

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA MENGWI BADUNG

Gusti Ayu Intan Mas Dewi^{1*}, Ni Nyoman Suryani², Ni Wayan Eka Mitariyani³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati, Denpasar

e-mail: Ayuintanmasdewi@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kantor Desa Mengwi Badung melalui bagian personalia di mana terdapat fenomena yang terjadi yaitu adanya pegawai yang absen dalam bekerja, dimana hal tersebut terjadi secara rutin setiap bulannya. Kurangnya kerjasama antar pegawai juga menjadi salah satu fenomena yang di amati, sehingga menyebabkan terjadi kecemburuan antara sesama pegawai. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh *servant leadership*, Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Mengwi Badung. Penelitian ini dilakukan pada kantor Desa Mengwi Badung. yang beralamat di Jl. I Gst Ngurah Rai Desa Mengwi Badung. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan kualitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Desa Mengwi Badung. yaitu sebanyak 35 pegawai. Dengan Demikian jumlah sampel yang dipergunakan dalam peneliian ini sejumlah 35 orang pegawai pada Kantor Desa Mengwi Badung. Model analisis regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression Analysis*) dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package Sosial Science*) version 25,0 for windows. *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan penelitian ini agar hasil penelitian yang diperoleh lebih maksimal, misal pada Kantor Kecamatan Mengwi Badung.

Kata kunci: *Servant Leadership*, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Suatu instansi pemerintahan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh dan memberikan sebuah pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk bisa mewujudkan tujuan tersebut, maka diperlukan suatu pengoptimalan peranan komponen – komponen dasar instansi. 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 sama lain demi tercapainya tujuan suatu instansi secara efektif dan efisien (Falah, 2021).

Menurut (Dessler, 2018:5), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan tercapainya sebuah keberhasilan atau kegagalan suatu instansi dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk itu, setiap unit kerja yang akan mengembangkan kemampuan para pegawainya harus bisa mengerti sifat dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelenggarakan fungsi-fungsi yang berbeda. Sifat dan kemampuan itu sendiri dapat dilihat dari cara atau gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh seorang pemimpin dalam instansi tersebut (Suseno dan Sugiyanto, 2018 : 46).

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki komunikasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar

kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja (Suseno dan Sugiyanto, 2018 : 46).

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mathis and Jackson, 2016:18). Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja menurut Mangkunegara dan Anwar, (2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *servant leadership*. Abdul, (2022), berpendapat bahwa *servant leadership* merupakan salah satu variable yang mempengaruhi kinerja pegawai maupun kinerja organisasi dan dalam penelitiannya menyebutkan bahwa “Penerapan *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi *servant leadership* merupakan gaya *servant leadership* yang baru yang berprioritas pada pelayanan dalam artian berfokus pada pemberian pelayanan kepada orang lain dengan bersinergi kepada bawahan dalam bekerja, kemudian rasa kebersamaan diperkenalkan kepada bawahan untuk dapat saling berbagi ketika mengambil suatu keputusan organisasi (Spears, 2015:23). Northouse (2016:5) mengemukakan bahwa *servant leadership* memfokuskan agar pemimpin lebih peka dan perhatian terhadap masalah yang dimiliki oleh bawahan mereka, adanya rasa empati serta dapat mengembangkan mereka ke arah yang lebih baik. *Servant leadership* sangat dibutuhkan oleh lembaga publik karena sesuai dengan visi dan misinya organisasi publik sebagai pelayan masyarakat khususnya stakeholder dan pemimpin dapat membuat visi, memperbarui sikap, norma atau nilai-nilai dan perilaku, serta pendapat dan sebagainya (Novarini, 2020).

Menurut Novarini, (2020) Penerapan gaya kepemimpinan *servant leadership* dalam perusahaan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, selanjutnya dengan penerapan *servant leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Novarini, 2020). Menurut Abdul, (2022), *servant leadership* yang besar adalah pemimpin yang melayani, yang dapat mendorong atau memotivasi orang lain untuk terus dapat bekerja.

Servant leadership dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdul, (2022), (Novarini, 2020), Wanta dan Augustine (2021), dan Brohi, et al (2018) Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *Servant leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila *servant leadership* baik terhadap bawahan maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathania (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa apabila gaya *servant leadership* baik maka belum tentu adanya peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja.

Komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai hal ini searah dengan penelitian yang di lakukan oleh Sianturi dan Tampubolon (2019), komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang dominan penentu terhadap tingkat kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Choon Hee (2019), Didi Wandu (2019) dan penelitian oleh Sudarma (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kekuatan suatu bahwa bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Falah (2021), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Artinya bila komunikasi ditingkatkan maka belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja (Siahaan dan Bahri, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik diluar ruangan maupun di dalam ruangan termasuk yang bersifat fisik atau tidak yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya (Budrianto dan Ekhsan, 2020). Hal-hal yang berkaitan dengan keseluruhan peralatan atau alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat bekerja, tata cara atau cara kerja serta aturan-aturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Tasman, 2021).

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai hal ini searah dengan penelitian yang di lakukan oleh Sunarsi (2020), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Demikian juga hasil penelitian yang sama oleh Siloho dan Siregar (2019), penelitian oleh Tasman (2021), dan Budrianto dan Ekhsan (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019), menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, walaupun adanya peningkatan lingkungan kerja, maka belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kantor Desa Mengwi Badung dengan jumlah pegawai sebanyak 40 orang, lembaga ini sebagai pelayan publik (masyarakat) adalah organisasi resmi pemerintah yang mengurus segala kegiatan administrasi kependudukan Desa Mengwi seperti pengurusan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga, menyusun dan mengajukan rancangan peraturan APB Desa untuk dibahas dan ditetapkan bersama LPM dan hal-hal administratif lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti dilakukan pada Kantor Desa Mengwi Badung melalui bagian personalia di mana terdapat fenomena yang terjadi yaitu adanya pegawai yang absen dalam bekerja, dimana hal tersebut terjadi secara rutin setiap bulannya. Selain kehadiran, fenomena lain yang terjadi berkaitan dengan kuantitas kerja. Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai. Kurangnya kerjasama antar pegawai juga menjadi salah satu fenomena yang di amati, sehingga menyebabkan terjadi kecemburuan antara sesama pegawai.

Dari hasil observasi peneliti terdapat tingkat persentasi pegawai rata-rata sebesar 4,04%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Menurut Flippo (2016), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini berarti bahwa tingkat absensi di kantor Desa Mengwi Badung, hal ini disebabkan karena pegawai yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja pegawai, dan tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja pegawai. Berdasarkan uraian dari fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung, serta hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh *servant leadership*, Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Mengwi Badung.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada kantor Desa Mengwi Badung, yang beralamat di Jl. I Gst Ngurah Rai Desa Mengwi Badung. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh *servant leadership*, Komunikasi dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung.

Berdasarkan jenisnya, data dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut: Data kualitatif dalam penelitian ini setiap butir pernyataan yang terdapat dalam kuisioner yang sudah dibuat dan diisi oleh responden pada Kantor Desa Mengwi Badung. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah skor jawaban dari responden yang didapat dari pembagian kuisioner berupa angka-angka dari masing-masing bagian dan pernyataan serta jumlah responden. Berdasarkan sumbernya, data dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut: Dalam hal ini meliputi *Servant leadership*, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung. Data sekunder seperti mialnya dalam bentuk table-tabel atau diagram-diagram, struktur organisasi dan data jumlah karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Desa Mengwi Badung, yaitu sebanyak 35 pegawai. Maka metode pengambilan sampel adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh. Dengan Demikian jumlah sampel yang dipergunakan dalam peneliian ini sejumlah 35 orang pegawai pada Kantor Desa Mengwi Badung. Model analisis regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression Analysis*) digunakan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas dengan atau tanpa variabel moderator dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package Sosial Science*) version 25,0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid, karena nilai pada setiap instrumen memiliki nilai $T_{hitung} / Pearson Correlation > 0,30$. Berdasarkan hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen di atas adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dipakai untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Karakteristik responden yang berusaha diungkap dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, Pendidikan, dan masa kerja. Secara ringkas karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Karakteristik Responden

No	Keterangan	Responden (N)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki - laki	11	31,4%
	Perempuan	24	68,6%
	Jumlah	35	100,0%
2	Usia		
	< 20 Tahun	7	20,0%
	21 - 30 Tahun	9	25,7%
	31 - 40 Tahun	12	34,3%
	41 - 50 Tahun	3	8,6%
	> 50 Tahun	4	11,4%
Jumlah	35	100,0%	
3	Pendidikan		
	SMA/SMK	8	22,9%
	D1	4	11,4%
	D2	1	2,9%
	D3	5	14,3%
	S1	15	42,8%
	S2	2	5,7%
Jumlah	35	100,0%	
4	Masa Kerja		
	< 1 Tahun	9	26%
	2 - 5 Tahun	19	54%
	6 - 10 Tahun	4	11%
	11 - 15 Tahun	2	6%
	> 15 Tahun	1	3%
Jumlah	35	100,0%	

Sumber: Data diolah (2023)

Melalui Tabel 1 dapat diketahui responden pada Kantor Desa Mengwi bahwa sebagian besar responden yaitu 68,6 persen adalah perempuan dan 31,4 persen adalah laki-laki dari seluruh responden. Responden yang paling banyak jumlahnya adalah dengan rentang usia 31 - 40 tahun yang berjumlah 12 orang atau 34,3 persen dari seluruh responden. Usia yang paling sedikit adalah rentang usia 41 – 50 tahun yang berjumlah 3 orang atau 8,6 persen dari seluruh responden. Responden berpendidikan SMA/SMK yaitu sejumlah 8 orang (22,9 persen), responden berpendidikan D1 adalah sejumlah 4 orang (11,4 persen), responden berpendidikan D2 sejumlah 1 orang (2,9 persen), responden berpendidikan D3 sejumlah 5 orang (14,4 persen), responden berpendidikan S1 sejumlah 15 orang (42,8persen), dan yang berpendidikan S2 sejumlah 2 orang (5,7 persen). Selanjutnya responden dengan masa kerja 2 – 5 tahun sebanyak 19 orang (54 persen), yang merupakan responden terbanyak, responden dengan masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 9 orang (26 persen), responden dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 4 orang (11 persen), responden dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 2 orang (6 persen) dan responden dengan masa kerja diatas 15 tahun sebanyak 1 orang (3 persen).

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel *servant leadership*, Komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari Tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,121	1,915		-1,107	,277
	X1	,288	,129	,267	2,233	,033
	X2	,457	,131	,421	3,499	,001
	X3	,381	,139	,330	2,733	,010

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 1 tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,121 + 0,288 X_1 + 0,457 X_2 + 0,381X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi berganda yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut:

1. Nilai koefisien untuk variabel *Servant Leadership* sebesar 0,288 Hal ini berarti bahwa, apabila *Servant Leadership* meningkat sedangkan komunikasi dan lingkungan kerja tetap maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Nilai koefisien untuk variabel Komunikasi sebesar 0,457. Hal ini berarti bahwa, apabila Komunikasi meningkat sedangkan *Servant Leadership* dan Lingkungan kerja tetap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Nilai koefisien untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 0,381 Hal ini berarti bahwa, apabila Lingkungan kerja meningkat sedangkan *Servant Leadership* dan Komunikasi konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

		<i>Model</i>			
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the</i>	
1	,843 ^a	,711	,683	1.08404	

a. *Predictors: (Constant), X2, X1*
 b. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pengujian di atas menunjukkan nilai *Adjusted R.square* = 0,683 atau 68,3%., artinya *Servant Leadership* (X₁) Komunikasi (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) mampu menjelaskan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Kantor Desa Mengwi Badung adalah sebesar 68,3%. dan sisanya 31,7 % dipengaruhi variabel yang lain.

Pembahasan

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan menemukan bahwa untuk variabel *Servant Leadership*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung , hal ini berarti apabila *Servant Leadership* meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat

Robbins dan Coulter (2016) *Servant Leadership* dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Karena *Servant Leadership* yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan baik. Setiap kemampuan harus melekat erat pada seorang manajer, apapun ruang lingkup tanggung jawabnya.

Goal setting theory dengan *Servant leadership* menempatkan diri sebagai pelayan dalam organisasi, berusaha menumbuhkan sumber daya, keuangan, dan hal lain yang telah menjadi tanggung jawab yang harus diemban (Ardiyanti *et al.*, 2021). Pemimpin yang menerapkan *servant leader* tersebut akan mampu memberikan pengaruh positif terkait hubungan mereka dengan para karyawan dengan tidak menimbulkan rasa segan atau pun ketakutan yang berlebihan (Putri, 2018).

Model *Servant Leadership*/pelayanan yang dikembangkan oleh Luthans, (2016), memprioritaskan pengembangan karyawan sebagai hal yang utama dan pertama, secara tidak langsung pemimpin diharapkan mengarahkan organisasi/instansi menuju keberhasilan jangka panjang dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdul, (2022), (Novarini, 2020), Wanta dan Augustine (2021), dan Brohi, et al (2018) Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *Servant leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila *servant leadership* baik terhadap bawahan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa untuk variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung, hal ini berarti apabila komunikasi meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat.

Goal setting theory dengan komunikasi antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Kreitner dan Kinicki, (2017) mengemukakan Komunikasi diartikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik lisan, tertulis atau menggunakan alat ". Menurut Marceline, dkk. (2021). Komunikasi sebagai "Bertukar informasi antara pengirim dan penerima, dan menarik kesimpulan yang muncul dari persepsi yang dibentuk oleh makna sesuatu di antara individu-individu yang terlibat. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sianturi dan Tampubolon (2019), komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang dominan penentu terhadap tingkat kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Choon Hee (2019), Didi Wandu (2019) dan penelitian oleh Sudarma (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kekuatan suatu bahwa bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa untuk variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung, hal ini berarti apabila lingkungan kerja baik maka Kinerja karyawan akan meningkat

Menurut Riva'i dalam Hartatik (2018:183) menyebutkan bahwa "Lingkungan kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku". Pentingnya Lingkungan kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui Lingkungan kerja karyawan maka nilai kinerja dari setiap karyawan pun akan diketahui. Hal tersebut karena Lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Karyawan yang berLingkungan diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah dan sebaliknya karyawan yang memiliki Lingkungan kerja yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan

Goal setting theory dengan lingkungan kerja adalah seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunarsi (2020), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan.

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja digunakan dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Demikian juga hasil penelitian yang sama oleh Siloho dan Siregar (2019), penelitian oleh Tasman (2021), dan Budrianto dan Ekhsan (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

PENUTUP

Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila *Servant Leadership* baik maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Komunikasi meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Lingkungan kerja Karyawan baik maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Mengwi Badung.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan penelitian ini agar hasil penelitian yang diperoleh lebih maksimal, misal pada Kantor Kecamatan Mengwi Badung. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misal variabel motivasi kerja, kompensasi, atau stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, dkk (2022), dalam penelitiannya berjudul *Impact of Servant leadership on Job Performance: Mediating Role of Innovation and Job Satisfaction: Applied to Travel Agencies in Egypt*. International Journal Of Tourism. Archaeology, and Hospitality (IJHT), December, 2022
- Brohi *et.al* (2018) Pengaruh *servant leadership*, Budaya kerja dan tim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laut Samudra Besar Pangkalan Surabaya. *Jurnal MODERAT*, Volume 8, Nomor 1
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini *et.al.* "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta".2015. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 3 No. 1
- Budrianto & Ekhsan, (2020). berjudul "*Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries*" Journal of Business, Management and Accounting, Vol.2 (1). 85-91.
- Choon Hee, dkk. (2019), "pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Barito Kontraktor Tunggal Manado". *.Business Management Analysis Journal (BMAJ)*|Vol. 1 No.1.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Didi Wandu, dkk. (2019) pengaruh Disiplin kerja, Komitmen organisasional dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri Syariah Medan. *Jurnal Ekonomi Vokasi*|Vol. 2 No.2.
- Falah, dkk. (2021) pengaruh Komunikasi dan *Burn Out* terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol.3, No.5, 147-168.
- Flippo, Edwin B. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki, 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marceline, dkk. (2021). Hubungan Kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Komunitas*. 6 (2): 237-242.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016) *Corporate Performance Management dari Teori Ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nathania, Y. (2018) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan *Servant leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya" *Jurnal Bisnis Terapan*, 2(01), 61–72.
- Northouse, P.G. (2016). *Leadership : Theory and Practice Seventh Edition*. United States: SAGE Publications
- Novarini, Ni Nyoman (2020).Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada koperasi unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas* 3 (6), 94-107
- Prabu Mangkunegara, AA. Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbins dan Coulter (2014) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:
- Sianturi dan Tampubolon (2019). pengaruh *Servant Leadership*, komunikasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Sentosa Magelang Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol.4, No.2, 174-188.
- Siahaan & Bahri, (2019). "Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No.1
- Siloho & Siregar, (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No. 2, 1119-1130
- Spears, (2015) Character and servant leadership: ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1, 25-30.
- Sudarma Yasa, dkk. (2021) pengaruh teamwork dan Komunikasi internal terhadap kinerja pada PT. PLN Pesero . Distribusi Utama Makasar. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, Vol. 5, No. 1, 1 - 8.
- Suseno & Sugiyanto. (2018) Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi UGM* Nomor 1.
- Sunarsi, dkk (2020), “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta” . *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1, No.1, 81-91
- Tasman., et al, (2021). “The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance” *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol.9 No. 12 391 - 398.
- Wandi, dkk. (2019) pengaruh Disiplin kerja, Komitmen organisasional dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri Syariah Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol.2, No.2, 167-182.
- Wanta dan Augustine (2021), dalam penelitiannya yang berjudul : *The Effect of Servant Leadership, Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance Moderated by Good Governance in Women's Cooperative Institution*. *Technium Sustainability*, Vol 1, Issue 2, pp.45-48 (2021) ISSN : 2810-2991.