

## PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ATT GROUP – JAKARTA

Cecep Edi Hidayat<sup>1</sup>, Muliadi<sup>2</sup>, Agus Wahyudi<sup>3</sup>, Dede Puspa Pujia<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Ekonomi Bisnis, Universitas Tangerang Raya

Email: [cecep.hidayat@untara.ac.id](mailto:cecep.hidayat@untara.ac.id),

<sup>2</sup>Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email :[Moeljadi72@gmail.com](mailto:Moeljadi72@gmail.com),

<sup>3</sup>Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email :[awgiriloka@yahoo.com](mailto:awgiriloka@yahoo.com)

<sup>4</sup>Ekonomi Bisnis, Universitas Tangerang Raya

Email : [dede.puspa@untara.ac.id](mailto:dede.puspa@untara.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *servant leadership*, budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada ATT Group Jakarta tahun 2023 baik secara parsial maupun simultan. Data primer digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form kepada responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Slovin sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 170 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science) for window versi 25. Hasil uji *t* menunjukkan nilai *t* hitung pada variabel *servant leadership* sebesar 0,805 lebih kecil dari *t* tabel sebesar 1,974 ( $0,805 < 1,974$ ) dan nilai sig. 0,422 lebih besar dari 0,05 ( $0,422 > 0,05$ ), pada variabel budaya organisasi nilai *t* hitung sebesar 4,220 lebih besar dari *t* tabel 1,974 ( $4,220 > 1,974$ ), dan sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), pada variabel kompensasi nilai *t* hitung 1,235 lebih kecil dari *t* tabel 1,974 ( $1,235 < 1,974$ ), dan sig. 0,219 lebih besar dari 0,05 ( $0,219 > 0,05$ ), untuk variabel disiplin kerja nilai *t* hitung sebesar 6,679 lebih besar dari *t* tabel 1,974 ( $6,679 > 1,974$ ), dan sig. Nilai *t* hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dari hasil uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa secara parsial *servant leadership* dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji *F* menunjukkan *F* hitung sebesar 68,062 lebih besar dari *F* tabel 2,426 ( $68,062 > 2,426$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa *servant leadership*, budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ATT Group Jakarta.

**Kata kunci:** *servant leadership*, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

### ABSTRACT

This study aims to determine the magnitude of the influence of *servant leadership*, organizational culture, compensation, and work discipline on employee performance at ATT Group Jakarta in 2023, either partially or simultaneously. The primary data is used by distributing questionnaires via Google form to respondents. The method used in this study is a quantitative method with a sampling technique using Slovin so that the number of samples in this study is 170 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS (Statistical Package for Social Science) program for window version 25. The *t*-test results show the *t*-count value on the *servant leadership* variable of 0.805, which is smaller than the *t*-table of 1.974 ( $0.805 < 1.974$ ) and the sig. 0.422 is greater than 0.05 ( $0.422 > 0.05$ ), on the organizational culture variable the *t*-count value is 4.220 greater than the *t*-table 1.974 ( $4.220 > 1.974$ ),

and the sig. 0.000 is smaller than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), in the compensation variable  $t$ -count 1.235 is smaller than  $t$ -table 1.974 ( $1.235 < 1.974$ ), and the sig. 0.219 is greater than 0.05 ( $0.219 > 0.05$ ), for the work discipline variable the  $t$ -count value is 6.679 is greater than the  $t$ -table 1.974 ( $6.679 > 1.974$ ), and the sig. value is 0.000 less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), then from the results of the hypothesis test, it can be stated that partially servant leadership and compensation have no significant effect on employee performance. In contrast, the variables of organizational culture and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The results of the  $F$  test showed that  $F$ -count is 68.062 greater than  $F$ -table 2.426 ( $68.062 > 2.426$ ) and a significance value of 0.000 is less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) so it can be stated that servant leadership, organizational culture, compensation, and work discipline simultaneously / jointly has a positive and significant effect on the performance of ATT Group Jakarta employees.

**Keywords:** servant leadership, organization culture, compensation, work discipline, employee performance.

## I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting dalam setiap organisasi, baik itu di sektor swasta maupun publik. Kinerja pegawai dapat mempengaruhi efisiensi, efektivitas, dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai juga dapat menjadi faktor kunci dalam membangun citra dan reputasi organisasi di mata publik. Kinerja pegawai berkaitan erat dengan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan (Ali M, dkk 2022;386). Karena sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan produktivitas guna pencapaian tujuan perusahaan (Chandra W, dkk 2019;194).

ATT Group adalah sebuah perusahaan yang bergerak di beberapa bidang usaha diantaranya forwarding. Pada observasi awal kepemimpinan di ATT Group cenderung memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam menjalankan tugas tanpa ada pengawasan yang ketat, para pegawai diminta memberikan gagasan atau cara sendiri dalam menyelesaikan hambatan dalam bekerja, pemimpin yang belum memiliki *problem solving* dan pemimpin memiliki sifat eksploitatif terhadap pegawai yang dipimpinya. *Servant leadership* merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan, dimana seorang pemimpin mampu memberikan bimbingan kepada para anggota organisasi dan mau melayani dalam hal tumbuh kembang para bawahannya (Apriliansyah;2018).

ATT Group memiliki budaya organisasi yang kental dengan kekeluargaan dan dalam mendelegasikan tugas mempercayakan sepenuhnya kepada PIC terkait, tidak memaksimalkan fungsi dari struktur organisasi yang ada sehingga pencapaian kinerja kurang efektif. Sedangkan fungsi dari struktur organisasi adalah menjelaskan jalur hubungan antar anggota organisasi agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan lebih efektif (Budi Sunarso,2021). Kompensasi yang diberikan kepada pegawai di lingkungan ATT Group telah memberikan kompensasi berupa upah pokok pegawai yang sesuai dengan peraturan UMP dimana setiap pegawai mendapatkan upah minimal dan yang lainnya disesuaikan dengan Pendidikan, kemampuan, pengalaman dan persetujuan bersama antara calon pegawai dengan pihak manajemen. Namun dalam hal pemerataan penggajian belum disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja. Disiplin kerja di ATT Group masih kurangnya kesadaran para pegawai dalam mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Namun pegawai memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan dimana pegawai bersedia berkerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## Telaah Literatur

### Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Grand theory dari penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia. Menurut Stoner dan Frecman yang dikutip oleh Donni (2013:29) menyatakan bahwa “manajemen adalah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang”. Menurut George R. Terry yang dikutip oleh Indra dan Iman (2010:1) menyatakan bahwa “manajemen adalah pencapaian (tujuan) organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan bantuan orang lain”.

Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun manajerial (Sedarmayanti; 2017:3). Maka manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan / pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, serta pengendalian semua yang menjadi potensi kekuatan manusia baik berupa potensi fisik dan psikis yang dimiliki untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti; 2017:3)

### **Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai**

*Servant Leadership* pertama kali dikenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970. Menurut Greenleaf, *servant leadership* atau kepemimpinan pelayanan adalah salah satu gaya kepemimpinan yang diawali dari perasaan yang timbul dari hati yang paling dalam menginginkan untuk melayani serta mewujudkannya, kemudian memilih secara sadar membawa seseorang menjadi seorang pemimpin (Blanchard dan Broadwell; 2018).

Menurut Indriasari (2022:24) *Servant leadership* adalah seorang pemimpin yang mendahulukan kebutuhan pengikutnya yang menekankan pada proses pelayanan dan mendukung pengembangan, pertumbuhan dan kesejahteraan pribadi karyawan dalam sebuah Perusahaan.

Hasil penelitian dari Sihombing, dkk (2018), Muliadi (2019) dan Pratiwi dan Widiyani yaitu *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan Surya dan Susanti (2021) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: *Servant Leadership* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Kasali dalam Amri (2018:87), budaya organisasi adalah sesuatu yang secara sengaja direkayasa para pemimpin, yang di ambil dari sejarah organisasi dengan memberikan perubahan nilai-nilai budaya yang disesuaikan dengan perkembangan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Amri (2018:87), budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

Menurut Krisnandi, dkk (2019:43) Budaya organisasi adalah persepsi yang terbentuk di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi bagaimana anggota organisasi tersebut memberikan respons terhadap lingkungan sekitarnya. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu- individu yang ada dalam organisasi tersebut (Faisal, dkk;2022).

Hasil Penelitian yang dilakukan Surya dan Susanti (2021), Sumardi, dkk (2022), Muzakkir, dkk (2023) mengasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2017) yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi adalah semua bentuk pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan dan penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang, barang langsung, maupun barang tidak langsung (Mujanah;2019:1).

Menurut Indrastuti (2020;168) kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dan tenaganya bagi kesuksesan dan keunggulan perusahaan.

Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul karena dipekerjakannya karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut (Dessler, 2019).

Kompensasi memiliki peran yang erat dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai karena dapat mendorong semangat kerja agar tercapai kinerja dan produktivitas maksimal dari seorang pegawai. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, faktor kompensasi digolongkan pada strategi inti organisasi di dalam mempengaruhi pegawai (Efendi, dkk; 2020).

Hasil penelitian dari Pricillia dan Lusya (2022), Pudjowati, dkk (2022) yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian dari Siagian (2017), Digdowiseiso dan Seftia (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan keputusan organisasi yang tercermin dalam perilaku karyawan, sehingga mereka secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan keputusan tersebut (Sutrisno 2017: 87).

Disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut (Agustini;2019:89).

Menurut Sinambela (2016;334) Disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Razak, dkk (2018), Muladi (2019), Umala (2019), Novitri, dkk (2020), Iptian, dkk (2020), Silaban (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dihasilkan Pudjowati, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

H5: *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Machmud R (2013) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Budiyanto dan Mochklas (2020;10-11) menyatakan bahwa: Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi secara legal, sesuai dengan aturan hukum, dan mencerminkan moral serta etika yang baik. Evaluasi kinerja juga merupakan bagian dari perumusan strategi perencanaan (strategic planning) organisasi.

Menurut Huseno (2016;86) Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu melalui usaha dan tindakan yang dilakukan dalam situasi tertentu.

Menurut Bernard E. Silaban (279;2021) kinerja merupakan pencapaian maksimal seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas – tugas yang di berikan sesuai dengan target yang telah di tetapkan guna mencapai tujuan – tujuan tertentu

## **II. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai ATT Group Jakarta, yang memiliki kategori usaha yang bergerak dibidang forwarding dan teknologi informasi yang berada di wilayah DKI Jakarta yaitu sebanyak 8 bisnis unit atau perusahaan dengan jumlah pegawai sebanyak 500 orang. Teknik sampling menggunakan Slovin dengan rumus,  $n = N/(1 + N \times e^2)$ ,  $N= 500$  dan margin of error 5 % maka diperoleh sampel sebanyak 170 responden.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian tanpa melalui pihak perantara yaitu dengan menggunakan kuesioner yang sebarakan secara langsung kepada responden via google form. Dan menggunakan data sekunder yang berasal dari buku, jurnal dan sumber lain seperti situs-situs internet yang berkaitan dengan kajian dalam penelitian ini. Sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1SL1 + \beta_2BO2 + \beta_3KP3 + \beta_4DK4 + e$$

Keterangan :

- KP = Kinerja Pegawai
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1SL1$  = *Servant Leadership*
- $\beta_2BO2$  = Budaya Organisasi
- $\beta_3KP3$  = Kompensasi
- $\beta_4DK4$  = Disiplin Kerja

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Penelitian Karakteristik responden di ukur dengan skala nominal yang menunjukkan besarnya frekuensi dan persentasi (%). Karakteristik responden dikelompokkan atas jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut profil responden disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Lelaki	137	81%
2	Perempuan	33	19%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100%</b>

  

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	77	45%
2	31-40 Tahun	64	38%
3	41-50 Tahun	23	14%
4	51-60 Tahun	5	3%
5	>60 Tahun	1	1%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100%</b>

  

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 5 Tahun	95	56%
2	6-10 Tahun	56	33%
3	11- 15 Tahun	16	9%
4	16-20 Tahun	0	0%
5	>20 Tahun	3	2%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100%</b>

  

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SLTA	62	36%
2	D3	22	13%

3	S1	84	49%
4	S2	2	1%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah,2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, para pegawai ATT Group rata-rata berjenis kelamin Laki-laki, karakteristik responden berdasarkan usia, rata-rata berusia 20-30 tahun, dengan rata-rata memiliki masa kerja < 5 tahun dan rata-rata memiliki tingkat pendidikan S1.

**Hasil Uji Validitas**

Dari responden sebanyak 170 orang maka nilai r-tabel dapat dihitung dengan cara nilai sample (n)-2 atau 170-2=168, dengan tingkat signifikansi 5% maka nilai r tabel = 0.1506 dibulatkan menjadi 0,151. Setiap butir pernyataan dikatakan valid bila angka korelasi yang diperoleh dari perhitungan lebih besar atau sama dengan r tabel.

Berikut adalah hasil uji validitas dari 45 pernyataan setiap variable dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Item Pernyataan**

Variable	Item	R hitung	Sig. (2 tailed)	R tabel	Keterangan
<b>Servant Leadership (X1)</b>	X1.1	.788**	.000	0.151	Valid
	X1.2	.835**	.000	0.151	Valid
	X1.3	.711**	.000	0.151	Valid
	X1.4	.805**	.000	0.151	Valid
	X1.5	.818**	.000	0.151	Valid
	X1.6	.759**	.000	0.151	Valid
	X1.7	.650**	.000	0.151	Valid
	X1.8	.675**	.000	0.151	Valid
	X1.9	.717**	.000	0.151	Valid
	X1.10	.829**	.000	0.151	Valid
Variable	Item	R hitung	Sig. (2 tailed)	R tabel	Keterangan
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>	X2.1	.732**	.000	0.151	Valid
	X2.2	.649**	.000	0.151	Valid
	X2.3	.732**	.000	0.151	Valid
	X2.4	.742**	.000	0.151	Valid
	X2.5	.748**	.000	0.151	Valid
	X2.6	.740**	.000	0.151	Valid

X2.7	.732**	.000	0.151	Valid
X2.8	.601**	.000	0.151	Valid
X2.9	.737**	.000	0.151	Valid
X2.10	.729**	.000	0.151	Valid
X2.11	.798**	.000	0.151	Valid
X2.12	.596**	.000	0.151	Valid
X2.13	.721**	.000	0.151	Valid
X2.14	.670**	.000	0.151	Valid

Variable	Item	R hitung	Sig. (2 tailed)	R tabel	Keterangan
<b>Kompensasi (X3)</b>	X3.1	.829**	.000	0.151	Valid
	X3.2	.838**	.000	0.151	Valid
	X3.3	.825**	.000	0.151	Valid
	X3.4	.766**	.000	0.151	Valid
	X3.5	.768**	.000	0.151	Valid
	X3.6	.737**	.000	0.151	Valid
	X3.7	.749**	.000	0.151	Valid

Variable	Item	R hitung	Sig. (2 tailed)	R tabel	Keterangan
<b>Disiplin (X4)</b>	X4.1	.781**	.000	0.151	Valid
	X4.2	.734**	.000	0.151	Valid
	X4.3	.699**	.000	0.151	Valid
	X4.4	.771**	.000	0.151	Valid
	X4.5	.766**	.000	0.151	Valid
	X4.6	.703**	.000	0.151	Valid

Variable	Item	R hitung	Sig. (2 tailed)	R tabel	Keterangan
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1	.781**	.000	0.151	Valid
	Y2	.741**	.000	0.151	Valid
	Y3	.819**	.000	0.151	Valid
	Y4	.789**	.000	0.151	Valid
	Y5	.782**	.000	0.151	Valid
	Y6	.685**	.000	0.151	Valid
	Y7	.741**	.000	0.151	Valid
	Y8	.703**	.000	0.151	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa semua nilai r hitung instrument pernyataan dari semua variable > (nilai lebih dari) nilai r tabel (0,151), sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah pengukuran yang dilakukan untuk menunjukkan konsistensi jawaban dari pernyataan kuesioner dari waktu ke waktu. Kuesioner dikatakan reliable (handal) adalah jika seseorang dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2003). Untuk mengukur kekonsistenan suatu item-item pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat nilai koefisien Cronbach Alpha. Suatu pernyataan dikatakan handal (reliable) apabila hasil koefisien reliabilitas memiliki nilai > 0,6 (Ghozali;2003). Berikut hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 25:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach's Alpha	N of item	Koefisien Reliabilitas	Keterangan (Cronbach's Alpha>Koefisien Korelasi)
<i>Servant Leadership (X1)</i>	0,917	10	0,700	Reliabel
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>	0,921	14	0,700	Reliabel
<b>Kompensasi (X3)</b>	0,897	7	0,700	Reliabel
<b>Disiplin (X4)</b>	0,835	6	0,700	Reliabel
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,886	8	0,700	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah. 2023

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji reliabilitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variable lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua indikator penelitian dalam kuesioner adalah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Untuk memastikan data terdistribusi normal maka dilakukan pengujian non-parametric yaitu menggunakan kolmogorov-smirnov dengan syarat nilai sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal begitupun sebaliknya jika Nilai sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 maka data berdistribusi normal. Berikut hasil uji kolmogorov-smirnov yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25:

**Tabel 4. Hasil Uji kolmogorov-smirnov**

		Unstandardized Residual
N		170
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,46284639
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	0,064
	Positive	0,064
	Negative	-0,047
<b>Test Statistic</b>		0,064
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.083 <sup>c</sup>



a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4. diketahui bahwa pengujian normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov dan didapatkan nilai Asymp sig 0,83 dengan tingkat signifikan 0,05. Karena nilai Asimp Sig 0,83 > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.

### Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variable bebas dalam metodel regresi. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance value atau Variance Inflation Factors (VIF). Jika nilai tolerance value dibawah 0,10 atau nilai Variance Inflation Factors (VIF) diatas 10 maka terjadi multikolonieritas dan sebaliknya. Berikut hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS versi 25:

**Tabel 5. Hasil Uji Multikoleniaritas Statistik**

Model	Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF	
1 (Constant)				
Servant Leadership	0,058	0,436	2,293	
Budaya Organisasi	0,347	0,339	2,951	
Kompensasi	0,068	0,764	1,309	
Disiplin	0,436	0,537	1,862	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk semua varaiabel > 0,05 dan nilai VIF dari semua variabel < 10, maka dapat diputuskan tidak terjadi multikonerialitas antar variable independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali,2003). Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel 6. Hasil Uji Heterokedatisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,624	1,063		4,349	0,000
Servant Leadership	-0,054	0,031	-0,202	-1,765	0,079
Budaya Organisasi	-0,018	0,030	-0,079	-0,610	0,543
Kompensasi	0,004	0,030	0,011	0,131	0,896
Disiplin	0,016	0,047	0,036	0,352	0,725

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

**Hasil Uji Hipotesis**

**Hasil Uji Secara Simultan dengan Uji-F**

Dalam pengujian statistik F-test jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan F-test pada SPSS 25 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1691,388	4	422,847	68,062	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1025,088	165	6,213		
	Total	2716,476	169			

**a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai**

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah sebesar 68,062 dan F-tabel dengan tingkat resiko (level of significant) dalam penelitian ini 0,05 dan degree of freedom = n-k-1 (170-4-1=165) nilai F-tabel adalah sebesar 2,426, maka dapat dilihat bahwa F-hitung (68,062) > F-tabel (2,426) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh *servant leadership*, budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

**Hasil Uji Secara Parsial dengan T-Test**

Dalam pengujian ini akan membandingkan nilai t-tabel dengan t-hitung. Jika t-tabel > t-hitung maka Ho diterima dan Ha ditolak, jika t-tabel < t-hitung maka Ho ditolak Ha diterima. Selain membandingkan nilai t-tabel dengan t-hitung pengujian ini pun dilihat dari nilai signifikansinya. Jika sig. > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (T-test) H1, H2, H3, dan H4 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8. Uji Signifikan Parameter Individual (T-test)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,086	1,691		4,191	0,000
<i>Servant Leadership</i>	0,039	0,049	0,058	0,805	0,422
Budaya Organisasi	0,203	0,048	0,347	4,220	0,000
Kompensasi	0,059	0,048	0,068	1,235	0,219
Disiplin	0,497	0,074	0,436	6,679	0,000

### a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari data tabel. 8 dengan nilai t-tabel sebesar 1,974 (1,974 didapat dari perhitungan  $\alpha/2$ ;  $n-k-1 = 0,05/2$ ;  $170-4-1 = 0,025$ ; 165) maka dapat disimpulkan bahwa H1 (*Servant Leadership*) dan H2 (Kompensasi) Ho diterima dan H1 dan H3 ditolak. Yang berarti variable *servant leadership*, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Sedangkan H2 (Budaya Organisasi) dan H4 (Disiplin Kerja) Ho ditolak dan H2 dan H4 diterima. Yang berarti variable Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang merupakan output dari SPSS 25 maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,086 + 0,039X1 + 0,203X2 + 0,059X3 + 0,497X4 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = *Servant Leadership*
- X2 = Budaya Organisasi
- X3 = Kompensasi
- X4 = Disiplin Kerja
- e = Error

## IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan variabel penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. *Servant leadership* secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ATT Group – Jakarta.
- b. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ATT Group – Jakarta.
- c. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ATT Group – Jakarta.
- d. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ATT Group – Jakarta.
- e. *Servant leadership*, budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja secara serempak / simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ATT Group – Jakarta.

## I. REFERENSI

- Afandi, P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alfitri Rijanto, d. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 35-27.
- Broadwell, K. B. (2018). *Servant Leadership in Action*. California: Berrett-Koehler Publishers.
- Dessler. (2019). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Efendi, R. R. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 689-703.
- Eko Budiyanto, M. M. (2020). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: CV. Aa Rizky.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: Grasindo.
- Herry Krisnandi, S. E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- I Wayan Upadana Putra Bagia, P. A. (2023). Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 3 (No. 3)*, 523-535.
- Indriasari, R. (2022). *Servant Leadership*. Yogyakarta: Deepublish.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic*. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Indriasari, R. (2022). *Servant Leadership*. Yogyakarta: Deepublish.
- Isvandiari, A. &. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 17-22.
- Kim, H. S. (2020). The Effect Of Increasing Employee Compensation On Firm Performance: Evidence From The Restaurant Industry. *International Journal Of Hospitality Management*, 88.
- Mahayasa, I. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*,, 71–86.
- Mahfut Ali, A. A. (2022). Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Dikantin Maitreyawira Medan. *ESCAF*, 386-392.
- Moh. Sutoro, ., S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: conomic, Accounting, Management and Business*, 411- 420.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Media Putra Nusantara.
- Muladi. (2018). Pengaruh *Servant Leadership* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 087 - 092.
- Mulyadi. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: CV. Pena Persada.
- Raymundus, I. W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara. *Ijpa-The Indonesian Journal Of Public Administration*, 161–170.
- Sayhza, A. (2021). *Metodologi penelitian*. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Silaban, B. E. (2021). Pengaruh *Servant Leadership*, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja PNS Pada Kota Administrasi Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 24 No. 3*, 276-296.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-28*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya* . Jakarta: Kencana.
- W, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Widiana, M. E. (2020). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: CV. Pena Persada.
- Wili Chandra, 2. S. (2019). Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 124-128.