

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) MITRA SARI DANA DENPASAR

I Gusti Agung Bajrasila¹, I Nyoman Mustika², Saptarini Widyawati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : agungwahdee99@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *servant leadership*, komunikasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership*, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana Denpasar. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *servant leadership*, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila *servant leadership*, komunikasi, dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Kata kunci : *Servant Leadership*, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are an important factor in an organization. Every organization will always improve the quality of its resources too in order to make a satisfying performance. There are three factors that affect employee performance, namely servant leadership, communication, and work discipline. This study aims to determine the effect of servant leadership, communication, and work discipline on employee performance. The method of determining the sample used is saturated sampling or census method with a total of 30 employees as the respondents. The population in this study were employees of the Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana Denpasar. The data collection techniques used are interviews, questionnaires, and observation. The data analysis technique used is quantitative analysis. The results of this study indicate that the variable of servant leadership, communication, and work discipline have a positive and significant effect on the employee performance. This means that if servant leadership, communication, and work discipline increase, the employee performance will also increase.

Keywords: *Servant Leadership, Communication, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Koperasi sebagai salah satu bentuk organisasi ekonomi masyarakat yang sejak lama telah banyak diterapkan pada negara-negara maju maupun berkembang dalam rangka mensejahterakan golongan masyarakat ekonomi kecil. Dalam sebuah perusahaan pasti tidak luput dari yang namanya masalah kepemimpinan, komunikasi dan kedisiplinan dalam perusahaannya. Kepemimpinan yang terjadi pada KSP Mitra Sari Dana terdapat beberapa kendala, mulai dari kurangnya briefing yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan kepada bawahannya. Kemudian terjadi masalah pada komunikasi yang menjadi faktor proses kerja terhambat. Serta masalah kedisiplinan yang terjadi, salah satunya keterlambatan jam kerja serta target-target yang diberikan oleh pimpinan perusahaan belum tercapat dengan maksimal.

Pada dasarnya organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber-sumber ekonomi lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu

meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan.

Kinerja pegawai memiliki peran penting terhadap keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya, mengharuskan setiap instansi untuk menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik (Safitri dan Mahaputra, 2020). Kinerja adalah suatu hal yang penting pada semua jenis organisasi, ini dapat membuat perusahaan menjadi lebih terarah dan akan memiliki kecenderungan yang besar dalam mencapai tujuannya.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana merupakan salah satu koperasi yang ada di Denpasar, tepatnya di Jalan Pulau Bungin, Br. Pitik No. 62, Pedungan, Denpasar Selatan, Kota Denpasar 80221. Koperasi Simpan Pinjam Mitra Sari Dana merupakan koperasi yang bergerak dalam usaha simpan pinjam.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Menurut Rahayu (2019), "*servant leadership* adalah pendekatan yang berfokus pada kepemimpinan dari sudut pandang pemimpin dan perilakunya, mengutamakan pengikut, perhatian pada

masalah mereka, empati dengan mereka dan membantu mengembangkan kapasitas pribadinya secara penuh“.

Berdasarkan hasil observasi dengan peneliti terhadap beberapa karyawan, fenomena yang terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Sari Dana terkait dengan variabel *servant leadership* terdapat pada indikator pertama yaitu kasih sayang, dimana kurangnya rasa mengasihi antara pimpinan terhadap bawahannya. Kedua, fenomena yang terjadi terdapat pada indikator pemberdayaan, yaitu dimana pimpinan kurang memberikan pengakuan kepada karyawan-karyawannya. Ketiga, fenomena yang terjadi terdapat pada indikator visi, yaitu kurangnya pemahaman pimpinan terhadap perusahaan yang ia pimpin baik masalah visi-misi, dan apapun yang terkait dengan perusahaan. Keempat, fenomena yang terjadi terdapat pada indikator kerendahan hati, yaitu kurangnya rasa peduli terhadap bawahannya. Dan yang terakhir, fenomena yang terjadi terkait dengan variabel *servant leadership* terdapat pada indikator kepercayaan yaitu kurangnya rasa percaya dan kurang mengakui akan kejujuran karyawan-karyawannya.

Salah satu variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Berdasarkan hasil observasi dengan peneliti terhadap beberapa karyawan, fenomena yang terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Sari Dana terkait dengan variabel komunikasi terdapat pada indikator pertama yaitu ketepatan, dimana terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam hal ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, dan kerjasama antar karyawan. Kedua, fenomena yang terjadi terdapat pada indikator persepsi yaitu dimana kurangnya kontrol dari atasan karena dengan adanya kontrol dari atasan karyawan dapat memperbaiki hasil pekerjaan mereka yang kurang baik. Ketiga, fenomena yang terjadi terdapat pada indikator pengendalian yaitu kurangnya pengendalian manajemen dan struktur pengendalian internal dalam perusahaan. Keempat, fenomena yang terjadi terdapat pada indikator kredibilitas yaitu atasan kurang bisa membangun kredibilitas dalam komunikasi karena itu bisa berdampak buruk bagi suasana kerja. Dan yang terakhir fenomena yang terjadi terdapat pada indikator keharmonisan yaitu terjadinya ketikdak-harmonisan atasan dan bawahannya dalam lingkungan

kerja, karena keharmonisan dalam hubungan kerja sangat diperlukan itu semua akan membuat lingkungan kerja berdampak positif.

Selain *servant leadership* dan komunikasi, salah satu variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi dengan peneliti terhadap beberapa karyawan, fenomena yang terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Sari Dana terkait dengan variabel disiplin kerja terdapat pada indikator pertama yaitu peraturan jam masuk, pulang, dan istirahat yaitu dimana sebagian karyawan masih melakukan pelanggaran saat jam masuk kerja, istirahat, dan jam pulang kerja yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan. Kedua, terdapat pada indikator peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan yaitu dimana sebagian karyawan masih melakukan pelanggaran atribut kerja padahal sudah ditentukan oleh perusahaan. Ketiga, terdapat pada indikator peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja baru yaitu karyawan bekerja tidak sesuai dengan tugas masing-masing dengan tanggung jawab dan kesadaran masing-masing. Dan yang terakhir

terdapat pada indikator tentang boleh atau tidaknya yang dilakukan oleh karyawan selama dalam perusahaan yaitu masih ada beberapa karyawan yang membocorkan rahasia perusahaan seperti informasi-informasi penting perusahaan untuk kepentingan pribadi.

Melihat dari permasalahan yang terjadi di lapangan dan dari riset yang didapat dari penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Servant Leadership*, Komunikasi, dan Disiplin Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Sari Dana Denpasar”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana?
- 2) Apakah komunikasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani (*Servant Leadership*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Mitra Sari Dana.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSP Mitra Sari Dana.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mitra Sari Dana.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 yang didasarkan pada bukti dengan asumsi bahwa sasaran (ide-ideakan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak (Birnberg dan Mahennoko, 2016).

2. *Servant Leadership*

Menurut Rahayu (2019), "*servant leadership* adalah pendekatan yang berfokus pada kepemimpinan dari sudut pandang pemimpin dan perilakunya, mengutamakan pengikut, perhatian pada masalah mereka, empati dengan mereka dan membantu mengembangkan kapasitas pribadinya secara penuh". Pemimpin yang mampu menjadikan dirinya pelayan bagi kepentingan bersama akan dapat membangun kepemimpinan yang kokoh. Adapun indikator *servant leadership* yaitu (Saraswatim 2021 vol. 2):

- a. Kasih sayang
- b. Pemberdayaan
- c. Visi
- d. Kerendahan hati
- e. Kepercayaan

3. Komunikasi

Mangkunegara (2018) mengatakan komunikasi merupakan suatu cara pemindahan suatu informasi, pemikiran, pemahaman dari pihak pertama ke pihak lainnya dengan tujuan agar pihak tersebut dapat menginterpretasikan seperti tujuan yang diharapkan. Untuk dapat berkomunikasi secara efektif, maka

terdapat indikator yang mempengaruhi yaitu (Purwanto, 2019):

- a. Ketepatan
- b. Persepsi
- c. Pengendalian
- d. Kredibilitas
- e. Keharmonisan

4. Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2020) mengemukakan disiplin kerja ialah metode yang diterapkan oleh pimpinan agar dapat berinteraksi dengan karyawannya yang dengan demikian dapat mengubah perilaku pekerjanya, dengan maksud adanya peningkatan pengendalian diri untuk bisa mengikuti peraturan yang berlaku pada disuatu organisasi. Adapun indikator mengenai disiplin kerja adalah (Sutrisno, 2019):

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai

selama dalam organisasi dan sebagainya.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Indriyanti (2017), kinerja karyawan merupakan dampak lanjutan dari perbandingan kerja karyawan dengan tetap berpegang pada pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (Edison dkk, 2020:203):

- a. Target
- b. Kualitas
- c. Waktu
- d. Taat asas

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana.

H2: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana Denpasar. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah *servant leadership*, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana Denpasar. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau metode sensus karena populasi kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan observasi.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikasi	r Tabel	Kesimpulan
Servant Leadership (X₁)				
X _{1.1}	0,842	0,000	0,3	Valid
X _{1.2}	0,876	0,000	0,3	Valid
X _{1.3}	0,887	0,000	0,3	Valid
X _{1.4}	0,726	0,000	0,3	Valid
X _{1.5}	0,677	0,000	0,3	Valid
Komunikasi (X₂)				
X _{2.1}	0,796	0,000	0,3	Valid
X _{2.2}	0,889	0,000	0,3	Valid
X _{2.3}	0,725	0,000	0,3	Valid
X _{2.4}	0,851	0,000	0,3	Valid
X _{2.5}	0,732	0,000	0,3	Valid
Disiplin kerja (X₃)				
X _{3.1}	0,718	0,009	0,3	Valid
X _{3.2}	0,922	0,000	0,3	Valid
X _{3.3}	0,898	0,000	0,3	Valid
X _{3.4}	0,896	0,000	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y ₁	0,620	0,000	0,3	Valid
Y ₂	0,599	0,000	0,3	Valid
Y ₃	0,712	0,000	0,3	Valid
Y ₄	0,520	0,000	0,3	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *servant leadership*, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha 0,60	keterangan
Servant Leadership (X ₁)	0,862	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0,860	Reliabel
Disiplin kerja (X ₃)	0,885	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,899	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel *servant leadership*, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,42556483
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,042
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat di lihat bahwa *asympt. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Dimensi Variabel Bebas	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
<i>Servant Leadership</i>	0,538	1,858
Komunikasi	0,588	1,702
Disiplin kerja	0,443	2,258

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 sehingga disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,745	1,117		,667	,510		
<i>Servant Leadership</i>	,040	,075	,142	,533	,599	,538	1,858
Komunikasi	,011	,081	,035	,139	,891	,588	1,702
Disiplin kerja	-,035	,097	-,106	-,364	,719	,443	2,258

a. Dependent Variable: absres

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa signifikansi untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada gejala heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,093	1,866		-1,122	,272		
<i>Servant Leader</i>	,294	,126	,315	2,336	,027	,538	1,858
Komunikasi	,289	,136	,275	2,132	,043	,588	1,702
Disiplin Kerja	,444	,162	,409	2,748	,011	,443	2,258

a. Dependent Variable: Kinerja KARYawan

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat dijelaskan bahwa variabel X₁, X₂, X₃ terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah positif. Artinya apabila variabel disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

7. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,863 ^a	,745	,716	1,50556
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda, diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,863 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara variabel *servant leadership*, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

8. Analisis Determinasi

Tabel 8. Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
				Estimate
1	,863 ^a	,745	,716	1,50556

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Servant Leader
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis determinasi, diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,716 atau 71,6% artinya variabel X₁, X₂, X₃ mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 28,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

9. Uji t (t-test)

Tabel 9. Uji t (t-test)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,093		-1,122	,272		
	Servant Leader	,294	,126	,315	,272	,538	1,858
	Komunikasi	,289	,136	,275	,272	,588	1,702
	Disiplin Kerja	,444	,162	,409	,272	,443	2,258

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji t, tabel 9 tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. *Servant Leadership* (X₁)

Tabel 9 menunjukkan untuk variabel *Servant Leadership* (X₁) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,294 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel *Servant Leadership* (X₁) 0,027 < 0,05 hal ini berarti H₀ ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara *Servant Leadership* (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat diartikan apabila *servant leadership* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

b. Komunikasi (X₂)

Tabel 9 menunjukkan untuk variabel Komunikasi (X₂) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,289 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Komunikasi (X₂) 0,043 <

0,05 hal ini berarti H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat diartikan apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

c. Disiplin Kerja (X_3)

Tabel 9 menunjukkan untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,444 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) $0,011 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat diartikan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel *Servant Leadership* (X_1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,294 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel *Servant Leadership* (X_1)

$0,027 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara *Servant Leadership* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat diartikan apabila *servant leadership* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani dan Aini (2019) serta Kurniawan (2019) dengan hasil penelitiannya menunjukkan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Komunikasi (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,289 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Komunikasi (X_2) $0,043 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat diartikan apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto (2020) dengan hasil

penelitiannya yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,444 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) $0,011 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat diartikan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al (2015) dengan hasil penelitiannya yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi

Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila *Servant Leadership* Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana Denpasar.

2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Komunikasi meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana Denpasar..

3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana Denpasar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh dapat diberikan saran sebagai berikut:

1) Saran bagi KSP Mitra Sari Dana Denpasar

a. Peneliti menyarankan kepada Manajemen KSP Mitra Sari Dana Denpasar untuk setiap pemimpin memiliki sikap dan sifat rendah hati. Pemimpin yang baik adalah memimpin yang tidak pernah merasa hebat dan tinggi hati. Jangan pernah merasa tinggi hati atau sombong, karena sebenarnya yang kita lakukan belum seberapa dan tidak ada keuntungan yang bisa diambil dari ketinggian hati.

b. Peneliti menyarankan kepada Manajer KSP Mitra Sari Dana Denpasar untuk memotivasi Karyawan agar Membangun lingkungan terbuka untuk diskusi dengan menciptakan sistem "datang kepada saya kapan saja". Bersikap terbuka terhadap saran, keluhan, atau diskusi tanpa penilaian. Karena orang berasal dari latar belakang dan pengalaman yang berbeda, setiap orang memiliki cara mereka

sendiri dalam memandang berbagai hal.

c. Peneliti menyarankan kepada KSP Mitra Sari Dana Denpasar untuk lebih memperhatikan Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. Jika pengusaha menyediakan waktu kerja yang cukup dan tenaga kerja memanfaatkan waktu kerja dengan baik maka semuanya akan berdampak positif pada produktifitas kerja. Selain untuk menghindarkan pekerja dari dampak negatif pada fisik, juga untuk mempertahankan kinerja dan dengan kondisi badan yang sehat dan bugar.

2) Saran bagi penelitian selanjutnya apabila ingin meneliti tentang kinerja karyawan agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya mengingat hasil analisis determinasi masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada KSP Mitra Sari Dana Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, Gusti A.L., Widyani, Anak Agung Dwi., Saraswatin Ni Putu Ayu Sintya. 2021. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*, 2(1).
- Ariyanti, T.D., Maryam, Siti., Sulistyowati, L.H. Pengaruh Servant Leadership, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Umum Daerah. *INOVASI*, 17(4), 817-827.
- Iptian, Riud., Zamroni., Efendi, Riyanto. 2020. The Effect of Work Dicipline and Compensation on EmployeePerformance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 148-152.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Marceline, Cindy., dkk. 2021. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi. *COSTING: Journal of Economic. Business. And Accounting*, 4(2)
- Mubin, Nur., Setyaningrum, R.P., Rezeki, Fitri. 2022. Revealing the role of job involvement and employee loyalty as mediation variables : The Effect of servant leadership on Employee performance in plastic packaging company for bottled drinking water in the industrial area of Bekasi regency. *International Journal od Business Ecosystem and Strategy*, 4(3), 25-36.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Nendah., Mulyatin, Nurdiana., Yustini, Iyus. Tahun. Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen

- Organisasi (Studi pada Pegawai DISPARBUD Kabupaten Pangandaran). Fakultas Ekonomi Universitas Galuh.
- Permatasari, Retno Japanis. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manejmn Sumber Daya Manusia*, 2(3)
- Pohan, Fatimah. 2021. Pengaruh Servant Leadership dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT General Indah Mustika. *Journal Of Business and Economics Research (JBE)*, 2(2), 47-53.
- Pranitasari, Diah & Khotimah, Khusnul. 2019 Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Prasetyo, Ery Teguh & Marlina, Puspita. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Riesata, Yusuf & Pancasasti, Ranthy. 2021. Penempatan dan Disiplin Kerja Pegawai: Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(2)
- Sadat, pamed Abdul., Handayani, Susi., Kurniawan, M. 2019. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan. *INOVATOR Jurnal Manajemen*, 9(1), 23-29.
- Shinta, Dessy & Siagian, Mauli. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346.
- Surya, Putu Adi & Susanti, Putu Hery. Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 1(4), 1098-1107.
- Syukur, Abdul., Supriyono., Edy., Suparwati, Yohanes Kus. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.

Jurnal Magisma, 7(2), 2019

Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.

Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).

Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.

Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S.

(2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.

Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Dan pemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.

Widyawati, S. R. (2019). Ebook- Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.

Yowana , I Gede Wira., Widnyani, Anak Agung Dwi., Saraswatin Ni Putu Ayu Sintya. 2020 Pengaruh Servant Leadership dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sari Dana Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.