

# **Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Banyuwangi**

*(Effects of Servant Leadership Against Employee Performance Through Work Discipline at the Office of Public Works (PU) Irrigation Banyuwangi)*

Tri Ludi Harianto, Sampeadi, Choirul Shaleh  
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: HarryMealon92@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas PU Pengairan Banyuwangi yang berjumlah 80 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisioner. Analisis data menggunakan path analisis dengan program SPSS 19. Servant Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pelayanan dan dari pelayanannya dapat memberikan pengaruh positif kepada anggotanya tanpa ada rasa takut atau segan. Yang artinya dengan penerapan gaya kepemimpinan Servant Leadership akan membuat kenyamanan dalam berkerja bagi pegawai di Dinas PU Pengairan Banyuwangi dan ini akan berdampak pada kedisiplinan dan kinerja yang lebih baik dan optimal. Dalam penelitian ini diteliti berapa besar pengaruh servant Leadership (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin kerja (Z).

**Kata Kunci:** Servant Leadership, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Pelayanan.

## **Abstract**

*This research is explanatory research. The population of this study were all employees at the Department of Irrigation Works Banyuwangi, amounting to 80 respondents. The method of data collection is done by spreading the questionnaire. Data were analyzed using path analysis with SPSS 19. Servant Leadership is a leadership style that is more emphasis on the ability of a leader in providing services and of services can have a positive influence on anggotanya without any fear or hesitation. That means the application of Servant Leadership leadership style will create comfort in berkerja for employees in the Public Works Department and Irrigation Banyuwangi will hedge on discipline and better performance and optimal. In the present study examined how much influence Servant Leadership (X) on Employee Performance (Y) through working Discipline (Z).*

**Keywords:** Servant Leadership, employee performance, Discipline of Work, Service.

## **Pendahuluan**

Instansi pemerintahan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh dan memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat. Untuk mewujudkan tujuan instansi tersebut dapat dicapai dengan mengoptimalkan peranan komponen – komponen dasar perusahaan. Ada banyak komponen dasar sebuah instansi yaitu terdiri dari alam, modal, sumber daya manusia, teknologi, dan keahlian. Kelima komponen dasar tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung antara satu dengan yang lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Namun komponen sumber daya manusia yang paling penting, karena manusia merupakan penggerak segala aktifitas yang ada pada perusahaan dan kemampuan SDM dapat terus dikembangkan. Dalam suatu perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang paling yang paling berat. Dimana manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap

kegiatan perusahaan. Suatu instansi akan tersendat dalam kegiatan operasionalnya tanpa peran aktif dari sumber daya manusianya meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih, karena sifat dari peralatan canggih tersebut hanya sebagai pendukung dari setiap aktifitas instansi.

Pandangan terhadap sumber daya manusia tidak dilihat secara individu saja, tetapi juga secara kelompok. Karena sikap-sikap perilaku manusia mempunyai karakteristik yang berbeda-beda dalam unit organisasi. Organisasi terdiri dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia dalam organisasi pada umumnya memiliki latar belakang sosial, budaya, ekonomi, dan motivasi yang berbeda yang mengimplikasikan pada perilaku individual dan mempengaruhi perilaku organisasi. Oleh sebab itu setiap unit kerja yang akan mengembangkan kemampuan para karyawannya harus mengerti sifat dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelenggarakan fungsi-fungsi yang berbeda. Sifat dan kemampuan itu sendiri dapat dilihat dari kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja

dalam perusahaan. Suatu perusahaan yang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu instansi.

Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi Menurut Martoyo (2000:92). Untuk mencapai kinerja yang baik merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap dalam memimpin instansi tersebut.

Dalam kepemimpinan seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian, dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Tapi tidak demikian dengan kepemimpinan melayani (Servant Leadership), yang menekankan pada kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pelayanan dan dari pelayanannya dapat memberikan pengaruh positif kepada anggotanya tanpa ada rasa takut atau segan. Kepemimpinan yang memiliki jiwa pelayanan (Servant Leadership) sebenarnya dapat dimulai dari dalam diri pribadi, hal ini karena kepemimpinan sejati dimulai dari dalam diri dan kemudian bergerak ke luar untuk melayani mereka yang dipimpinya Menurut Neuschel (2008). Disinilah pentingnya karakter dan integritas seorang pemimpin untuk menjadi pemimpin sejati dan diterima oleh mereka yang dipimpinya. Tujuan utama seorang pemimpin adalah melayani kepentingan mereka yang dipimpinya. Orientasinya adalah bukan untuk kepentingan pribadi maupun golongannya tetapi justru kepentingan organisasi dan kepentingan mereka yang dipimpinya. Pemimpin yang melayani memiliki perhatian kepada mereka yang dipimpinya. Perhatian itu mewujudkan dalam bentuk kepedulian akan kebutuhan, kepentingan, impian dan harapan dari mereka yang dipimpinya. Dengan peran pemimpin yang sesuai keinginan karyawan diharapkan akan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja dalam instansi ini.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Sebagai gambaran apabila suatu instansi pemerintah tidak mengutamakan disiplin kerja maka pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak akan maksimal. Ini menyebabkan kekecewaan masyarakat akan kinerja instansi yang seharusnya memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Penerapan disiplin kerja yang baik akan menjadikan perusahaan atau instansi pemerintah mempunyai kinerja yang maksimal dan efektivitas dalam mengerjakan tugas pekerjaan.

Dinas Pekerjaan Umum (PU) pengairan adalah instansi pemerintah yang beroperasi dalam pengelolaan sumber daya

air (SDA) dan pelayanan sistem irigasi. Kantor Dinas Pekerjaan Umum pengairan berada di setiap Kabupaten Kota yang ada di Indonesia. Tujuan Dinas Pekerjaan Umum (PU) pengairan yaitu menyediakan pelayanan dan pengelolaan air baku untuk irigasi dan non irigasi untuk mendukung produktifitas usaha tani guna meningkatkan produksi pertanian dalam rangka ketahanan pangan nasional, serta mencegah, mengurangi resiko, dan menanggulangi akibat banjir dan kekeringan pada setiap daerah. Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan merupakan instansi yang beorientasi pada pelayanan publik. Dalam kaitannya mengenai gaya kepemimpinan, Kepala Dinas di sini yang bertugas sebagai pemimpin dalam instansi pemerintah ini, sangat diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk memotivasi pegawai dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai seperti yang diinginkan para pegawainya secara tidak langsung pegawai akan lebih semangat dan disiplin dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang telah ditugaskan kepada karyawan tersebut.

Dari uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "pengaruh Servant Leadership dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas PU pengairan Banyuwangi".

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari dari obyek penelitian. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Banyuwangi yang terkait dengan Servant Leadership (X), Kinerja Pegawai (Y) dan Disiplin Kerja (Z).

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari data yang telah diperoleh sebelumnya. Data sekunder disini berupa dokumen dan literatur seperti buku dan jurnal penelitian.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Banyuwangi sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi.

### Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analysis). Model analisis jalur diformulasikan sebagai berikut:

$$Z = \beta zy + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta yx + \beta_{xyz} + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana:

- Y : Kinerja karyawan
- Z : Disiplin kerja
- X : Servant Leadership
- $\beta$  : Koefisien variabel bebas
- $\varepsilon_{1,2}$  : Variabel pengganggu

## Hasil Penelitian

### 1. Uji Hipotesis

Dalam rangka menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah diterapkan, maka penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yakni uji t pada  $\alpha = 0,05$  atau  $p\text{-value} < 0,05$  sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel – variabel bebas terhadap variabel tergangguannya.

#### a. Pengaruh Langsung Servant Leadership terhadap kinerja pegawai.

$$Y = \beta + \beta_1 XY + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(pada persamaan 1)}$$

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Servant Leadership tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $p\text{-value} > \alpha$ .

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

Servant Leadership mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $p\text{-value} < \alpha$ .

Nilai koefisien jalur dan pengujian hipotesis dapat dilihat melalui nilai beta, koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan nilai p ( $p\text{-value}$ ) sebagai berikut :

Berdasarkan pengujian hipotesis, Servant Leadership berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya uji t, maka diperoleh nilai  $p\text{-value}$  sebesar 0,000. Karena  $\beta > 0$  yaitu 0,617,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,446 > 2,015$ ) dan  $p\text{-value} < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya adalah *servant leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### b. Pengaruh Langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$$Y = \beta + \beta_2 XY + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(pada persamaan 1)}$$

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $p\text{-value} > \alpha$ .

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $p\text{-value} < \alpha$ .

Nilai koefisien jalur dan pengujian hipotesis dapat dilihat melalui nilai beta, koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan nilai p ( $p\text{-value}$ ) sebagai berikut :

Berdasarkan pengujian hipotesis, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya uji t, maka diperoleh nilai  $p\text{-value}$  sebesar 0,000. Karena  $\beta > 0$  yaitu 0,637,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,509 > 2,015$ ) dan  $p\text{-value} < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya adalah

disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### c. Pengaruh Tidak Langsung servant leadership terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

$$Y = \beta + \beta_2 XYZ + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{( pada persamaan 2)}$$

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

*Servant leadership* tidak mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $p\text{-value} > \alpha$ .

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

*Servant leadership* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $p\text{-value} < \alpha$ .

Nilai koefisien jalur dan pengujian hipotesis dapat dilihat melalui nilai beta, koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan nilai p ( $p\text{-value}$ ) sebagai berikut :

Berdasarkan pengujian hipotesis, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dengan adanya uji t, maka diperoleh nilai  $p\text{-value}$  sebesar 0,000. Karena  $\beta > 0$  yaitu 0,167,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,874 > 2,015$ ) dan  $p\text{-value} < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya adalah *servant leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

### 2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Bagian ini menjelaskan tentang perhitungan pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) maupun pengaruh totalnya (*total effect*).

#### a. Menghitung pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$\text{Direct} : X \rightarrow Y = (0,617) = 0,617$$

$$\text{Indirect} : \text{Tidak ada}$$

$$\text{Total Effect} : 0,617 \text{ atau } 61\%$$

#### b. Menghitung pengaruh variabel Z terhadap variabel Y

$$\text{Direct} : Z \rightarrow Y = (0,637) = 0,637$$

$$\text{Indirect} : \text{Tidak ada}$$

$$\text{Total Effect} : 0,637 \text{ atau } 63\%$$

#### c. Menghitung pengaruh variabel X terhadap variabel Y melalui variabel Z

$$\text{Direct} : X \rightarrow Y = (0,617) = 0,617$$

$$\text{Indirect} : X \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,623)(0,637) = 0,167$$

$$\text{Total Effect} : 0,167 \text{ atau } 16\%$$

#### f. Menghitung Pengaruh sisa (Residual Effect)

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh sisa } (\varepsilon) \text{ terhadap Z} &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,347} \\ &= 0,808 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh sisa } (\varepsilon) \text{ terhadap Y} &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,436} \\ &= 0,750 \end{aligned}$$

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis) dapat diketahui bahwa pengaruh langsung Servant Leadership terhadap Kinerja pegawai di Dinas PU Pengairan Banyuwangi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang melayani dari kepala dinas dapat memberikan dampak terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PU Pengairan Banyuwangi juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini karena Disiplin Kerja yang Kuat, terciptanya penerapan tata terib yang maksimal dapat mempengaruhi Kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai rencana kerja yang sudah ditetapkan.

Pengaruh tidak langsung dari variabel servan leadership terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Dinas PU Pengairan Banyuwangi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini karena dengan gaya kepemimpinan yang melayani dapat memberikan pegawai kenyamanan dalam bekerja dan taat terhadap semua peraturan yang dibuat ini akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan analisis yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung. Keduanya sama-sama mempunyai pengaruh yang positif baik itu pengaruh langsung maupun tidak langsung, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Servant Leadership maupun Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian Servant Leadership maupun disiplin kerja adalah salah satu faktor dalam terciptanya sebuah kinerja pegawai yang baik walaupun juga ada faktor lain dalam mempengaruhi kinerja para pegawai di Dinas PU Pengairan Banyuwangi.

### **Servant leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**

Kepala dinas sebagai penanggung jawab utama dalam pengelolaan sumber daya instansi harus mampu bekerja sama dengan semua pegawai yang ada dalam instansi. Kemampuan mengarahkan dan mempengaruhi anggota ditunjukkan dengan pola kepemimpinan yang ditampilkan. Dengan harapan dapat mencapai kinerja pegawai yang maksimal.

Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan bahwa pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap kinerja yaitu terdapat nilai  $\beta = 0,617$  yang mengartikan bahwa *Servant Leadership* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 61% adapun sisanya dikarenakan variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dikaukan James Tatilu, Victor P.K Lengkong, Greis M. Sendow. Jadi dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pelayanan yang berupa bentuk perhatian akan kebutuhan, kepentingan, impian dan harapan dari mereka yang dipimpinnya maka akan didapatkan tingkat pencapaiannya hasil kerja dari karyawan yang akan mendukung pelayanan terhadap masyarakat secara maksimal.

Indikator – indikator yang diajukan dalam kuisioner juga memiliki pengaruh antara indikator variabel *Servant Leadership* dengan indikator variabel Kinerja Pegawai. Kepala dinas yang lebih perhatian, bersifat terbuka dan tidak menggunakan kekuasaanya dalam memimpin akan berpengaruh pada keberanian karyawan untuk memberikan ide-ide atau gagasan baru dalam penyelesaian tugas serta karyawan akan menerima setiap konsekuensi dari pekerjaan yang mereka kerjakan artinya dengan sikap yang terbuka dan perhatian dari kepala dinas, karyawan nyaman dalam berdiskusi tentang ide atau gagasan baru tanpa ada rasa takut dan segan namun tidak mengurangi rasa hormat serta dengan keterbukaan dari kepala dinas apabila ada kesalahan dari karyawan maka kepala dinas akan menjelaskan secara detail dan memberikan sanksi yang sesuai dengan begitu karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas dan lebih bijak dalam merima semua konsekuensi dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Kepala dinas yang dapat memberikan motivasi dan aktif dalam penyelesaian masalah, mampu mengarahkan dan mau terus belajar berpengaruh pada penyelesaian tugas yang sesuai dengan kelengkapan dan ketelitian serta waktu yang telah ditetapkan serta karyawan semangat dalam mengerjakan tugas-tugas artinya motivasi yang positif dari kepala dinas akan memberikan dorongan atau semangat kepada karyawan untuk berkerja secara maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada apabila ada kesulitan dari karyawan, kepala dinas akan dengan senang hati untuk membantu karyawannya dengan itu kepala dinas harus terus belajar agar dapat memberikan kontribusi yang positif bila mana karyawan memiliki masalah-maslah baru yang belum bisa diselesaikan karyawannya. Kepala dians yang mau menghargai kemampuan lebih dari karyawannya dan tidak segan berkumpul karyawannya pengaruhnya pada para karyawan akan lebih kompak dan karyawan akan memahami keterampilan lain yang mereka miliki.

### **Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penentu dalam meraih kinerja kerja yang baik. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar tingkat kinerja kerja pegawai meningkat, bukan justru malah merosot. Disiplin kerja adalah variabel yang secara parsial dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai pada suatu instansi. Untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi, suatu instansi harus memperhatikan penerapan disiplin kerja yang tinggi serta dalam pengawasan kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan dalam penelitian ini adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu terdapat nilai  $\beta = 0,637$  yang mengartikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 63% adapun sisanya dikarenakan variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Jaka Alit Wiratama, Desak Ketut Sintaasih. Dengan begitu sikap dan tingkah laku pegawai yang menunjukkan

kesetiaan dan ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Banyuwangi akan mendukung peningkatan hasil kerja yang baik demi tercapainya kesejahteraan masyarakat.

Indikator-indikator yang diajukan dalam kuisioner juga memiliki pengaruh antara indikator variabel disiplin dengan indikator variabel kinerja pegawai. Kedisiplinan pegawai dalam hal seperti datang dan pulang tepat waktu serta mau diberi sanksi apabila melakukan kesalahan akan berpengaruh pada rasa tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik serta dengan mengoptimalkan jam kerja maka pegawai akan lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada sesuai waktu yang telah ditentukan.

### **Servant leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja**

Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa Servant Leadership berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,167 menjelaskan bahwa variabel *Servant Leadership* ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara langsung pada kinerja pegawai ( $Y$ ) melalui disiplin kerja ( $Z$ ). Besarnya perubahan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh *Servant Leadership* melalui disiplin kerja sebesar 16% yang artinya pengaruh jika *Servant Leadership* melalui disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat 16% adapun sisanya dikarenakan variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Hasil ini menerima hipotesis penelitian ketiga dan mendukung kajian teori beserta penelitian terdahulu yang berarti *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Maka dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pelayanan yang berupa bentuk perhatian akan kebutuhan, kepentingan, harapan dan impian dari pegawai akan membuat pegawai timbul rasa sungkan kepada pemimpin untuk melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut secara otomatis akan mendorong peningkatan hasil kerja dan penyelesaian tugas yang maksimal dari pegawai dalam pencapaian tujuan utama dari Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Banyuwangi yaitu kesejahteraan bagi masyarakat, walaupun dalam hal ini pengaruh yang ditimbulkan sangat kecil sebesar 16%.

Indikator-indikator yang diajukan dalam kuisioner juga memiliki pengaruh antara indikator variabel *Servant Leadership* dengan indikator variabel Kinerja Pegawai melalui indikator variabel Disiplin kerja. Kepala dinas yang bersifat terbuka dan perhatian membuat karyawan merasa segan dan sungkan untuk melanggar peraturan yang ada. Sebagai contoh pegawai akan datang dan pulang secara tepat waktu dengan hal itu akan berpengaruh pada proses pemanfaatan waktu kerja yang maksimal dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan. Maka tugas yang diberikan akan dapat diselesaikan secara lengkap dan sesuai waktu yang sudah ditentukan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas PU Pengairan Banyuwangi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. *Servant Leadership* Kepala Dinas Berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas PU Pengairan Kabupaten Banyuwangi.
- b. Disiplin Kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas PU Pengairan Kabupaten Banyuwangi.
- c. *Servant Leadership* Kepala Dinas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja di Dinas PU Pengairan Kabupaten Banyuwangi.

### **Saran**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas PU Pengairan harus tetap konsisten dalam menerapkan gaya kepemimpinannya untuk meminimalkan dan meminimalisir penurunan kedisiplinan dan kinerja pegawainya. Apabila ini terjadi, maka kualitas dan mutu dari instansi akan tercapai sejalan dengan tujuan yang ada di Dinas PU Pengairan Kabupaten Banyuwangi.
- b. Bagi para pegawai Dinas PU Pengairan setidaknya tidak mendahulukan kepentingan pribadi sebelum melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dipikul instansi tersebut. Tidak hanya itu, sebaiknya para pegawai memperhatikan betul tentang disiplin dari masing-masing. Bekerja penuh dengan rasa tanggungjawab tidak sebatas melihat kehadiran seorang kepala dinas cenderung baik dalam bekerja dan sebaliknya. Mengapa demikian, pegawai merupakan sosok yang vital dalam instansi ini karena mereka sebagai penggerak instansi tersebut supaya semua pelayanan kepada masyarakat menjadi maksimal.
- c. Penelitian ini masih belum ditindak lanjuti oleh peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dari sebelumnya antara lain
  - 1) Variabel penelitian hendaknya ditambah dengan beberapa variabel penelitian lain supaya diperoleh hasil yang lebih baik.
  - 2) Memperluas sampel penelitian agar kemampuan generalisasi penelitian lebih meningkat pula.

## **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pegawai Dinas pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Banyuwangi sebagai responden sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## **Daftar Pustaka**

- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

TriLudi , *et al.*, *Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai ...*

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.

