

Pengaruh Servant Leadership Style, Komunikasi Interpesonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara

Ali Sahputra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu,
alidlmnt@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of servant leadership style, interpersonal communication on employee performance at PT. Socfindo AEK Pamienke North Labuhan Batu Regency. The data collection method used through the survey approach with the type of quantitative descriptive research questionnaire spread to 50 respondents, while the population in this study are employees in the factory division precisely in the field of plant operators. Data collection techniques through interviews, questionnaires and documentation studies. Data analysis techniques in this study are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significant Test (t test), simultaneous significant test (F test), and coefficient of determination test (R²) and path analysis using SPSS (Statistical Product Software Solution). The results showed simultaneously variable servant leadership style significant influence on employee performance F count 40,302 > F Table 2.579 with a significant value of 0.000 < 0.05, partially servant leadership style positive and significant influence on employee performance obtained value thitung 3.884 > ttable 1.679 and the probability value of t is 0.001 < 0.05, partially interpesonal communication positive and significant effect on employee performance obtained value thitung 4.161 > ttable 1.679 and the probability value of t is 0.000 < 0.05.

Keywords: *Servant Leadership Style, Interpersonal Communication, Performance.*

Pendahuluan

Sumberdaya manusia merupakan suatu faktor utama yang sangat penting dalam memajukan suatu organisasi ataupun perusahaan. Untuk itu faktor sumberdaya manusia harus dikembangkan sesuai dengan arus globalisasi yang semakin maju. Hal yang menjadi masalah adalah peningkatan sumberdaya manusia perlu diperhatikan melalui faktor gaya kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan dalam hal memperlakukan secara personal. Salah satu contoh di Perkebunan Aek Pamingke Labuhan Batu Utara yaitu PT Socfindo Indonesia merupakan cabang dari PT Socfindo Medan Sumatra Utara. PT Socfindo Indonesia Perkebunan Aek Pamingke bergerak di bidang karet. PT Socfindo memberikan kesejahteraan kepada karyawan dalam bentuk tempat tinggal (rumah perkebunan), layanan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, memberikan bonus dan THR, serta adanya jatah beras perbulan dan bentuk kesejahteraan lainnya. Namun dalam hal ini perlu juga diperhatikan dalam hal layanan kepemimpinan yang sangat di perlukan dalam memajukan PT Socfindo.

Salah satu trik baru dalam peningkatan sumber daya manusia adalah *Servant leadership* dapat menjadi alternatif kepemimpinan dalam masa perubahan organisasi. Spears (2002:225) menggambarkan *servant leadership* sebagai kepemimpinan yang melayani utamanya dan mendorong hubungan yang baik dengan mengembangkan atmosfer dignity (martabat) dan respect (hormat), membangun komunitas dan kerja tim, dan mendengarkan rekan dan karyawan. Pada dasarnya pemimpin yang maju harus memberikan kesempatan dan berkomitmen kepada bawahannya untuk meraih

kesuksesan. Atasan yang baik akan percaya bahwa pelayanan yang baik sebagai pemimpin merupakan bagian integral dari sikap dan perilaku yang berdampak pada semangat kinerja dan moral bawahan yang semakin meningkat. Dan hasil dari sikap tersebut akan memberikan kontribusi pada produktifitas perusahaan itu sendiri. Karyawan/bawahan akan merasakan bahwa mereka diperlakukan dengan semestinya dari atasan, maka kinerja akan meningkat sesuai dengan perubahan perilaku pemimpin. Penerapan *servant leadership* dalam organisasi pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja bawahan atau karyawan. Penerapan *servant leadership* ini memberikan tantangan baru yang menuntut kesanggupan bagi pemimpin untuk melakukan perubahan sikap, cara pandang, dan perilaku dalam berkomunikasi dengan bawahan.

Komunikasi yang baik sangat bermanfaat untuk mewujudkan ikatan kerja antara satu dengan yang lain baik dalam organisasi atau instansi tertentu. Penerapan komunikasi yang tidak baik mampu menghambat kelancaran pekerjaan yang menyebabkan produktivitas perusahaan menurun. Oleh sebab itu diperlukan adanya komunikasi yang efektif yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, selain itu sebuah instansi dapat lebih mudah dicapai dengan baik dengan cara berkomunikasi yang baik. Dalam hal komunikasi secara interpersonal merupakan suatu proses perubahan informasi antara seseorang dengan seorang lainnya maupun umumnya diantara dua orang yang saling berinteraksi timbal balik. Dengan bertambahnya individu yang ikut serta dalam berkomunikasi, maka bertambahlah tanggapan orang berkomunikasi sehingga makin menjadi kompleks komunikasi tersebut.

Komunikasi Interpersonal ialah menjalin ikatan bersama orang lain (Muhammad, 2010:159). Menurut Kohler ada dua bentuk komunikasi dalam rangka meningkatkan kemampuan dan menggapai keinginan perkantoran ini. Terutama, komunikasi koordinatif, yakni prosedur komunikasi yang berguna untuk mempersatukan bagian-bagian (subsistem) perkantoran. Kedua, komunikasi interaktif, ialah prosedur perubahan informasi yang bergerak secara berkelanjutan, pergantian maksud dan perilaku yang dipakai seperti aturan penyamaan di antara sub-sub sistem dalam perkantoran, meskipun antara perkantoran bersama partner kerja. Frekuensi dan keseriusan komunikasi yang dilakukan pula berperan serta mempengaruhi hasil pada suatu prosedur komunikasi tersebut. Dalam hal komunikasi yang terjalin antara pegawai, kebiasaan komunikasi yang baik dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bidang pekerjaan, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan dalam organisasi (perusahaan) menjadi semakin baik pula. Dan sebaliknya, apabila berkomunikasi yang buruk karena tidak terjalinnya ikatan yang baik, sikap sesuka hati atau acuh tak acuh, berbeda pendapat ataupun perselisihan yang berkelanjutan dan hal lainnya dapat memberikan pengaruh terhadap hasil yang tidak maksimal. Peningkatan kinerja karyawan sebagai individu perlu mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang dapat memberikan feed back yang sesuai atas perbaikan karakternya, yang direfleksikan dalam kemajuan produktifitas. Untuk itu setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, maupun antara sesama pegawai atau karyawan.

Landasan Teori

Servant Leadership

Pengertian *Servant Leadership*

Servant leadership atau kepemimpinan pelayan adalah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Greenleaf pada tahun 1970, menurut Spears (2002:255) mengatakan bahwa pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang

mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Perbedaan ini nyata dari sikap yang dibawakan oleh si pelayan, pertama adalah merasa yakin bahwa kebutuhan tertinggi orang lain terpenuhi. Tujuan utama dari seorang pemimpin pelayan adalah melayani dan memenuhi kebutuhan pihak lain, yaitu secara optimal seharusnya menjadi motivasi utama kepemimpinan (Russell & Stone, 2002:11). Pemimpin yang melayani pada akhirnya akan mengembangkan sikap individu disekitarnya dengan harapan memiliki sikap yang sama untuk melayani dengan baik.

Model kepemimpinan pelayanan yang dikembangkan oleh Lantu (2007:48) memprioritaskan pengembangan karyawan sebagai hal yang utama dan pertama, secara tidak langsung pemimpin diharapkan mengarahkan perusahaan menuju keberhasilan jangka panjang dan berkelanjutan. Hal ini merupakan dampak dari perubahan perilaku yang melayani bawahan yang terjadi dalam fase yang berurutan dan berlangsung secara terus menerus.

Indikator *Servant Leadership*

Kerangka diusulkan oleh Barbuto dan Wheeler (2006:176) menggabungkan 10 karakteristik Spears (2002:242) dengan dimensi keinginan yang alami untuk melayani orang lain, yang menjadi dasar untuk *Servant leadership* disebutkan dalam tulisan-tulisan dari greenleaf. Keinginan untuk melayani adalah tertanam dalam semua konsep *servant leadership*. Dimensi dari *servant Leadership* menggunakan pengembangan dimensi dari Barbuto dan Wheeler (2006:304-307), serta Wong and Page (2003:14) dimensi *Servant Leadership* adalah sebagai berikut:

1. Tindakan (*Altruistic calling*)
Menggambarkan hasrat yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya.
1. Empati (*Emotional healing*)
Menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan.
2. Bijaksana (*Wisdom*)
Menggambarkan pemimpin yang mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya, sehingga memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut.
3. Mencari solusi (*Persuasive mapping*)
Menggambarkan sejauhmana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.
4. Tumbuh (*Organizational stewardship*)
Menggambarkan sejauh mana pemimpin menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya melalui program pengabdian masyarakat dan pengembangan komunitas dan mendorong pendidikan tinggi sebagai satu komunitas.
5. Berjiwa Sosial (*Humility*)
Menggambarkan kerendahan hati pemimpin, serta menempatkan dan menghargai prestasi orang lain lebih daripada prestasi sendiri.
6. Visioner (*Vision*)
Menggambarkan sejauhmana pemimpin mencari komitmen

semua anggota organisasi terhadap visi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan organisasi dan menuliskan visi bersama.

7. Melayani (*Service*) Menggambarkan sejauhmana pelayanan dipandang sebagai inti dari kepemimpinan dan pemimpin menunjukkan perilaku pelayanannya kepada bawahan.

Berdasarkan indikator-indikator yang disebutkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *servant Leadership* merupakan suatu konsep gaya kepemimpinan yang menekankan kepada peranan seorang pemimpin sebagai pelayan bagi bawahan atau karyawannya. Pemimpin sebagai pelayan ditunjukkan dengan berbagai perilakunya seperti berupaya membangun komitmen kerja yang baik dan memacu kualitas kinerja karyawannya, menghargai setiap prestasi yang diraih karyawan dan turut memotivasi karyawan agar ikut berkontribusi dengan maksimal kepada organisasi atau perusahaan melalui berbagai segi dimensi gaya kepemimpinan yang melayani diantaranya *Altruistic calling, Emotional healing, Wisdom, Persuasive mapping, Organizational stewardship, Humility, Vision, Service*.

Teori Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terkandung dalam tatap muka dan saling mempengaruhi, mendengarkan, menyampaikan pernyataan, keterbukaan, kepekaan yang merupakan cara paling efektif dalam mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang dengan efek umpan balik secara langsung.

Salah satu indikasi bahwa manusia sebagai makhluk sosial adalah perilaku komunikasi antarmanusia. Interaksi manusia dengan manusia menunjukkan bahwa setiap orang memerlukan bantuan dari orang lain di sekitarnya, Untuk itu ia melakukan komunikasi. Salah satu jenis komunikasi yang frekuensi terjadinya cukup tinggi adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi.

Menurut De.Vito, (2013). Mengungkapkan bahwa komunikasi secara interpersonal adalah interaksi verbal dan nonverbal yang dilakukan antara dua orang atau lebih, yang diantaranya lebih, yang diantaranya memiliki ketergantungan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal Antarpegawai Komunikasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Kepercayaan diri (*self confidence*)
Dalam komunikasi interpersonal komunikator yang efektif haruslah memiliki keyakinan diri. Seorang komunikator yang efektif sering merasa nyaman bersama orang lain dan merasa nyaman dalam situasi komunikasi pada umumnya.
2. Keakraban (*immediacy*)
Keakraban mengacu pada suatu proses penyatuan antara komunikator dan komunikasi sehingga akan terwujud suatu kesamaan antar keduanya.
3. Manajemen interaksi (*interaction management*)
Komunikator yang efektif harus mengendalikan interaksi demi mencapai kepuasan kedua belah pihak. Dalam membentuk manajemen interaksi yang efektif, tidak seorang pun merasa diabaikan maupun merasa sebagai tokoh utama. Masing-masing pihak memberikan partisipasi dalam keseluruhan komunikasi.
4. Daya ekspresi (*expressiveness*)

Daya ekspresi mengacu akan suatu keterampilan mengkomunikasikan keterlibatan yang tulus dalam interaksi interpersonal.

5. Orientasi pada orang lain (*other orientation*)

Perilaku yang berorientasi terhadap orang lain yaitu suatu kemampuan komunikator demi menyesuaikan diri bersama lawan bicaranya selama berkomunikasi. Orientasi ini meliputi pengkomunikasian perhatian dan minat tentang apapun yang dikatakan oleh lawan bicara.

Komunikasi interpersonal secara umum ialah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, masing-masing orang yang termasuk dalam komunikasi tersebut sama-sama mempengaruhi kesan lawan komunikasinya. Versi khusus komunikasi interpersonal ini ialah komunikasi diadik. Devito beranggapan bahwa komunikasi interpersonal ialah komunikasi yang terjalin diantara dua orang yang sudah mempunyai ikatan yang jelas, yang menghubungkan bersama sebagian cara. Jadi komunikasi interpersonal misalnya komunikasi yang berlaku antara ibu beserta anak, dokter beserta pasien, dua orang dalam suatu wawancara, pimpinan beserta bawahan, pegawai antar pegawai, dan sebagainya. Deddy Mulyanar (2005) menyatakan: “ komunikasi interpersonal (*Interpersonal Communication*) ialah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang mengharuskan setiap kontestan memahami tindakan orang lain secara spontan, baik secara verbal ataupun non verbal.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yaitu proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap khusus antara dua orang atau lebih yang terjadi pertukaran pesan baik secara komunikasi ataupun komunikator serta tujuan demi mendapatkan saling pengertian, mengenai masalah yang tentu dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi pergantian tingkah laku.

Dari pengertian komunikasi interpersonal yang sudah diuraikan di atas, bisa diidentifikasi sebagian elemen yang mesti ada dalam komunikasi interpersonal. Menurut Suranto A. W. (2011) komponen-komponen komunikasi interpersonal yakni:

1. Sumber/Komunikator

Yaitu orang yang memiliki kepentingan buat berkomunikasi, yakni harapan demi membagi keadaan internal sendiri, baik berupa emosional ataupun informasional bersama orang lain. Kebutuhan ini berupa keinginan demi mencapai kesaksian sosial sampai pada kemauan demi mempengaruhi perilaku dan tingkah laku orang lain. Dalam konteks komunikasi interpersonal komunikator ialah individu yang mewujudkan, memformulasikan dan menyampaikan pesan.

2. *Encoding*

Encoding ialah suatu aktifitas internal atas komunikator dalam menghasilkan pesan melewati pemelihan simbol-simbol verbal dan non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan ragam bahasa, dan disesuaikan beserta karakteristik komunikasi.

3. Pesan

Pesan merupakan hasil *encoding*. Pesan ialah seperangkat symbolsimbol baik verbal ataupun non verbal ataupun perpaduan keduanya, yang mewakili keadaan khusus.

Kinerja

Pengertian Kinerja Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja diartikan seperti

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya selaras serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kinerja yakni sesuatu yang dicapai, Prestasi yang diperlihatkan, serta kemampuan kerja. Kinerja seseorang yaitu gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang bisa dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:223). Secara definitive Bernardin dan Russel (1993:40) dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003:223-224) menjelaskan kinerja yaitu cacatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai khusus atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja satu kedudukan secara keseluruhan sama beserta jumlah (rata-rata) dari kinerja peranan pegawai atau aktifitas yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bertujuan membandingkan karakteristik individu sebaliknya membentuk pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010:198) Indikator kinerja yaitu sesuatu yang hendak dijumlah dan diukur juga digunakan menjadi dasar demi menilai maupun melihat tingkat kinerja, baik dalam fase perencanaan, pelaksanaan, meskipun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan demi meyakinkan maka kinerja organisasi/unit kerja yang berkaitan menunjukkan kenaikan kemampuan dalam bentuk mengarah tujuan dan target yang sudah ditetapkan. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut. Memperjelas mengenai apa, berapa dan kapan aktivitas dilaksanakan Mewujudkan kesepakatan yang dibangun bersama berbagai pihak terkait demi mengatasi pelanggaran interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. Mewujudkan dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Pengukuran Kinerja

T.R. Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51), menyatakan pula maka kinerja meliputi beberapa aspek, yakni: Kualitas Kerja (*Quality of Work*) Ketepatan (*Promptness*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*) Komunikasi (*Communication*).

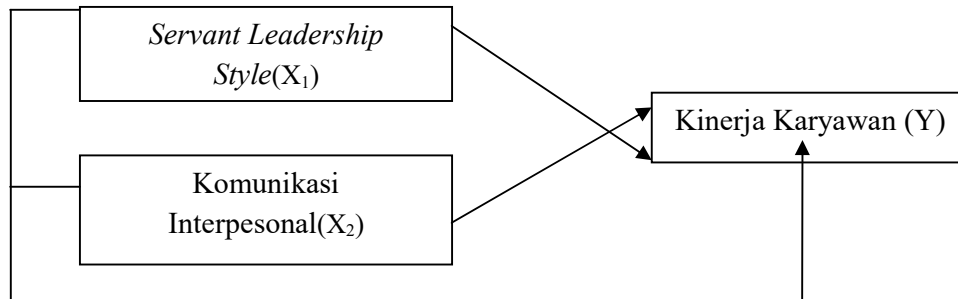
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari factor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal (disposisional) yakni faktor yang dihubungkan beserta sifat-sifat seseorang. Apabila kinerja seseorang baik disebabkan sebab mempunyai keahlian tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sebaliknya seseorang memiliki kinerja buruk disebabkan orang tersebut memiliki keahlian rendah dan orang tersebut tidak mempunyai upaya-upaya demi memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang bersumber dari lingkungan. Sesuai karakter, sikap, dan tindakan-tindakan mitra kerja, bawahan maupun pimpinan, fasilitas kerja, dan situasi organisasi.
3. Kualitas Kerja ialah seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan segalanya yang seharusnya dikerjakan.
4. Kuantitas Kerja ialah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini bisa dilihat dari kelancaran kerja setiap pegawai itu masing-masing.

5. Pelaksanaan tugas Pelaksanaan Tugas ialah seberapa jauh karyawan berupaya melaksanakan pekerjaannya dengan teliti ataupun tidak ada kesalahan.
6. Tanggung Jawab Tanggung jawab atas pekerjaan ialah kesadaran akan kewajiban karyawan demi melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian yaitu:

- H1 : *Servant Leadership Style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- H2 : Komunikasi Interpersonal secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif. Pengumpulan Data Dalam Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan *survey* dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden, sedangkan populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi pabrik tepatnya dibidang operator pabrik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Socfindo Aek Pamingke Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) apabila subjek dari suatu populasi yang akan diteliti kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya apabila subjeknya lebih dari 100, maka diambil 10% - 15% atau 20% - 25%. Berdasarkan pendapat tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar jumlah populasinya yaitu 50 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil regresi linear berganda yang didapat dengan menggunakan program SPSS versi 22.00 terlihat pada gambar berikut ini :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.557	1.828		-1.399	.169
	<i>Servant Leadership Style</i>	.321	.083	.311	3.884	.000
	Komunikasi Interpesonal	.438	.105	.406	4.161	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,557 + 0,321X_1 + 0,438X_2$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar -2,557 artinya jika variabel *Servant Leadership Style*, Komunikasi Interpesonal nilainya adalah 0, maka Kinerja karyawan sebesar -2,557.
2. Koefisien regresi *Servant Leadership Style* sebesar 0,321 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan *Servant Leadership Style* maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,321.
3. Koefisien regresi Komunikasi Interpesonal sebesar 0,438 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan Komunikasi Interpesonal maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,438.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu *Servant Leadership Style* (X_1), Komunikasi Interpesonal (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.557	1.828		-1.399	.169
	<i>Servant Leadership Style</i>	.321	.083	.311	3.884	.000
	Komunikasi Interpesonal	.438	.105	.406	4.161	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2022

1. Variabel *Servant Leadership Style* (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 3,884 dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian nilai $t_{hitung} 3,884 > t_{tabel} 1,679$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima.

2. Variabel Komunikasi Interpesonal(X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 4,161 dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian nilai t_{hitung} 4,161 > t_{tabel} 1,679 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_2 diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.755	4	25.189	40.302	.000 ^b
	Residual	28.125	45	.625		
	Total	128.880	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 40,302 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 5 - 1 = 4$ dan $df_2 = (n-k) = 50 - 5 = 45$ sebesar 2,579. Jika dibandingkan nilai $F_{hitung}(40,302) > F_{tabel}(2,579)$ maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel *Servant Leadership Style* (X_1), Komunikasi Interpesonal (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Socfindo Aek Pamienke.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil nilai determinasi yang didapat dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.762	.791

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,884 sama dengan 88,4% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Servant Leadership Style* (X_1), Komunikasi Interpesonal(X_2), dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut.
2. Besarnya nilai *R Square* 0,782 atau sama dengan 78,2%. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 78,2% menegaskan bahwa Kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui variabel *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpesonal. Sisanya 21,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

Pembahasan

Pengaruh *Servant Leadership Style* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel *Servant Leadership Style*(X_1) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 58,0% atau sebanyak 29 orang menyatakan jawaban setuju.

Hasil hipotesis (H1) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *Servant Leadership Style*(X_1) adalah sebesar 3,884 sedangkan t_{tabel} 1,679. Maka, t_{hitung} sebesar 3,884 > t_{tabel} 1,679. Dengan nilai signifikan sebesar 0.001 < 0,05. Dengan demikian secara parsial *Servant Leadership Style* (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara

Pengaruh Komunikasi Interpesonal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Komunikasi Interpesonal(X_2) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 64,0% atau sebanyak 32 orang menyatakan jawaban setuju. Hasil hipotesis (H2) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi Interpesonal(X_2) adalah sebesar 4,161 sedangkan t_{tabel} 1,679. Maka, t_{hitung} sebesar 4,161 > t_{tabel} 1,679. Dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0,05. Dengan demikian secara parsial Komunikasi Interpesonal (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara

Pengaruh *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (H5) dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership Style* (X_1) dan Komunikasi Interpesonal (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dimana 40,302 > 2,579 dengan besar signifikan yakni 0,000 < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Servant Leadership Style* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi Interpesonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel-variabel *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpesonal berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Saran

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini, antara lain:

1. Bagi PT. Sofindo Aek pamienke diharapkan dapat lebih meningkatkan *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpesonal terhadap Kinerja Karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal
2. Karyawan PT. Sofindo Aek pamienke diharapkan dapat lebih memperhatikan Komunikasi Interpesonal dalam meningkatkan Kinerja Karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.
3. Bagi pembaca hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan sumber ilmu pengetahuan maupun informasi dalam melakukan penelitian yang sama.

Daftar Pustaka

- Barbuto, John E. and Wheeler, Daniel W. 2006. Scale development and construct clarification of servant leadership. Faculty publications: agricultural leadership, education & communication department. paper 51. <http://digitalcommons.unl.edu/aglecfacpub/5>.
- Devito. (1992) interpersonal komunikasi, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Greenleaf, R. K. 2002. *Servant-leadership: a journey into the nature of legitimate power and greatness* (L.C. Spears, ed.) (25th anniversary edition). Paulist Press. New York.
- Iqbal, Komunikasi interpersonal. Di akses dari jurnal vol 05 no.021. Pustaka oleh Sapril Pustakawan Muda Perpustakaan lain.
- Lantu, D., Erich, P., Augustus, R. 2007. *Servant leadership*. Graiden Books.
- Mangkunegara. 2005. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2007. *Kinerja pegawai*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad. 2011. *Definisi komunikasi yang bersifat universal*. Bandung: Pustaka Cendekia Utama.
- Mulyanar Dedy. (2005). *Ilmu komunikasi: suatu pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rosidah, dan Sulistyani. 2003. *Manajemen dan motivasi terhadap kinerja karyawan ciptaganti group*. Cetakan pertama. Graha Ilmu. Jogjakarta.
- Russell, R.F., and Stone, A.G. 2002. A review of servant leadership attributes; developing a practical model. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3) 145-157.
- Sedarmayanti. 2001. *Pengukuran Kinerja*. Bandung: Refika.
- Spears, L.C. 2002. On character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. Dari [http://www.greenleaf.org/leadership/readaboutit/ServantLeadership - Articles Book-Reviews.html](http://www.greenleaf.org/leadership/readaboutit/ServantLeadership-Articles-Book-Reviews.html).
- Sugiono. 2010. *Statistik untuk penelitian*. Cetakan ke -16, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Wong, P.T., & Page, D. 2003. *Servant leadership: An opponent-process model and the revised servant leadership profile*. http://www.regent.edu/acad/global/publication/s/sl_proceedings/2003/wong_servant_leadership.