

# **PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP STYLE* DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KARYA USAHA ANEKA TEKNIK SURABAYA**

*Meliana Anggraeni*<sup>1</sup>, *Rudiatno*<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [meliana17@gmail.com](mailto:meliana17@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to prove and analyze the influence of servant leadership style, interpersonal communication on the work performance of employees at CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya, East Java, Indonesia. The population used as the object of research (sample) is all employees of CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya. The technique of determining the sample using stratified random sampling method. The data to be tested uses multiple regression analysis and hypothesis testing. The results showed that the hypothesis testing that had been carried out found that servant leadership style and interpersonal communication simultaneously had a significant effect on the work motivation of employees of CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya, servant leadership style has a positive effect on the performance of employees of CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya, interpersonal communication has a positive effect on the performance of employees of CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya. Thus, companies are advised to pay attention to the conditions of Servant Leadership Style and Interpersonal Communication so that employee performance is maintained.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan mengalisis pengaruh servant leadership style , komunikasi interpersonal terhadap kinerja kerja karyawan di CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Populasi yang digunakan sebagai obyek penelitian (sampel) adalah seluruh karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya. Teknik penentuan sampel menggunakan metode stratified random sampling. Data yang akan diuji menggunakan analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis yang telah dilakukan ditemukan bahwa servant leadership style dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya, servant leadership style berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya, komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya . Dengan demikian bagi perusahaan disarankan untuk memperhatikan kondisi Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal agar Kinerja Karyawan tetap terjaga.

**Kata Kunci:** *Servant Leadership Style, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat penting dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk kemajuan organisasi, perusahaan, pemerintahan dan juga dalam menjalankan suatu usaha baik usaha kecil maupun usaha besar.

CV. Karya Usaha Aneka Tehnik Surabaya adalah sebuah perusahaan distributor dibidang kontraktor yang memiliki siklus hidup selama 10 tahun, kemajuan dan keberhasilan yang dicapai saat ini untuk tetap eksis dan bertahan di era globalisasi dan kondisi pasca pandemi tidak lepas dari tingkat kinerja yang dimiliki karyawan. Tingginya tingkat kinerja karyawan dalam bekerja dapat diamati dari perilaku dan kinerja karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kondisi ini memiliki arti yang sangat penting untuk mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab serta loyalitas dalam bekerja untuk kemajuan organisasi.

Kinerja karyawan tidak luput dari peran seorang pemimpin. Gaya pemimpin mengatur bawahannya juga menjadi salah satu faktor kinerja karyawan bisa baik atau buruk. Karyawan akan nyaman bekerja jika pemimpin mereka selalu memberi dukungan dan peka terhadap keadaan. Pemimpin yang mau mengerti kesusahan dan kondisi yang sedang dialami oleh karyawan adalah pemimpin yang dambakan setiap karyawan. Berbeda halnya jika pemimpin memiliki sifat yang arogan, pemaarah, penuntut, menyalahgunan kekuasaan, dan sebagainya, maka mayoritas karyawan akan merasa tidak nyaman. Ketidak nyamanan itulah yang nantinya membuat kinerja menurun.

Fenomena yang terjadi saat ini ditengah kondisi kemajuan dan keberhasilan yang telah dicapai oleh CV. Karya Usaha Aneka Tehnik Surabaya adalah naik turunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari adanya peningkatan absensi selama beberapa bulan terakhir sehingga menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Dari adanya *Servant Leadership* dan Komunikasi Interpersonal yang terjadi tersebut CV. Karya Usaha Aneka Tehnik Surabaya mendapatkan dorongan yang besar untuk memotivasi kerja karyawan yang ada. Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang akan berakibat adanya kerugian pada organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawab masing-masing, di dalam usaha menggapai maksud perusahaan yang berkaitan secara legal, dan tidak melanggar peraturan yang sesuai dengan moral atau etika (Moeheriono dalam Nurhidayat, 2019).

### *Servant Leadership*

Sendjaya dan Sarros dalam Sitepu dan Ilham (2022) berpendapat bahwa servant Leadership ialah pemimpin yang lebih memprioritaskan kebutuhan orang lain, menampung pendapat dan kepentingan orang lain diatas kepentingan dirinya sendiri. Servant Leader mempunyai komitmen melayani orang lain. Dengan kata lain seorang

yang menerapkan *Servant Leadership* ini memiliki kepedulian yang tinggi terhadap anggotanya, ia rela menyampingkan ke egoisannya demi kepentingan dan kesejahteraan perusahaan atau organisasi untuk menjadi lebih baik dan bisa di jadikan pilot project oleh perusahaan lain.

### **Komunikasi Interpersonal**

Definisi konseptual komunikasi adalah usaha untuk menyampaikan pesan, informasi, pikiran, gagasan dan pendapat yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang lain (Kimiawan, 2020). Mulyana (2022) juga mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau antara sekelompok kecil orang dengan beberapa dampak dan umpan balik seketika, serta berpendapat bahwa komunikasi interpersonal efektif dengan mengubah perilaku orang lain jika terdapat pesan yang sama, antara komunikator yang menyampaikan dengan komunikan yang menerima.

### **Hubungan antar Variabel**

#### *Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan*

Kepemimpinan merupakan faktor utama dan berpengaruh dalam organisasi baik dalam organisasi. Pemimpin adalah orang yang mampu memengaruhi karyawan dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sidra *et al.*, (2022), tanpa kepemimpinan yang kuat, perubahan organisasi yang efektif tidak akan terjadi. Hal yang perlu dilakukan manajer untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan memberi motivasi yang menimbulkan semangat untuk bekerja secara individu atau kelompok terhadap pekerjaan.

#### *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan*

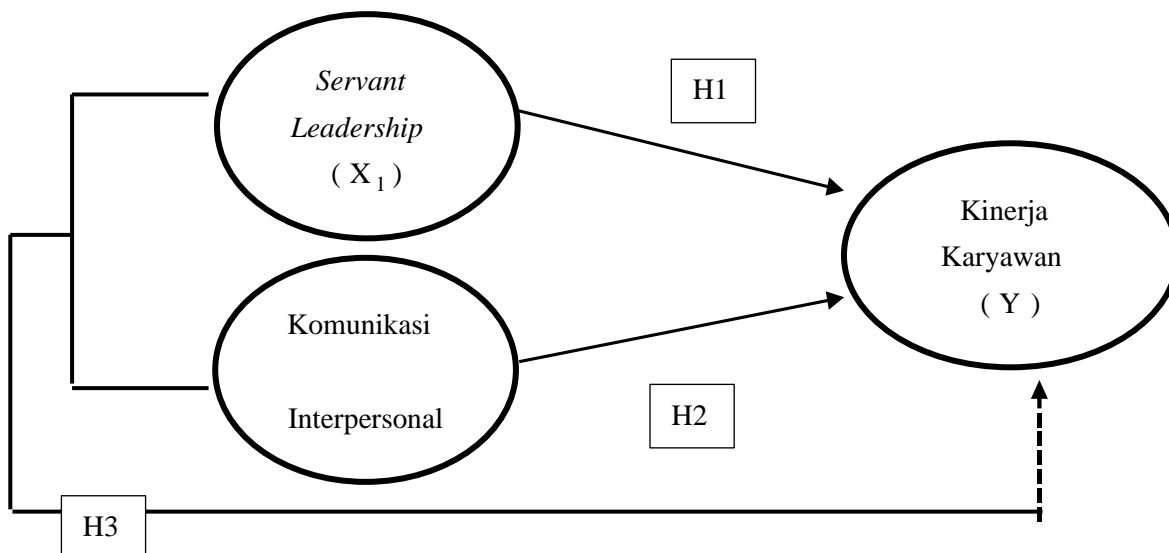
Menurut Nitisemito (2019) Komunikasi Interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi didalam lingkungan organisasi itu sendiri yang dialami baik oleh pimpinan terhadap bawahan, maupun sesama pegawai yang setara, sementara itu, pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan memiliki arti semakin baik komunikasi interpersonal yang terjadi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal yang terjadi maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

#### *Pengaruh *Servant Leadership* dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan*

Penerapan *Servant Leadership* dalam organisasi, selain memberi motivasi kerja, peran pemimpin yang sesuai dengan keinginan pegawai seperti model *Servant Leadership* pada sebuah organisasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Putra dan Yuki (2019) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa *Servant Leadership Style* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal menurut Dewi & Setiawan (2019) ialah sebuah komunikasi yang dilakukan antar pribadi di dalam organisasi, secara berhadapan atau bertatap muka ataupun melalui media dan dapat merubah perilaku dengan dasar adanya pemahaman di antara kedua belah pihak. Dengan adanya *Servant Leadership* di dukung Komunikasi Interpersonal yang berjalan dengan baik disebuah perusahaan maka akan mampu mendorong adanya kemajuan dan peningkatan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan telaah pustaka di atas terhadap variabel-variabel yang dibahas dalam

penelitian ini mengenai pengaruh *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditampilkan kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau jawaban sementara yang masih diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, hipotesis penelitian berikut: 1) *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal memberi pengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya. 2) *Servant Leadership Style* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya. 3) Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian penulis memilih menggunakan metode penelitian kuantitatif agar penelitian dapat terarah lebih tepat sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan baik secara partial maupun secara simultan.

### Populasi dan Sampel

Bersar populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya yang berjumlah 30 orang. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi menjadi sample dalam penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan teknik penelitian lapangan berupa Kuesioner (angket).

**Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, yaitu analisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengujian Asumsi Klasik**

*Uji Normalitas*

Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan uji OneSample Kolmogorov Smirnov Test. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel bawah ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual
N	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Mean	0E-7
Std. Deviation	.37570402
Most Extreme Absolute Differences	.080
Positive	.071
Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z	.438
Asymp. Sig. (2-tailed)	.991

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Analisis Data, 2023

Sesuai dengan hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan terlihat bahwa masing masing variabel penelitian yang digunakan yaitu terdiri dari motivasi kerja, servant leaderships style dan komunikasi interpersonal menghasilkan asymp sig (2tailed) diatas tingkat kesalahan 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang akan dibentuk kedalam sebuah model persamaan regresi telah berdistribusi secara normal

*Uji Multikolinieritas*

Pengujian dilakukan dengan mencari nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1.272	.777		1.638	.113		
1 X1	.389	.125	.478	3.120	.004	.988	1.012
X2	.298	.137	.333	2.170	.039	.988	1.012

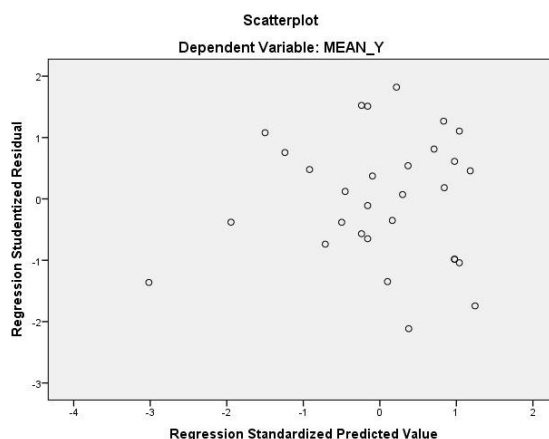
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis Data, 2023

Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan terlihat bahwa masing masing variabel independen telah memiliki nilai Tolerane diatas 0.10 dan Variance Influence Factor (VIF) dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbebas dari gejala multikolinieritas oleh sebab itu tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

*Uji Heteroskedastisitas*

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scutterplot*. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh ringkasan hasil terlihat pada grafik 1 dibawah ini.



Sumber : Hasil Analisis Data, 2023

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat terlihat semua titik tidak memiliki pola tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Pengujian Hipotesis**

*Analisis Regresi Linear Berganda*

Persamaan regresi linier beganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel analisis regresi berikut :

**Tabel 3. Hasil Analisis Linier Berganda**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.272	.777		1.638	.113
	X1	.389	.125	.478	3.120	.004
	X2	.298	.137	.333	2.170	.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis Data, 2023

Dari hasil analisis data yang ada pada tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.272 + 0.389X_1 + 0.298X_2 + e$$

Persamaan diatas mengandung maksud bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal. Adapun yang dimaksud persamaan di atas adalah Konstanta = 1.272 artinya bahwa apabila tidak ada variabel *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal, maka tingkat Kinerja Karyawan adalah sebesar 1.272 satuan. Koefisien *Servant Leadership Style* sebesar 0,389 artinya bahwa apabila *Servant Leadership Style* naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik akan meningkat sebesar 0,389 satuan. Koefisien Komunikasi Interpersonal sebesar 0,298 artinya bahwa apabila Komunikasi Interpersonal naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik akan mampu naik sebesar 0,298 satuan.

#### *Koefisien Determinasi*

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 <sup>a</sup>	.374	.327	.3894

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, *Servant Leadership*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Analisis Data, 2023

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2$  0,374 yang berarti bahwa 37,4% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal. Sedangkan 62,6% diperangaruhi oleh variabel lain diluar *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal.

#### *Uji F Simultan*

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya, digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 5. Hasil Analisis Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.441	2	1.221	8.051	.002 <sup>b</sup>
	Residual	4.093	27	.152		
	Total	6.535	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Servant Leadership Style

Sumber : Hasil Analisis Data, 2023

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 8.051 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.002 < 0.05$  yang berarti bahwa secara simultan *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Usaha Aneka Teknik Surabaya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Usaha Aneka Teknik Surabaya diterima.

#### Uji t Parsial

Untuk menguji hipotesis secara parsial *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Usaha Aneka Teknik Surabaya digunakan analisis 1 sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6. Hasil Analisis Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.272	.777		1.638	.113
	X1	.389	.125	.478	3.120	.004
	X2	.298	.137	.333	2.170	.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis Data, 2023

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Servant Leadership Style* sebesar 3.120 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004 karena nilai signifikansi  $0.004 < 0.05$  maka *Servant Leadership Style* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa *Servant Leadership Style* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Cv. Karya Usaha Aneka Teknik Surabaya **diterima**
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 2.170 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.039 karena nilai signifikansi  $0.039 < 0.05$  maka Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh



karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Cv. Karya Usaha Aneka Teknik Surabaya **diterima**

### **Pembahasan**

Dari hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya. Dengan demikian apabila *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal secara simultan ada peningkatan maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian Kinerja Karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya.

Apalagi bila dilihat dari nilai  $R^{\text{Square}}$  bahwa nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0.374$  yang berarti bahwa 37.4%. Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal sedangkan sisanya sebesar 62.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal. Selain dilakukan pengujian secara simultan, pengujian secara parsial antara *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan juga dilakukan.

Hasil analisis telah membuktikan *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya.

#### *Pengaruh Servant Leadership Style terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, variabel *Servant Leadership Style* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya. Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Pala'ngan (2021) yang menyatakan bahwa pengaruh *Servant Leadership Style* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Mendukung juga penelitian yang dilakukan oleh Sahputra (2022) yang menunjukan bahwa variabel *Servant Leadership Style* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Servant Leadership Style* meliputi indikator mendengarkan (*listening*), empati (*empathy*), menyembuhkan (*healing*), kesadaran diri (*awareness*), persuasif (*persuasion*), konseptualisasi (*conceptualization*), memiliki visi (*foresight*), kemampuan melayani (*stewardship*), komitmen pada pertumbuhan individu (*commitment to the growth of people*), membangun komunitas (*building bommunity*). *Servant Leadership Style* sendiri perlu ditingkatkan karena kepemimpinan memiliki tugas teladan yang baik bagi bawahan. Bawahan tidak harus hanya diberitahu apa yang menjadi target mereka tetapi juga melihat bagaimana pemimpin mewujudkan kualitas dan etika organisasi.

#### *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Komunikasi Interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Usaha Aneka Teknik Surabaya. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahputra (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfonsus Widarto (2022) bahwa Komunikasi Interpersonal mempengaruhi Kinerja Karyawan. Komunikasi Interpersonal dalam penelitian ini

meliputi beberapa indikator yaitu menghargai (*respect*), empati (*empathy*), dapat dimengerti (*audible*), keterbukaan (*clarity*), rendah hati (*humble*). Komunikasi Interpersonal sendiri perlu ditingkatkan, karena komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi menjadi elemen utama dalam sebuah organisasi, komunikasi diibaratkan sebagai bahan bakar yang bisa menuju kepada tugas – tugas serta tujuan pegawai di CV. Karya Usaha Aneka Teknik Surabaya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Servant Leadership Style* dalam kategori baik, variabel Komunikasi Interpersonal dalam kategori baik, dan variabel Kinerja Karyawan juga dalam kategori baik. Sehingga semua variabel penelitian ini dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai mean dari *Servant Leadership Style*, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja Karyawan memiliki mean diatas 3.5
2. *Servant Leadership Style* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan nilai t hitung yang mempunyai signifikansi kurang dari 0.05
3. Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang mempunyai signifikansi kurang dari 0.05
4. Hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh bahwa secara simultan *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya. Hal ini ditunjukkan oleh tabel uji F yang memiliki signifikansi kurang dari 0.05.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan Kinerja Karyawan di CV. Karya Usaha Aneka Tehknik Surabaya yaitu sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan pada *Servant Leadership Style* , dikarenakan *Servant Leadership Style* memiliki pengaruh yang signifikan dan paling besar terhadap Kinerja Karyawan. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan *Servant Leadership Style* antara lain dengan cara lebih memperbaiki sifat – sifat pemimpin seperti keadilan, memberikan sugesti terhadap pegawai, mendukung tujuan organisasi, memberikan sifat aman terhadap pegawai, menjadi wakil organisasi, dan memberikan sikap menghargai kepada bawahan.
2. Selain *Servant Leadership Style*, juga perlu meningkatkan variabel Komunikasi Interpersonal dan karena juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, meningkatkan komunikasi ini dilakukan agar tidak ada kesalahpahaman perintah kerja yang dilakukan dan adanya untuk membangun kerjasama yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan variabel yang sama semoga hasil analisis dan hasil skripsi dengan variabel *Servant Leadership Style*, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan ini dapat menjadi salah satu

sumber data, maupun inspirasi serta bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifki, Z., M & Muhammad, N. (2020). Pengaruh kinerja petugas kesehatan pada tingkat kepuasan pasien. *Holistik: Jurnal Kesehatan*, 14(2), 187-194.
- Dewi, I.S., Kusniawati., A., & Setiawan, I. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi (Suatu Studi pada Karyawan Toseerba Gunasalma Kawali). *Business Management And Entrepreneurship Journal*. 1(4)
- Ferdinatus, Taruh. (2020). *Motivasi Kerja*. Cetakan Pe. Yogyakarta: CV Budi Utana.
- Kimiawan, Tri Okta Sulfa. (2020). Soft Skill Komunikasi Resepsionis. *Jurnal Oratio Directa* Vol. 2 No. 2, Maret 2020
- Mulyana, Deddy. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Edisi kesembilanbelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Nurhidayat, M. Anton. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bentara Sinergies Multifinance (Bess Finance) (Studi Kasus Di Cabang Tangerang). *Jurnal SeMaRaK : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223-231.
- Putra, Ari Andika, dan Yuki Fitria. (2019). Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Ampalu Indah Lestari Kota Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha* 1(4):1-14.
- Sahputra, A. (2022). Pengaruh Servant Leadership Style, Komunikasi Interpesonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(3), 497-507.
- Sitepu, Rismawati and Ilham. (2022). Do Servant Leadership Works in Police Departement?. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, Volume 4. Issue 2 (2022)