

J A M – E K I S

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

Pelindung : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

Sekretaris Dewan Redaksi : Marini, S.E., M. EK

Dewan Redaksi :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I.,
CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

Executive Editors : 1. Dr. Muhammad Kristiawan
2. Berto Usman, Ph.D

Dewan Editor : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M
3. Diah Khoiriah, M.Acc
4. Tezar Arianto, M.M

Secretariat and Administration : 1. Ade Tiara, M.M
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

DAFTAR ISI

ANALISIS KEDUDUKAN DAN FUNGSI SATUAN KERJA AUDIT INTERNAL DI PT. BRI SYARIAH TBK KANTOR CABANG JAMBI Abdul Ibrahim Lubis	136-141
ANALISIS VARIABEL FDR DAN BOPO DALAM MEMPENGARUHI HARGA SAHAM DI BURSA EFEK INDONESIA (Studi Pada Bank Tabungan dan Pensiunan Negara Syariah (BTPS) Periode 2016-2020) Elsi Fitriani Andang Sunarto Kustin Hartini	142-152
HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA Achmad Syahlani Desy Setyorini ²	153-162
PENGARUH <i>SERVICE RECOVERY</i> DAN <i>RELATIONSHIP MARKETING</i> TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Studi Kasus Pada Pelanggan Enggano Department Store) Sri Ekowati Shella Agustina	163-173
HUBUNGAN ETOS KERJA DAN <i>REWARD</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FLEXTECH PACKAGING INDONESIA Mahfudoh Eri Fajar Nur Fadillah Noviyanti Wulandari Sitepu	174-183
PENGARUH ORIENTASI PASAR DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KINERJA BISNIS (Studi Kasus Pada Toko Roti Panggang Banjar di Sawah Lebar Kota Bengkulu) Anggun Tarisa Adi Sismanto	184-190
PENGARUH SOSIAL MEDIA DAN LOKASI USAHA TERHADAP KEBERHASILAN USAHA (STUDI KASUS UKM BATIK DI KOTA JAMBI) Mardhiyah Dwi Ilhami Taufik Bustami Rama Akbar	191-204
PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI MY TOURS AND TRAVEL Erlin Keniya Ardinaya Didik Subiyanto Epsilandri Septyarini	205-221
PENGARUH <i>SERVANT LEADERSHIP</i> DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SANTIKA BENGKULU Eti Arini Melinda Ramadani	222-233

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

- PENGARUH SERVICE RECOVERY DAN BRAND IMAGE TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK. CABANG TANAH PATAH KOTA BENGKULU 234-243
Reni Indriani
Desi Fitria
Hara Mona Liza
- DETERMINAN MINAT NASABAH TERHADAP PEMBIAYAAN MURABAHAH DI BAITUL QIRADH BAITURRAHMAN BANDA ACEH 244-256
Annisa Chairina Lasa
Muhammad Haris Riyaldi
Teuku Muhammad Syahrizal
- ANALYSIS OF STRESS-TEST YOUR STRATEGY AND AMBIDEXTROUS STRATEGY FOR COUNTIONAL INNOVATION 257-264
Mimi Kurnia Nengsih
Meiffa Herfianti
- ANALISIS KEBIJAKAN KEMENTERIAN AGAMA KOTA BENGKULU TERHADAP PRIORITAS JAMA'AH HAJI LANSIA 265-274
Resti Fitri Pratiwi
Supardi Mursalim
Idwal B
- SISTEM PENGELOLAAN KEUANGAN MASJID BERDASARKAN INTERPRETASI STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN 35 (Studi pada Masjid Thoriqul Jannah Kota Jambi) 275-184
Rifki Ikhwan
Beid Fitrianova Andriani
Achyat Budianto
Mohammad Orinaldi
- ANALISIS KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI DIMENSI BUDAYA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI* 285-301
Kiemas Kurniawan
Yanto Effendi

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SANTIKA BENGKULU

The influence of servant leadership and organizational culture on employee performance at the Santika Bengkulu Hotel

Eti Arini¹, Melinda Ramadani²

¹⁻²Universitas Muhammadiyah Bengkulu

etiarini@umb.ac.id, melinda28@gmail.com

Jl. Adam Malik Km. 9 Kota Bengkulu

Corresponding email: etiarini@umb.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 08 Juli 2022

Direvisi : 18 Juli 2022

Disetujui : 23 Juli 2022

Keywords:

Servant Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

Kata kunci:

Servant Leadership, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT:

This study aims to determine the influence of servant leadership and organizational culture on employee performance at the Santika hotel, either partially or simultaneously. Several factors will be discussed in this study, including servant leadership and organizational culture. The object of this research is the Santika Bengkulu hotel, totaling 56 people. In this research, the writer uses the method of collecting data utilizing observation, interviews, and questionnaires. There are several data analysis techniques used in this study, using instrument tests, namely validity test, reliability test, classical assumption test, coefficient of determination, and also hypothesis testing. The results of the hypothesis testing that has been carried out can be seen that the Servant Leadership (X1) variable shows a t_{count} of 0.019 (lower than the value of t table, or $t_{count} < 1.67$ (see distribution in table t), and a significance level of 0.985 (significant > 0.05). Organizational Culture variable (X2) obtained t_{count} of 4.413 (higher than the value of t table, or $t_{count} > 1.67$ (see distribution in table t), and a significance level of 0.000 (significant < 0.000). concluded that Servant Leadership and Organizational Culture partially or simultaneously influence the performance of employees at Hotel Santika Bengkulu.

ABSTRAK:

Penelitian mengetahui Pengaruh *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap terhadap kinerja

karyawan di hotel Santika Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya *servant leadership* dan budaya organisasi. Obyek dalam penelitian ini adalah di hotel Santika Bengkulu yang berjumlah 56 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel *Servant Leadership* (X_1) menunjukkan t_{hitung} sebesar 0,019 (lebih rendah dari nilai t tabel, atau $t_{hitung} < 1,67$ (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi 0,985 (signifikan > 0.05). variabel Budaya Organisasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,413 (lebih tinggi dari nilai t tabel, atau $t_{hitung} > 1,67$ (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi 0,000 (signifikan < 0.000). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Bengkulu.

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan usaha perhotelan memacu setiap pihak manajemen hotel untuk selalu berusaha menemukan solusi agar usaha tersebut terus berkembang. Untuk itu, setiap perusahaan perhotelan dituntut untuk melakukan beberapa program peningkatan manajemen, penghematan biaya tanpa mengurangi pelayanan kepada pelanggan agar memiliki daya saing untuk berkompetisi. Selanjutnya, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Maka salah satu aspek yang meliputi manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan adalah kinerja.

Menurut Moehariono (2014) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Peningkatan dalam bekerja masih perlu tentunya diperlukan banyak faktor atau penyebabnya, seperti bagaimana cara seorang pemimpin atau atasan dalam mengarahkan para bawahan atau staf untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa menerapkan kepemimpinan, setiap pemimpin memiliki cara atau gaya kepemimpinannya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan *servant leadership*. Dengan demikian, seorang pemimpin yang baik dalam melayani (*servant leadership*) cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan apabila seorang pemimpin tidak baik, juga dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dan selanjutnya, bagaimana budaya organisasi dapat berjalan sesuai visi dan misi perusahaan. Menurut Wardiah (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Maka, budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu kinerja. Maka, budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu kinerja.

Alasan peneliti tertarik untuk meneliti *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Santika Bengkulu, karena peneliti menganggap ada permasalahan-permasalahan yang belum terjawab, permasalahannya yaitu apakah ada pengaruh P *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi Di Hotel Santika Bengkulu.

Dari hasil survei bahwa salah satu faktor penyebab kesalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan serta tidak memiliki tanggung jawab yang diberikan pimpinan perusahaan. Sedangkan faktor budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu kinerja yakni tidak sesuai kinerjanya dan sering menghilangkan kepercayaan diri, bahkan tidak mau bekerjasama antara karyawan lainnya dan selalu mencari kesalahan. Sedangkan kinerja harus didukung oleh oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), menurut Erisman & Arini (2015) mengatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni dalam merekrut, melatih dan mendukung serta mensejahterakan karyawan (SDM), sehingga karyawan mempunyai motivasi, produktif, bekerja tinggi dan mampu berperan aktif berbagai kegiatan dalam pencapaian tujuan perusahaan (organisasi).

TINJAUAN PUSTAKA

Servant Leadership (X₁)

Goh & Low (2014) menyatakan bahwa *servant leadership* adalah tentang pemimpin yang memberdayakan pengikut mereka dengan menggunakan posisi mereka dan bekerja bersama dengan para pengikut mereka sebagai mitra untuk memenuhi tujuan organisasi.

Servant Leadership adalah dalam upaya meningkatkan kualitas kerja serta pertumbuhan perilaku karyawan yang diterapkan dalam suatu model kepemimpinan pada Hotel Santika Bengkulu.

Indikator *Servant Leadership* menurut Goh & Low (2014):

1. Kasih sayang
2. Pemberdayaan
3. Visi
4. Kerendahan Hati
5. Kepercayaan

Budaya Organisasi (X₂)

Wardiah (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah

cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi pada Hotel Santika Bengkulu.

Indikator Budaya Organisasi menurut Hari (2015) :

1. Inovatif memperhitungkan risiko.
2. Berorientasi pada hasil.
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan.
4. Berorientasi detail pada tugas.

Kinerja (Y)

Menurut Bangun (2012) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu.

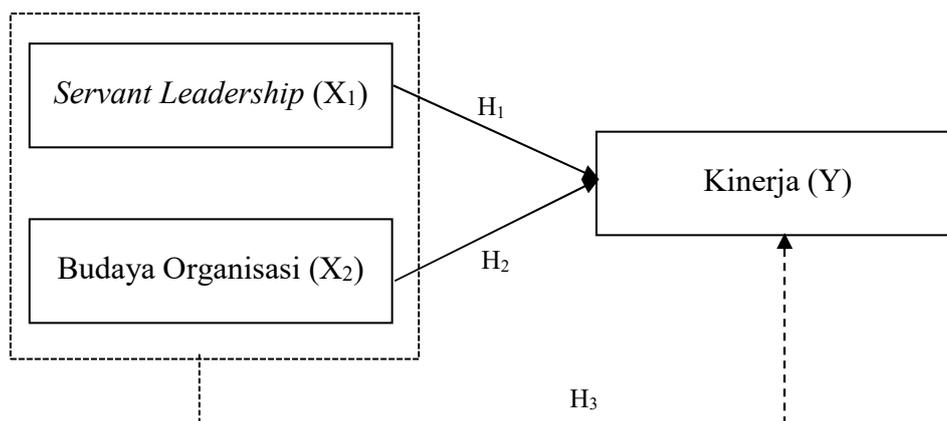
Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya pada Hotel Santika Bengkulu.

Indikator Kinerja menurut Bangun (2012):

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka konseptual

Keterangan:

X₁ : *Servant Leadership*

X₂ : *Budaya Organisasi*

Y : Kinerja

—————▶ : Pengaruh secara parsial

-----▶ : Pengaruh secara simultan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di Hotel Santika Bengkulu, Jl. Jati No.45, Sawah Lebar, Kec. Ratu Agung, Kota Bengkulu. Waktu penelitian bulan Januari 2022 sampai dengan selesai.

Peneliti menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *total sampling* yaitu memilih siapa saja anggota populasi yang secara kebetulan bertemu dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan, (Sugiyono, 2016) Sampel penelitian yang digunakan pada Hotel Santika Bengkulu sebanyak 56 orang karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Dari hasil pengumpulan data melalui koesioner, maka diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Adapun gambaran mengenai responden secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 2 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	29	52%
Perempuan	27	48%
Total	56	100%
Usia	Jumlah	Presentase
20-30 tahun	15	26.79%
31-35 tahun	18	32.14%
36-40 tahun	13	23.21%
>41 tahun	10	17.86%
Total	56	100%
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	29	51.79%
Diploma	15	26.79%
S1/S2	12	21.42%
Total	56	100%
Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-2 tahun	15	26.79%
3-4 tahun	20	35.71%
5-6 tahun	11	19.64%
>5 tahun	10	17.86%
Total	56	100%

Sumber: Olah Data SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui karakteristik responden jika dilihat dari usia para karyawan didominasi oleh karyawan yang berusia (21 – 35 tahun), hal ini

menunjukkan bahwa karyawan yang ada saat ini memiliki usia yang masih sangat produktif dan dirasa mampu untuk bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Selain itu, jika dilihat dari lamanya bekerja para karyawan didominasi oleh mereka yang sudah bekerja rentang waktu (3 – 4 tahun) hal ini menunjukkan bahwa mereka sudah memiliki pengalaman yang cukup banyak di dalam perusahaan.

Uji Instrumen Validitas

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 56 responden, dapat dikatakan bahwa pada pengujian nilai validitas correlation, semua variabel lebih dari 0,4438, sehingga dapat dikatakan valid.

Uji Instrumen Realibilitas

Sugiyono (2014). Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach alpha*, yaitu jika uji reliabilitas bersama sama terhadap seluruh pertanyaan.

Tabel. 3 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	<i>Servant Leadership</i>	0,826	0,6	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,878	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,969	0,6	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS, 2022.

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0.06.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Servant Leadership* (X₁)

Hasil analisis tanggapan responden pada variabel *Servant Leadership* (X₁) memiliki nilai rata-rata 3.696. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (3.41 - 4.20) maka termasuk kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Hasil analisis tanggapan responden pada variabel Budaya Organisasi (X₂) memiliki nilai rata-rata 3.388. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (3.41 - 4.20) maka termasuk kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis tanggapan responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata 3.019. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (2.60-3.40) maka termasuk kategori kurang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,096 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi pada *Servant Leadership* (X₁) sebesar 0,166 > 0,05, maka pada variabel *Servant Leadership* (X₁) tidak terjadi

heterokedastisitas. Nilai signifikansi pada Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,101 > 0,05, maka pada variabel Servant Leadership tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Pada model regresi diperoleh nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF X₁ dan X₂ lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Atau dapat dilihat dari nilai toleran lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi gejala mulltikolinieritas.

Analisis Deskriptif

Dari sampel sebanyak 56 responden telah menjawab semua pertanyaan dengan total nilai pada tabel berikut ini :

Tabel. 4 Hasil Uji *Descriptive Statistics*

	N	Minimu m	Maximu m	Sum	Mean	Std. Deviation
Servant Leadership (X ₁)	56	30	48	2223	39,70	3,190
Budaya Organisasi (X ₂)	56	16	40	1520	27,14	4,610
Kinerja (Y)	56	20	50	1691	30,20	6,471
Valid N (listwise)	56					

Sumber : Olah data SPSS 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear untuk lebih dari dua variabel disebut analisis regresi linear berganda (Ps & Subagyo, 2009). Hasil yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22 dan menggunakan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize d Coefficients	Standardize d Coefficient s		t	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	8,532	9,157		,932	,356
Servant Leadership	,005	,259	,002	,019	,985
Budaya Organisasi	,791	,179	,564	4,413	,000

Sumber : Olah data SPSS 2022

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel independen *Servant Leadership* (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 22.0 didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel. 6 Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 ^a	,319	,293	5,440

Predictors: (Constant), *Servant Leadership* Budaya Organisasi

Sumber : Olah data SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,319 atau (31.9%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 31.9% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar 31.9% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 68.1% (100%-31.9%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil Uji t

Untuk menguji pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut :

Tabel. 7 Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,532	9,157		,932	,356
<i>Servant Leadership</i>	,005	,259	,002	,019	,985
Budaya Organisasi	,791	,179	,564	4,413	,000

Sumber : Olah data SPSS, 2022.

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diambil keputusan bahwa:

1. *Servant Leadership* (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,019 (lebih rendah dari nilai t tabel, atau $t_{hitung} < 1,67$ (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi 0,985 (signifikan > 0.05) maka keputusannya adalah menolak dugaan sementara (H_0). Dugaan sementara ditolak artinya tidak adanya hubungan yang dignifikan antara *Servant Leadership* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Santika Kota Bengkulu. Hal ini bukan nasib pemimpin untuk dilayani, tetapi adalah hak istimewanya untuk melayani, pemimpin yang mau melayani dalam artian membantu kesulitan bawahannya lebih dihormati oleh para karyawan.
2. Budaya Organisasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,413 (lebih tinggi dari nilai t tabel, atau $t_{hitung} > 1,67$ (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi 0,000 (signifikan < 0.000) maka keputusannya adalah menerima dugaan sementara (H_0). Dugaan sementara diterima artinya terdapat hubungan yang dignifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Santika Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi,

serta produktifitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja.

Hasil Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel. 8 Pengujian Hipotesis dengan Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1239,949	2	619,975	23,698	,000 ^p
	Residual	2197,568	84	26,162		
	Total	3437,517	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Servant Leadership*, Budaya Organisasi

Sumber : Olah data SPSS, 2022.

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $23,698 > 2,77$ maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh simultan antara *Servant Leadership* (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada Hotel Santika Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 56 orang responden yang telah diuji, sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas *Servant leadership* (X_1), Budaya organisasi (X_2), terhadap Kinerja karyawan (Y) di Hotel Santika Bengkulu.

Pengaruh *Servant leadership* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Santika Bengkulu sebesar. Hasil uji hipotesa menunjukkan nilai t_{hitung} pada variabel *Servant leadership* sebesar 0.019 dan nilai signifikansinya $0.985 > 0.005$, maka hipotesa awal (H_0) ditolak. Dugaan sementara ditolak artinya tidak adanya hubungan yang dignifikan antara *Servant Leadership* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Santika Kota Bengkulu.

Ini menunjukkan bahwa semakin *servant leadership* menggunakan pendekatan mendasar dan bersifat jangka panjang, yang pada akhirnya akan memberikan perubahan secara menyeluruh pada kehidupan personal dan profesional karyawan. Bukan nasib pemimpin untuk dilayani, tetapi adalah hak istimewanya untuk melayani, pemimpin yang mau melayani dalam artian membantu kesulitan bawahannya lebih dihormati oleh para karyawan.

Indikator peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan memiliki skor terendah, yaitu sebesar 3,714 dan 3.785. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada Hotel Santika Bengkulu kurang memberikan perhatian tidak rendah hati kepada karyawan, namun karyawannya tetap bekerja dengan baik.

Menurut Manora (2021) gaya kepemimpinan yang melayani, perusahaan memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada karyawan dan karyawan perusahaan diharapkan mempertahankan komitmen terhadap organisasi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Servant leadership* merupakan upaya meningkatkan kualitas kerja serta pertumbuhan perilaku karyawan yang diterapkan dalam suatu model kepemimpinan pada Hotel Santika Bengkulu. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyono (2020) yang menunjukkan bahwa *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X₂) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,413 (lebih tinggi dari nilai t_{tabel} , atau $t_{hitung} > 1,67$ dan tingkat signifikansi 0,000 (signifikan $< 0,000$) maka keputusannya adalah menerima dugaan sementara (H₀). Dugaan sementara diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Santika Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi, sebagai karyawan memiliki komitmen organisasi, serta produktifitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja.

Indikator peningkatan hasil dalam pekerjaan memiliki skor terendah, yaitu sebesar 3,178. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Hotel Santika Kota Bengkulu memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan dengan memperhitungkan resikonya.

Menurut Alam (2020) budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya budaya organisasi yang baik, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila budaya organisasi kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pohan, 2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $23,698 > 2,77$ maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh simultan antara *Servant Leadership* (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Servant Leadership dan Budaya Organisasi secara bersama-sama, terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). *Servant Leadership* kurang memberikan perhatian tidak rendah hati kepada karyawan, namun karyawannya tetap bekerja dengan baik. Budaya Organisasi memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan dengan memperhitungkan resikonya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* yang baik didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, dan pada Budaya Organisasi kurang baik dan tingkat kedisiplinan yang

rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pohan, 2015) pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang "Pengaruh *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Santika Bengkulu", maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Servant Leadership* tidak adanya hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Santika Kota Bengkulu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Santika Bengkulu.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang positif Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Santika Bengkulu.

DAFTAR RUJUKAN

- Ariesta, D. C. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel grand tjokro klaten*. 110265, 110493.
- Arini, K. (2015). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 22(1), 85849.
- Daud Ilzar, & Afifah Nur. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Hotel 'X' di Pontianak. *Jurnal FEB Universitas Tanjung Pura*, 1–8.
- Erisman, E., & Arini, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Persepektif Managerial dan Sosial)*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Fanny, S. A. (2018). Analisa servant leadership terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui kepuasan kerja karyawan di hotel bumi surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya*, XI(no.4), 427–440.
- Hariyono, Y. C., & Andreani, F. (2020). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Ud. Anugrah Mulya Rejeki. *Agora*, 8(2), 1–14.
- Kurniawan, T. (2019). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tata Mulia Nusantara Indah dengan Persepsi Budaya Organisasi Sebagai Mediasi. *Manajemen*, 7(1), 1–6.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurlaila. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi return saham. *Jurnal Agribisnis*, 11(6), 183–201.
- Pohan, V. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Novus Giri Resort And SPA*.
- Robbins dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Selemba.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT.

Alfabeta.

- Sepriansya, I., Ratnawili, R., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Syandi Putra Makmur Cabang Kota) *Jurnal Entrepreneur Dan ...*, 1(2), 114–122. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/914>
- Utami, H. (2016). *Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kecamatan banyakan kabupaten kediri*. 133–144.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Pustaka.
- Wijayanti, A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Syariah Hotel Solo*.