

## PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI ESTHETICO DERMA INSTITUTE SEMARANG

Toby Andromeda Prayogo Sugiharto<sup>1</sup>, Euis Soliha<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Stikubank Semarang

E-mail : [tobyandromedaprayogo@mhs.unisbank.ac.id](mailto:tobyandromedaprayogo@mhs.unisbank.ac.id)<sup>1</sup>, [euissoliha@edu.unisbank.ac.id](mailto:euissoliha@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This research was conducted to examine the influence of servant leadership and motivation on employee performance among Esthetico Derma Institutw Semarang employees. This research identifies two independent variables, namely servant leadership and motivation. This research also identifield one dependent variable, namely employee perfoermance. This research utilizes direct data obtained directly at the Esthetico Derma Institute Semarang whiccg has 120 employee. The technique applied in this research involved a purposive sampling strategy with a questionnaire approach and distributed using a Google Form. The sample in this study was collected from 79 employees. Testing in this research used SPSS version 26 and the analysis method itself used multiple linear analysis. The findings from this research indicate that servant leadership has a positive and significant effect on employee performance, as well as motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Servant Leadership, Motivation, and Employee Performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji adanya pengaruh servant leadership dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pegawai Esthetico Derma Institute Semarang. Penelitian ini mengidentifikasi dua variabel bebas yaitu servant leadership dan motivasi. Penelitian ini juga mengidentifikasi data langsung yang didapat pada Esthetico Derma Institute Semarang yang memiliki pegawai sebanyak 120 karyawan. Teknik yang diterapkan dalam penelitian ini melibatkan strategi purposive sampling dengan pendekatan kuesioner dan disebarakan dengan menggunakan google form. Sampel pada penelitian ini terkumpul 79 karyawan. Pengujian pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 dengan metode analisisnya sendiri memakai analisis linier berganda. Temuan dari penelitian ini mengidentifikasikan servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Servant Leadership, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Pendirian klinik kecantikan Esthetico Derma Institute di semarang dapat dipahami melalui perkembangan tren kecantikan dan tuntutan pasar pada era sekarang. Dalam era

sekarang ini, semakin banyak individu yang semakin mepedulikan terhadap penampilan dan kesehatan kulitnya. Permintaan untuk perawatan kecantikan semakin meningkat,

baik dari segi perawatan wajah maupun kulit tubuh secara keseluruhan.

Pentingnya penampilan juga tercermin dalam dunia profesional, dimana banyaknya perusahaan mengutamakan penampilan menarik pada pegawai baru. Penampilan yang baik dapat memberikan kesan positif dan menjadi faktor penentu dalam proses penerimaan pekerjaan. Oleh karena itu, individu cenderung mencari perawatan kecantikan untuk meningkatkan dan mempertahankan penampilan mereka.

Klinik Kecantikan Esthetico Derma Institute menjawab tuntutan pasar ini dengan menyediakan berbagai layanan perawatan kecantikan yang berkualitas. Klinik ini didirikan dengan visi untuk memberikan solusi perawatan kecantikan yang holistik, menyoar berbagai kebutuhan perawatan kulit dan wajah. Melalui perpaduan teknologi modern, produk berkualitas, dan layanan profesional, klinik ini berkomitmen untuk memberikan pengalaman perawatan kecantikan terbaik bagi para pelanggannya.

Selain itu, perkembangan teknologi dan inovasi dalam bidang kecantikan juga menjadi dorongan untuk mendirikan klinik ini. Esthetico Derma Institute menggunakan metode dan peralatan terkini untuk memberikan hasil terbaik kepada para pelanggan. Dengan menggabungkan pengetahuan ilmiah dan keahlian praktis, klinik ini berupaya memberikan layanan yang efektif dan aman.

Dengan demikian, pendirian Klinik Kecantikan Esthetico Derma Institute di Semarang tidak hanya menjawab tren kecantikan saat ini tetapi juga menjadi solusi bagi individu yang mengutamakan perawatan diri dan penampilan dalam menjalani kehidupan sehari-hari serta menghadapi persaingan di dunia kerja. Pentingnya peran pegawai pada Klinik Esthetico Derma

Institute Semarang sangat menentukan untuk menjawab keberlangsungan perusahaan tersebut. Beberapa alasan yang mungkin mengapa pegawai memiliki peran yang krusial dalam keberhasilan dan kelangsungan operasional klinik kecantikan yaitu melalui pemberian layanan yang berkualitas terutama dokter dan terapis kecantikan, memiliki peran penting dalam memberikan layanan perawatan yang berkualitas kepada pelanggan. Keahlian dan inovasi pada klinik kecantikan ini juga selalu berada dibawah tekanan untuk menyediakan layanan dan berinovasi. Pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan yang memadai dapat membantu meningkatkan klinik untuk tetap relevan dan bersaing dipasar yang semakin berkembang dari waktu ke waktu yang akan datang.

Lokasi perusahaan sekaligus lembaga yang bekerja di bidang kecantikan yang bernama Esthetico Derma Institute Semarang yang berada di Semarang tepatnya di jalan Taman Beringin No.25, Sekayu, Semarang tengah ini juga harus memperhatikan reputasi dan citra perusahaan melalui etika kerja, tingkat profesionalisme dan dedikasi pegawai dalam melakukan peran pentingnya dalam membentuk reputasi dan citra merek itu. Perkembangan jaman ini juga membuat perusahaan kecantikan ini harus selalu beradaptasi melalui perubahan, baik melalui regulasi, teknologi, maupun tren yang sedang berjalan ini. Hal tersebut yang membuat pegawai klinik Esthetico Derma Institute Semarang tidak hanya melakukan tugas yang telah ditentukan saja, melainkan juga harus saling bekerja sama dan berinovasi dalam memberikan pelayanan yang dapat memberi kesan puas pada pelanggan. Hal ini menjadi pilar penting untuk membuat fondasi perusahaan untuk menjadikan keberhasilan

dan keberlangsungan perusahaan di industri kecantikan.

Pemimpin yang melayani pada umumnya sangat dibutuhkan untuk mengangkat gagasan bahwa pemimpin mengutamakan layanan untuk kebaikan yang berkelanjutan, pemimpin yang menggunakan gaya ini lebih memprioritaskan melayani tim dan organisasinya terlebih dahulu dibandingkan dirinya sendiri. Mereka tidak terlalu mementingkan tujuan mereka dan karyawan yang berada di bawah kepemimpinan ini lebih menganggap bahwa dirinya dihargai karena suara yang mereka utarakan akan lebih didengar dan dibutuhkan guna kelanjutan di dalam tim tersebut agar berkembang. Pemimpin yang melayani ini cenderung lebih memberikan perhatian pada karyawan dan menumbuhkan rasa saling menghargai karena keberadaan karyawan juga ikut serta dalam keterlibatan di dalam pekerjaan mereka hingga dukungan terhadap suara aspirasi yang diungkapkan oleh karyawan terhadap pimpinan.

Pentingnya untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja guna menjaga kesejahteraan sumber daya manusia di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas dapat menimbulkan berbagai isu, seperti penurunan kinerja, keterlambatan dalam memberikan pelayanan, bahkan hingga keputusan untuk keluar dari organisasi. Motivasi menjadi satu dari beberapa element krusial yang dapat berdampak signifikan terhadap keberlangsungan produktivitas pekerja dalam suatu entitas organisasi. Korelasi antara kinerja dan motivasi memiliki dampak yang sangat signifikan. Tingkat motivasi yang rendah dapat menghasilkan konsekuensi negatif, mengakibatkan penurunan kinerja dan pencapaian yang dicapai oleh karyawan. Di tengah persaingan

yang intensif di lingkungan kerja, setiap individu cenderung bersaing dengan mengasah keterampilan mereka. Meskipun demikian, hal ini juga membawa risiko tertentu, yang perlu dihadapi dan ditanggung oleh individu tersebut.

Dalam penelitian terdahulu yang membahas *Servant Leadership* (Prasetyono & Ramdayana, 2020) memperoleh hasil penelitian bahwa *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berbalik pendapat oleh apa yang diteliti terdahulu (Ajis & Wahyuni, 2020) beranggapan dengan *Servant Leadership* dinilai menghasilkan rata-rata yang rendah untuk digunakan sebagai penyalur visi pimpinan dengan bawahan.

Penelitian yang dilakukan (Azis & Soliha, 2023) membahas tentang Motivasi kerja mendapatkan hasil berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan (Trisna Suharyati, Ediyatno & Lusiana, 2022) menyatakan hal bahwa Motivasi memiliki hasil terendah yang dianggap kurangnya inisiatif karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditempatkan.

Dengan melihat Research Gap diatas dapat disimpulkan *Servant Leadership* belum tentu selalu berpengaruh menghasilkan nilai positif kepada variabel kinerja dan variabel Motivasi belum tentu selalu mempengaruhi Kinerja karyawan. Dilihat dari Gap diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan pengkajian lebih dalam tentang permasalahan *Servant Leadership* dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada objek diteliti tertuju pada Esthetico Derma Institute Semarang, Jawa Tengah.

Dengan demikian, peneliti bertujuan untuk menyelidiki dampak servant leadership, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Esthetico Derma Institute

Semarang. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan pada pengetahuan dengan memperluas pemahaman terhadap aspek-aspek khusus, seperti servant leadership, dan motivasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat mendalami pemahaman ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kerja. Karyawan dapat menghasilkan tingkat produktifitas yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil dari aktivitas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil kerja mereka dengan standar, target, atau kriteria yang telah diterapkan sebelumnya dan disetujui bersama. Penilaian ini mencakup wewenang dan tanggung jawab individu atau kelompok selama periode tertentu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang tercermin dari kualitas dan kuantitas pekerjaan saat dilakukan pegawai, sejalan dengan tanggung jawab saat setelah diberikan kepercayaan kepadanya. Konsep ini juga mencakup tingkat kontribusi karyawan terhadap sikap kooperatif dan produktivitas di lingkungan kerja. Produktivitas karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan kelangsungan suatu organisasi. Peningkatan produktivitas karyawan dalam pelayanan mereka dapat berdampak positif terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja karyawan juga menjadi mekanisme timbal balik yang

dibutuhkan oleh karyawan, seiring dengan berjalannya waktu.(Wilson bangun, 2012:234) juga berpendapat bahwa dimensi indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 4. Yaitu: 1.Kualitas, 2.Kuantitas, 3.Ketepatan waktu, 4.Jumlah pekerjaan.

### Servant Leadership

*Servant Leadership* pertama kali dikemukakan oleh (Greenleaf, 1973) dengan buku bertema “*the servant as Leader*”. Robert Greenleaf mengungkapkan bahwa *servant leadership* yaitu pimpinan yang lebih mementingkan pelayanan dan sangat terbuka saat melayani karyawan. Kepemimpinan yang melayani memiliki filosofi kepemimpinan dan serangkaian praktik yang berfokus pada melayani orang lain, bukan akumulasi kekuasaan, kekayaan, atau pengakuan. Dalam kepemimpinan yang melayani, peran utama pemimpin adalah melayani karyawan, pelanggan, dan komunitas, yang menghasilkan kerja tim yang lebih baik, kepuasan karyawan yang tinggi, dan kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Pemimpin memosisikan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam berinovasi dan menciptakan kinerja yang profesional, bukan hanya sekedar mempertahankan sumber daya manusia, melainkan terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan keahliannya (strategic leadership 2019:9).

kepemimpinan yaitu cerminan dari watak dan langkah mengkombinasikan dari hasil keterampilan, harapan, hasrat, dorongan, pengakuan, yang kerap dilakukan pada setiap pemimpin yang ingin mencoba mencetuskan perubahan kinerja pengikutnya dan diharapkan akan berdampak pada peningkatan kualitas kompetensi profesional maupun peningkatan kompetensi sosial.

Kekuatan pemimpin untuk mempengaruhi kinerja karyawan juga tentu sangat diperhatikan, kekuatan pemimpin yang terpancar dalam dirinya dapat menghasilkan tingkat kepercayaan, penghargaan, dan ketaatan karyawan terhadap dirinya. (Poli, kepemimpinan strategik, 2011). Kekuatan ini dapat diartikan sebagai kewibawaan dan keterbukaan dalam menyampaikan pendapat antara pemimpin dan karyawan.

Ada beberapa dimensi yang diungkapkan (Barbuto & Wheeler, 2006). Dimensi yang dimaksud yaitu: 1. Altruistic calling, 2. Emotional healing, 3. Wisdom, 4. Persuasive mapping, 5. Organization stewardship, 6. Humility, 7. Vision, 8. Service

### Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai sebuah kekuatan yang memiliki keterkaitan untuk mendorong seseorang agar melakukan aktivitas maupun bertindak sehingga diharapkan dapat tercapainya tujuan yang diharapkan. Motivasi dianggap sebagai transformasi kekuatan (energi) dalam individu seorang sehingga mampu memunculkan tingginya presistensi dan antusiasme saat melakukan kegiatan tertentu, mulai yang berawal pada diri individu (intrinsik) maupun pada luar individu (ekstrinsik). (Kinerja Karyawan 2021:102). Hal itu dapat dilihat dengan ditandai munculnya pemikiran baru dan didahului dengan tanggapan yang tertuju untuk kemajuan suatu organisasi. Menurut (Mulyan & Soliha, 2014) motivasi dilihat ketika pemimpin memberi arahan dan ruang gerak yang lebih banyak kepada karyawan untuk melakukan asah keahlian/skill sehingga menjadikan lebih kreatif.

Motivasi dapat dicerminkan sebagai sudut pandang Kinerja karyawan terhadap kemampuannya sendiri (Perilaku Organisasi

2015:127). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat melakukan kemampuan bekerjanya diatas rata-rata kemampuan mereka sebelumnya. Achmad (2007:125) menyatakan bahwa perilaku seseorang organisasi perlu diperhatikan secara serius masalah internalnya. Manajemen yang mengetahui motivasi karyawan dapat membuka pintu bagi sumber daya produktif yang signifikan. (McClelland D., 1998) mengidentifikasi tiga konsep utama kebutuhan manusia terkait tentang motivasi kerja, antara lain: 1. Kekuatan untuk Meraih Kejayaan (Need for Achievement), 2. Kekuatan untuk tuntutan atau kewenangan pekerjaan (Need for Power), 3. Kebutuhan untuk Bersosialisasi (Need for Affiliation). Pendapat McClelland pada (Robbins, 2011:174) motivasi memiliki tiga indikator, yaitu: 1. Kebutuhan akan kekuasaan, 2. Kebutuhan akan prestasi, 3. Kebutuhan akan afiliasi.

### Pengembangan Hipotesis

Servant Leadership menekankan pada pelayanan yang diserahkan dari seorang pemimpin kepada karyawan. Pemimpin yang memberikan prinsip ini akan menumbuhkan kepercayaan, keadilan, dan simpati di antara pegawai. Sikap transparan, peduli, dan bijaksana seorang pemimpin yang melayani dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Aspek kepuasan kerja dibawah pimpinan yang melayani dapat memengaruhi kinerja dengan efektif. Pemimpin yang menggunakan prinsip melayani akan menghargai pekerjaan, memberikan kepercayaan kepada karyawan, dan menciptakan kepuasan dalam isi pekerjaan serta mendorong perilaku sukarela. Pada penelitian yang jalankan oleh (Alviani et al., 2021) diperoleh kesimpulan yang menunjukkan hubungan *servant leadership*

dengan kinerja karyawan berpengaruh positif. Pada hasil yang di teliti (Kamanjaya et al., 2017) juga mengungkapkan hal yang serupa, *Servant Leadership* menghasilkan pengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Sedangkan penelitian yang mana dijalankan (Dani & Mujanah, 2021) memperoleh hasil *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

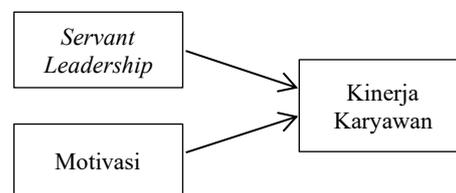
**H1 : *Servant Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi membuat dorongan yang memberikan daya penggerak agar pegawai bekerja dengan segala upaya. Ini adalah kondisi mental yang mendorong tindakan untuk mencapai kebutuhan, memberikan kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan didalam organisasi. Motivasi bertujuan menciptakan suasana kerja harmonis, meningkatkan semangat pegawai, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pada penelitian yang telah dilakukan (Murti, 2013) mengungkapkan jika Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dari (Aprilliansyah et al., 2018) analisis yang dihasilkan menunjukkan Motivasi mendapatkan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dalam penelitian yang telah dijalankan (Mulyan & Soliha, 2014) pada tingkat parsial, motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya (Agusta, 2013) yang mengungkapkan kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi karyawan. Motivasi didalam organisasi dapat menghasilkan nilai positif untuk mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan, baik melalui insentif materi maupun non-materi. Motivasi ini menciptakan lingkungan kerja yang efektif

dan mendorong peningkatan produktivitas pegawai terhadap tanggung jawab yang telah diberikan manajemen.

**H2 : Motivasi berpengaruh positif**

Berdasarkan penjelasan diatas landasan teoritis penelitian yang dipilih mencakup variabel bebas seperti *Servant Leadership* (X1), Motivasi (X2), dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Gambaran model grafis pada hubungan antarvariabel tersebut dapat dilihat dalam skema di bawah.



**METODE PENELITIAN**

Dari penelitian ini menggunakan data primer dengan alat ukur berupa kuesioner yang telah disebarakan melalui *google form* dan terarah pada pegawai Esthetico Derma Institute Semarang, yang memiliki populasi sebesar 120 pegawai. pengujian ini menggunakan perangkat lunak tambahan untuk mengolah data bernama SPSS versi 26.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**1. Analisis Deskriptif**

Variabel penelitian merujuk pada karakteristik, atribut, atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mengalami variasi dan ditetapkan oleh peneliti untuk diinvestigasi serta kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diamati, yaitu *Servant Leadership* (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). analisi data dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1 Statistik Deskriptif**

| Variabel           | Indikator | Mean | Median | Mode | Min | Max |
|--------------------|-----------|------|--------|------|-----|-----|
| Servant Leadership | X1.1      | 4,56 | 5      | 5    | 2   | 5   |
|                    | X1.2      | 4,41 | 5      | 5    | 2   | 5   |
|                    | X1.3      | 4,34 | 5      | 5    | 2   | 5   |
|                    | X1.4      | 4,49 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X1.5      | 4,53 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X1.6      | 4,52 | 5      | 5    | 2   | 5   |
|                    | X1.7      | 4,57 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X1.8      | 4,48 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X1.9      | 4,56 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X1.10     | 4,59 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X1.11     | 4,54 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X1.12     | 4,54 | 5      | 5    | 3   | 5   |
| Motivasi           | X2.1      | 4,54 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X2.2      | 4,42 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X2.3      | 4,23 | 4      | 5    | 2   | 5   |
|                    | X2.4      | 4,54 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X2.5      | 4,48 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X2.6      | 4,41 | 4      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X2.7      | 4,54 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X2.8      | 4,47 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X2.9      | 4,65 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | X2.10     | 4,71 | 5      | 5    | 3   | 5   |
| Kinerja            | Y.1       | 4,77 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | Y.2       | 4,73 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | Y.3       | 4,67 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | Y.4       | 4,67 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | Y.5       | 4,57 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | Y.6       | 4,49 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | Y.7       | 4,61 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | Y.8       | 4,57 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | Y.9       | 4,77 | 5      | 5    | 3   | 5   |
|                    | Y.10      | 4,77 | 5      | 5    | 3   | 5   |

Sumber: hasil olah data primer (kuesioner) diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas *servant leadership* memiliki hasil data yang terdistribusi dengan rata-rata (mean) 4,51 total keseluruhan indikator. Selain itu, nilai median dan modanya berada pada angka 5 menunjukkan kecenderungan keseragaman dalam tanggapan responden terhadap aspek-aspek *servant leadership*. Variabel *servant leadership* pada karyawan Esthetico Derma Semarang tergambar melalui data yang solid. Kesimpulannya adalah hampir seluruh responden setuju dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator pengukuran variabel *servant leadership*.

Dalam hasil yang didapat deskripsi variabel motivasi memiliki rata-rata 4,49.

Artinya hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pada Esthetico Derma Institute Semarang sudah sangat baik. Sedangkan nilai tengah (median) dan nilai

sering muncul (mode) yang didapat yaitu 5. Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden setuju dengan pernyataan yang digunakan pada penelitian ini.

## 2. Uji Validitas

Uji validitas berperan penting dalam menentukan sejauh mana suatu kuesioner dapat diandalkan. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya berhasil menggambarkan atau mengukur konsep yang sedang diselidiki. Saat Koefisien Korelasi (KMO) memiliki nilai di atas 0,5, dengan begitu mengindikasikan bahwa sampel yang dipakai pada penelitian ini memiliki dimensi atau ukuran yang memadai. Hasil tersebut memberikan keyakinan bahwa data yang terkumpul cukup baik, memungkinkan dilakukannya analisis lebih lanjut dengan percaya diri bahwa sampel tersebut mewakili dengan memadai populasi yang diteliti. Pada penelitian ini dipakailah aplikasi perangkat lunak yang bernama SPSS versi 26 dengan hasil berikut.

**Tabel 2 Hasil Validitas**

| Variabel           | KMO >0,5 | Indikator | Komponen Matrix | Standar Loading | Keterangan |
|--------------------|----------|-----------|-----------------|-----------------|------------|
| Servant Leadership | 0,84     | X1.1      | 0,662           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X1.2      | 0,659           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X1.3      | 0,701           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X1.4      | 0,667           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X1.5      | 0,661           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X1.6      | 0,635           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X1.7      | 0,502           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X1.8      | 0,613           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X1.9      | 0,594           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X1.10     | 0,561           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X1.11     | 0,542           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X1.12     | 0,612           | > 0,4           | Valid      |
| Motivasi           | 0,849    | X2.1      | 0,656           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X2.2      | 0,674           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X2.3      | 0,559           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X2.4      | 0,615           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X2.5      | 0,638           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X2.6      | 0,706           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X2.7      | 0,77            | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X2.8      | 0,753           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X2.9      | 0,846           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | X2.10     | 0,796           | > 0,4           | Valid      |
| Kinerja Karyawan   | 0,833    | Y.1       | 0,675           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | Y.2       | 0,633           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | Y.3       | 0,648           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | Y.4       | 0,482           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | Y.5       | 0,456           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | Y.6       | 0,445           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | Y.7       | 0,663           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | Y.8       | 0,585           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | Y.9       | 0,823           | > 0,4           | Valid      |
|                    |          | Y.10      | 0,854           | > 0,4           | Valid      |

Sumber: hasil olah data primer (kuesioner) diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 terdapat hasil Koefisien Korelasi (KMO) pada setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,5. Perihal ini menandakan bahwa masing-masing contoh telah memenuhi kriteria yang cukup dan variabel tersebut dapat dianggap valid untuk dilanjutkan pada analisis lebih lanjut. Pada variabel *Servant Leadership*, dianggap datanya valid karena nilai standar loading lebih besar dari 0,4. Oleh karena itu, ke 12 indikator tersebut dianggap valid dan layak untuk dianalisis secara lebih mendalam. Sehingga tidak perlu menghilangkan indikator *Servant Leadership*.

Variabel Motivasi keseluruhan indikatornya mendapat nilai dengan nilai yang lebih tinggi dibandingkan standar loadingnya yaitu 0,4. Indikator-indikator ini dianggap valid dan dapat dilanjutkan untuk dianalisis lebih lanjut. Sementara pada variabel Kinerja Karyawan, keseluruhan indikator memiliki nilai komponen matriks di atas 0,4, Indikator ini akan diteruskan untuk analisis mendalam. Kesimpulannya dari ketiga variabel tersebut tidak ada data yang nilai komponen matrix nya dibawah 0,4 dan berarti semua indikator pada variabel yang diteliti valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas ini sendiri dilakukan secara sekali pengukuran saja dengan software pendukung berupa SPSS uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu hasil dapat dikatakan reliabel jika total keseluruhan berada diatas 0,70.

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

| Variabel                | Cronbach's Alpha | Standart Alpha | Keterangan |
|-------------------------|------------------|----------------|------------|
| Servant Leadership (X1) | 0,853            | 0,7            | Reliabel   |
| Motivasi (X2)           | 0,883            | 0,7            | Reliabel   |
| Kinerja (Y)             | 0,82             | 0,7            | Reliabel   |

Sumber: hasil olah data primer (kuesioner) diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 *Cronbach's Alpha* pada pengujian realibilitas didapat dari variabel *servant leadership*, motivasi dan kinerja karyawan mendapatkan hasil *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Kesimpulannya yaitu ketiga variabel diketahui reliabel semua, sehingga variabel *Servant Leadership*, Motivasi dan Kinerja karyawan dapat dijadikan sebuah tolok ukur pada penelitian ini.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, variabel yang menjadi faktor independen melibatkan *servant leadership* (X1), dan motivasi (X2). sementara itu, variabel yang menjadi dependen yaitu kinerja karyawan (Y). tabel dibawah ini akan menyajikan hasil dari analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini. Berikut hasil regresi linier berganda:

**Tabel 4 Hasil Regresi Linier Berganda**

| Variabel           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| Servant Leadership | 0,166                       | 0,081      | 0,231                     | 2,054 | 0,043 |
| Motivasi           | 0,357                       | 0,085      | 0,469                     | 4,177 | 0     |

Sumber: hasil olah data primer (kuesioner) diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi yang tertera bagian Tabel 4.11, informasi saat sudah diperoleh menjadi dasar untuk menghitung analisis regresi linier. Persamaan regresi yang terbentuk dapat diungkapkan sebagai berikut:

$$Y: 0,231 (X1) + 0,469 (X2)$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil perhitungan dari koefisien regresi variabel *servant leadership* (X1) sebesar 0,231 dengan angka signifikan 0,043. Nilai signifikan ini lebih rendah di

banding tingkat signifikan saat setelah ditetapkan yaitu 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *servant leadership* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil perhitungan dari koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,469 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan ini lebih rendah di banding tingkat signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat diambil keputusan bahwa kedua variabel, yakni *servant leadership* dan motivasi dapat memberi kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

**5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi merupakan alat untuk menilai sejauh apa variabilitas dari variabel dependen yang dapat dijabarkan oleh variabel independen pada model regresi. Koefisien determinasi menyatakan bagian variabilitas dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam suatu model regresi.

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determ**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .638 <sup>a</sup> | 0,408    | 0,392             | 2,667                      |

*Sumber: hasil olah data primer (kuesioner) diolah tahun 2024*

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square yang tercatat sebesar 0,392. Nilai ini mengindikasikan bahwa sekitar 39,2% dari variabilitas kinerja karyawan dapat diuraikan oleh kombinasi variabel *servant leadership* dan motivasi sebagai mediator pada saat model regresi linier berganda. sedangkan sisanya 0,608 atau 60,8% dapat dijelaskan melalui variabel lain diluar model.

**6. Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan (Uji F) ini memberikan informasi mengenai akankah variabel-variabel independen secara bersamaan berdampak signifikan terhadap variabel dependen yang ada. Pada pengujian ini kriteria yang diambil nilai signifikansi  $F < \alpha$  0,05. Untuk menggali pemahaman lebih lanjut, jumlah keluaran hasil uji F ini akan diuraikan melalui tabel yang tersajikan dibawah.

**Tabel 6 Analisis Uji F**

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 371,792        | 2  | 185,896     | 26,136 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 540,562        | 76 | 7,113       |        |                   |
| Total      | 912,354        | 78 |             |        |                   |

*Sumber: hasil olah data primer (kuesioner) diolah tahun 2024*

Dari tabel 6 uji F menunjukkan nilai F.hitung berada pada angka 26.136 dengan tingkat signifikansi sekitar 0,000. Nilai tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05 mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen kepada variabel dependen. Dengan begitu, kita dapat melanjutkan dengan uji regresi untuk melakukan analisis yang lebih mendalam terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**7. Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t secara singkat memberikan pandangan tentang signifikansi hubungan variabel bebas pada variabel dependen, baik secara keseluruhan maupun secara sebagian. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat diartikan bahwa variabel independennya dikatakan berpengaruh signifikan pada variabel dependennya secara parsial. Dari data pada Tabel 4 nilai signifikan menunjukkan hasil bahwa hipotesis tersebut dapat diterima. Artinya, *Servant Leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dan variabel Motivasi memiliki hasil nilai signifikan yang lebih rendah juga dengan hasil 0,000. Pada variabel ini dapat diartikan hipotesisnya dapat diterima dan memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Esthetico Derma Semarang.

### **Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian pada variabel *servant leadership* membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Esthetico Derma Institute Semarang. Pada penelitian ini koefisien regresi mendapatkan hasil sebesar 0,231 dan signifikansi sebesar 0,043 yang menandakan bahwa nilai yang dihasilkan lebih rendah dari 0,05. Dari hasil yang didapat bisa kita simpulkan bahwa *servant leadership* memberikan pengaruh positif antara pemimpin pada variabel *servant leadership* terhadap kinerja karyawan, sehingga dari pemahaman diatas dapat diambil kesimpulan pemimpin disuatu perusahaan memberikan pelayanan dan peduli dengan bawahannya dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Prasetyono & Ramdayana, 2020) memperoleh hasil penelitian bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian pada variabel motivasi membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Esthetico Derma Institute Semarang. Pada penelitian ini koefisien regresi mendapatkan hasil sebesar dan signifikan sebesar yang menandakan bahwa angka yang didapat lebih kecil dari 0,05. Pada hasil yang diperoleh

tersebut dapat diartikan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif antara pemimpin pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi sangat diperlukan untuk membuat para karyawan lebih bersemangat untuk menyelesaikan semua tugasnya, dan sebagai pemimpin juga harus sering-sering memberi motivasi kepada para karyawannya untuk membuat perusahaan lebih baik kedepannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dijalankan oleh (Azis & Soliha, 2023) membahas tentang motivasi kerja mendapatkan hasil berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disusun dengan maksud menguraikan keterlibatan *servant leadership* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang telah terlaksana pada pegawai Estetico Derma Institute Semarang dan dapat diambil kesimpulan bahwa *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Estetico Derma Institute Semarang. Mengenai ini dapat diartikan pemimpin yang melayani bawahan dengan kerendahan hatinya dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan karena dinilai bahwa pemikiran karyawan juga didengar dan dibenahi.

Motivasi juga mendapatkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Estetico Derma Institute Semarang. Mengenai ini dapat diartikan bahwa pemimpin dapat memberikan motivasi kepada bawahannya agar pegawai lebih bersemangat untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh atasan dan nantinya dapat berkembang untuk kemajuan visi bersama pada Esthetico Derma Institute Semarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Ajis, S. A., Adda, H. W., & Wirastuti, W. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (Kpp Pratama Palu). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 3(3), 213–224. <https://doi.org/10.22487/jimut.v3i3.89>
- Alviani, G. A. L., Widnyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada dinas koperasi, usaha kecil menengah dan perdagangan kabupaten badung. *Jurnal EMAS*, 2(1), 134–149. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1415/1211>
- Aprilliansyah, A., Astuti, E. S., & Sulityo, M. C. W. (2018). Analisis Kompensasi dan Servant Leadership Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Leader Nasional unit bisnis Multilevel marketing PT Melia Sehat Sejahtera Kota Surabaya Cabang Jawa Timur ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 73–82.
- Azis, M., & Soliha, E. (2023). Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Sido Muncul. *Jurnal Ilmiah Aset*, 25(1), 71–79. <https://doi.org/10.37470/1.25.1.217>
- Dani, A. R., & Mujannah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434–445. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269>
- Greenleaf, R. K. (2019). The Servant as Leader. *Leadership*, 407–415. <https://doi.org/10.2307/j.ctvpg85tk.36>
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, R. R. I. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *LP2M UST Jogja* (Issue March).
- Kamanjaya, I. G. H., Supartha, W. G., & Dewi, I. A. M. (2017). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2731. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p05>
- Keputusan, T., Pada, P., & Kusnadi, E. (2022). *Lusiana Tulhusnah*. 20(1), 22–36.
- Mulyan, S., & Soliha, E. (2014). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU (Studi di SMP Negeri 21 dan SMP Negeri 26 Semarang). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru*, 20(2), 46–71.
- Murti, H. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal*

- Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Poli, W. I. M. (2019). *Kepemimpinan Strategik: Pelajaran dari Yunani Kuno hingga Bangladesh*. Firstbox Media. <https://books.google.co.id/books?id=yAuZDwAAQBAJ>
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>