mengambil keputusan dan indikator yang paling rendah memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pemberdayaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Penelitian (Kurniawan *et al.*, 2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu menerapkan gaya kepemimpinan *Servant Leadership* yang dapat mendorong hasil kinerja dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi, dalam penelitian ini *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu dengan meningkatnya *Servant Leadership* akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Nurhandayani, 2022), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta untuk acuan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok, Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Diva *Electronic* dan *Furniture* Gorontalo yang ditemukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian dari 55 sampel yaitu karyawan PT Indo Diva *Electronic* dan *Furniture* Gorontalo menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh akan tetapi tidak signifikan, Hal ini disebabkan karena banyak dari karyawan yang bekerja mobile tidak hanya di toko.

Dalam Penelitian ini Indikator yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah terdiri dari enam indikator diantaranya, Hubungan karyawan, Tingkat kebisingan lingkungan kerja, Peraturan Kerja, Penerangan, Sirkulasi Udara dan Keamanan, Dalam variabel ini Indikator yang sangat mempengaruhi yaitu hubungan karyawan sedangkan yang kurang mempengaruhi ialah penerangan yang ada di lingkungan kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian (Alqorrib, 2023) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dikarenakan intansi hanya fokus pada kemampuan Karyawan tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh *Servant Leadership* dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, *Servant Leadership* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *Servant Leadership* dan kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Awaliya & Endratno, 2023) yang meneliti terkait pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan purbalingga, dalam penelitian tersebut menerangkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan *Servant Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Servant Leadership* dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, Pemimpin yang menerapkan *Servant Leadership* dan organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian skripsi yang Anda sebutkan, terdapat beberapa kesimpulan penting yang dapat ditarik:

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa *Servant Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Diva *Electronic* & *Furniture* Gorontalo, Hal ini berarti

bahwa semakin tinggi tingkat *Servant Leadership* yang diterapkan oleh para pemimpin di perusahaan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan *Servant Leadership*, lingkungan kerja hanya menunjukkan pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, pengaruhnya tidak sekuat pengaruh *Servant Leadership*.

Pengaruh Simultan *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, *Servant Leadership* dan lingkungan kerja ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti bahwa kedua variabel ini, ketika bekerja sama, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqorrib, Y. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT X. *JURNAL ECONOMINA*, Volume 2,.
- 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*, 5(3), 278–287.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 (edisi kesembilan)*. Universitas Negeri Semarang.
- Ibrahim, M. C., Yantu, I., & Mendo, A. Y. (2023). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT . Colombus Cash Dan Credit Electronic Dan Furniture Kota Gorontalo*. 6(1), 393–400.
- Kurniawan, T., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2019). *Garuda*911842. 7.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktari, M. (2022). Pengaruh *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 30–37. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.148>
- Rahayu, M. (2019). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(1), 99–108. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i1.17>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sugiyono, P. D. (2020). *METODE PENELITIAN MANAJEMEN* (Setiyawami (ed.); Cetakkan k). Alfabeta.
- Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.