



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN  
INTEGRITAS KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. EBAD  
ALRAHMAN WISATA TRAVEL HAJI DAN  
UMRAH**

**SKRIPSI**

Ditujukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh

**SITI ROKYUL AIN  
NIM (B94217118)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA 2021**

# PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENSITAS SKRIPSI

*Bismillahirrahmanirrahim...*

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya

Nama : Siti Rokyul Ain

NIM : B94217118

Program Studi : Manajemen Dakwah

Konsentrasi : Manajemen Haji dan Umroh

Judul : Pengaruh *Servant Leadership* Dan Integritas Karyawan Di PT. Ebad Alrahman Wisata Travel Haji Dan Umrah

Alamat : Dusun Keling RT 16 RW 05 Jumptrejo, Sukodono, Sidoarjo

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa, skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 05 Januari 2021

Yang menyatakan,



Siti Rokyul Ain

B94217118

## PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

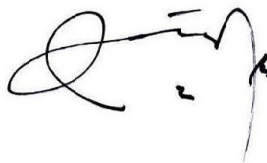
Penelitian skripsi ini disusun oleh :

Nama : Siti Rokyul Ain  
Nim : B94217118  
Fakultas : Dakwah dan Komunukasi  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul : Pengaruh *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata Travel Haji dan Umrah

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing

Surabaya, 12 Januari 2021

Dosen Pembimbing



**Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si**

**Nip.197512302003121001**

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN INTEGRITAS KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. EBAD ALRAHMAN WISATA TRAVEL HAJI DAN  
UMRAH

SKRIPSI

Disusun Oleh  
Siti Rokyul Ain  
B94217118

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu  
Pada tanggal 09 Februari 2021

Tim Penguji

Penguji I



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si  
NIP. 197512302003121001

Penguji II



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM.  
NIP. 196212141993031002

Penguji III



Dra. Imas Maesaroh, Dip.LM-Lib.,M.Lib.,Ph.D  
NIP. 196605141992032001

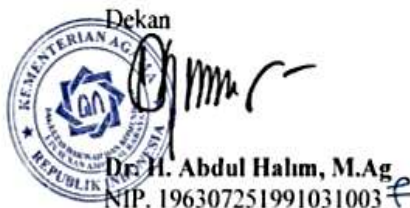
Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM.  
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 09 Februari 2021

Dekan



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag  
NIP. 196307251991031003



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

---

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SITI ROKYUL AIN  
NIM : B94217118  
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI/ MANAJEMEN DAKWAH  
E-mail address : sitiroykulain@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN INTEGRITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. EBAD ALRAHMAN WISATA TRAVEL HAJI DAN UMRAH

.....

.....

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 03 November 2021

Penulis

( Siti Rokyul Ain )

## ABSTRAK

Siti Rokyul Ain, 2021, Pengaruh *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ebad Alrahman Wisata Travel Haji dan Umrah. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah.

Dibawah bimbingan Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

Kinerja merupakan tingkat prestasi yang dimiliki karyawan di suatu organisasi. Sebuah kinerja dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi yang akan berdampak pada kemajuan organisasi dengan kualitas dan kuantitas yang dimiliki. Kinerja yang efektif merupakan tujuan dari perusahaan untuk mencapai keinginan yang telah ditetapkan.

Tujuan penelitian ini adalah guna mengetahui ada tidaknya pengaruh dan nilai hubungan dari *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai tertinggi (dominan) yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan pada PT. Ebad Alrahman Wisata Travel Haji dan Umrah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis hipotesis yang digunakan adalah asosiatif. Teknik analisis datanya menggunakan uji asumsi klasik dan uji linier berganda. Sampel penelitian ini berasal dari jawaban responden karyawan PT. Ebad Alrahman Wisata Travel Haji dan Umrah pada bulan November 2020.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan, bahwa penelitian ini menghasilkan enam jawaban dari beberapa

rumusan masalah mengenai *servant leadership* dan integritas karyawan.

*Pertama*, terdapat pengaruh signifikan pada *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dua variabel tersebut memiliki nilai *p value*  $0,000 < 0,05$ . *Kedua*, terdapat pengaruh signifikan pada *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan. *Ketiga*, variabel tersebut memiliki nilai *p value*  $0,000$ . *servant leadership* memiliki nilai korelasi sebesar  $0,712$ . Integritas karyawan memiliki nilai korelasi sejumlah  $0,746$ . Kedua variabel tersebut menunjukkan, bahwa *servant leadership* dan integritas karyawan memperoleh hasil kontribusi yang tinggi atau kuat. *Keempat*, variabel *servant leadership* dan integritas karyawan memiliki nilai korelasi terhadap kinerja karyawan yaitu nilai  $r$   $0,756$ . Nilai  $0,756$  menunjukkan nilai hubungan yang kuat diberikan variabel *independent* dan terhadap variabel *dependent*. *Kelima*, variabel yang memiliki nilai tertinggi adalah integritas karyawan, yaitu sebesar  $0,746$ . *Keenam*, model regresi dapat digunakan sebagai prediksi kinerja karyawan di masa mendatang. Hal ini dikarenakan nilai  $SEE < standart deviation$ , yaitu  $3,337 < 4,965$

Kata kunci : *servant leadership*, integritas karyawan, kinerja karyawan.

**“Pengaruh *Servant Leadership* Dan Integritas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ebad Alrahman Wisata Di PT. Ebad Alrahman Wisata Travel Haji Dan Umrah”**

**DAFTAR ISI**

<b>PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Definisi Operasional .....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	14
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Penelitian Terdahulu Relevan .....	15
B. Kerangka Teori.....	20
C. Paradigma Penelitian.....	34
D. Hipotesis Penelitian.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39

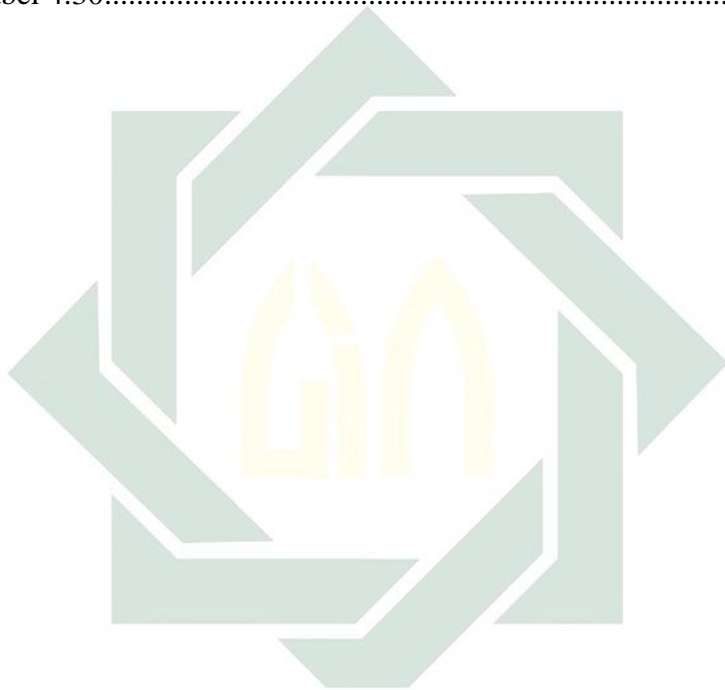


C. Populasi .....	39
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	40
E. Tahap-Tahap Penelitian .....	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	44
H. Teknik Analisis Data.....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
B. Penyajian Data .....	55
C. Pengujian Hipotesis.....	78
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	80
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	91
C. Keterbatasan Penelitian.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>92</b>
<b>IAMPIRAN .....</b>	<b>99</b>

## DAFTAR TABEL

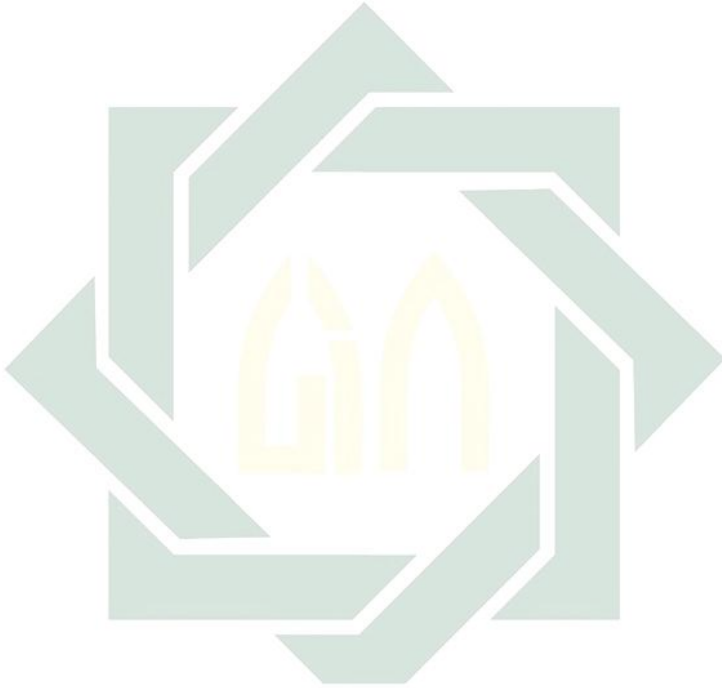
Tabel 3.1.....	45
Tabel 3.2.....	45
Tabel 3.3.....	46
Tabel 3.4.....	47
Tabel 3.5.....	48
Tabel 3.6.....	48
Tabel 3.7.....	49
Tabel 4.1.....	55
Tabel 4.2.....	56
Tabel 4.3.....	56
Tabel 4.4.....	57
Tabel 4.5.....	58
Tabel 4.6.....	59
Tabel 4.7.....	59
Tabel 4.8.....	60
Tabel 4.9.....	61
Tabel 4.10.....	62
Tabel 4.11.....	62
Tabel 4.12.....	63
Tabel 4.13.....	64
Tabel 4.14.....	65
Tabel 4.15.....	65
Tabel 4.16.....	66
Tabel 4.17.....	67
Tabel 4.18.....	68
Tabel 4.19.....	68
Tabel 4.20.....	69
Tabel 4.21.....	70
Tabel 4.22.....	71
Tabel 4.23.....	73
Tabel 4.24.....	73

Tabel 4.25.....	74
Tabel 4.26.....	75
Tabel 4.27.....	75
Tabel 4.28.....	76
Tabel 4.29.....	77
Tabel 4.30.....	77



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 ..... 72



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kepemimpinan dalam Bahasa Inggris disebut *leadership*. Menurut Griffin dan Ebert dalam kutipan Nur Syaidah, kepemimpinan adalah sebuah proses memotivasi seseorang dalam bekerja guna mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.<sup>1</sup> Waridin mengemukakan bahwa, terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan.<sup>2</sup> Adapun pendapat Suranta dalam kutipan waridin mengungkapkan bahwa, gaya kepemimpinan adalah sebuah norma dari *attitude* yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain.<sup>3</sup> Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan berdampak baik baik orang-orang disekitar. Sedangkan Smat dalam kutipan Slamet Riyadi menyatakan bahwa, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, maka berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang tinggi.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Nur syaidah. "Manajemen dan Kepemimpinan." *jurnal darul Ilmi*, vol. 3, no.2, hlm 97.

<sup>2</sup> Waridin dan Masrukhin. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai." *EKOBIS*, vol.7, vol. 2, hlm 1

<sup>3</sup> *Ibid* 1.

<sup>4</sup> Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.13, no.1, hlm 42.

Terdapat banyak jenis gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan melayani. *Servant leadership* berasal dari beberapa kata yaitu “pemimpin dan pelayan”. Jim Laub dalam kutipan Fachreza dan Olievia mengatakan bahwa *servant leadership* adalah gaya seorang pemimpin dengan mengutamakan pengembangan anggotanya dari pada kepentingan pribadinya.<sup>5</sup> *Servant leadership* merujuk pada pelayanan orang lain, yaitu melayani karyawan, dan pelanggan. Adapun pendapat dari Greenleaf dalam kutipan Fachreza dan Olievia, bahwa pemimpin yang melayani merupakan gaya kepemimpinan yang mengawali pelayanan dengan rasa tulus dalam hati.<sup>6</sup> Menjadi seorang pemimpin pelayan lebih sulit karena memerlukan toleransi atas ketidaksempurnaan yang dimiliki. Hal ini berarti menerima usaha yang tidak berkualitas, dan gaya kepemimpinan yang kurang maksimal. Adapun fungsi dari kepemimpinan *servant leadership* yaitu untuk individu dan organisasi.<sup>7</sup> Untuk individu, *servant leadership* berfungsi untuk mengetahui pengakuan kontribusi pengikut dan membantu karyawan menyadari potensi yang dimiliki pemimpin. Selain itu, *Servant leadership* juga mempengaruhi cara tim organisasi dalam menjalankan tugas yang telah ditentukan. Manfaat dari kepemimpinan melayani (*servant leadership*) untuk melayani karyawan dengan tulus, memberikan motivasi, mendengarkan keluhan bawahan, membuat perubahan, memberikan pengaruh baik bagi karyawan yang

---

<sup>5</sup> Fachreza Abhitama dan Olievia Prabandini Mulyana. “Hubungan Antara Servant Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo.” *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, vol. 4, no. 2, tahun. 2014, hlm. 142.

<sup>6</sup> *Ibid*

bersifat membangun dan mengarahkan serta mengorbankan kepentingan diri demi organisasi.<sup>8</sup>

Salah satu nilai tambah bagi perusahaan yaitu memiliki pemimpin yang mampu mendapatkan dukungan dari anggotanya. Teknik kepemimpinan yang baik mampu melayani karyawannya sehingga bisa terjalin hubungan baik antara keduanya. Pemimpin dikatakan sukses apabila pemimpin mampu menjadi motivasi dan pendorong bagi karyawannya. Motivasi dan pendorong tersebut diciptakan dengan suasana serta budaya kerja yang dapat meningkatkan perkembangan bagi karyawan. Motivasi seorang pemimpin untuk karyawan berawal dari integritas seorang pemimpin.

Kata integritas berasal dari bahasa Inggris yaitu “integration” yang berarti keseluruhan ataupun kesempurnaan. Menurut Jacobs dalam kutipan Dwi Prawani menyatakan bahwa, integritas merupakan penekanan konsistensi moral, keutuhan pribadi dan kejujuran diri.<sup>9</sup> Sedangkan Gea dalam kutipan Sri Sarjana menyatakan, bahwa integritas merupakan sebuah fondasi yang membuat seorang pemimpin melaksanakan tugas dan menghasilkan kinerja baik bagi orang disekitarnya.<sup>10</sup> Seseorang yang memiliki integritas dianggap baik, dapat dipercaya, jujur, dan menjadi teladan bagi banyak orang

---

<sup>8</sup> Rucy Arum Wijayanti dan Unika Prihatsanti. “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Melayani Pimpinan Dengan Stress Kerja Pada Tenaga Pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru”. *Jurnal Empati*, vol. 3, no. 2, tahun. 2014, hlm. 6

<sup>9</sup> Dwi Prawani Sri Redjeki dan Jefri Heridiansyah. “Memahami Sebuah Konsep Integritas.” *Jurnal Stie Semarang*, vol. 5, tahun, 2013, hlm. 2.

<sup>10</sup> Sri Sarjana. “Pengaruh Etika, Perilaku, dan Kepribadian Terhadap Integritas Guru.” *Jurnal PenKeb*, vol. 1, tahun. 2016, hlm. 381.

termasuk dalam lingkungan organisasi. Seseorang bisa dikatakan memiliki integritas jika bersikap jujur, berani, bijaksana, transparan hingga bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Integritas adalah sikap loyalitas pada prinsip moral tertentu yang diwujudkan ke dalam sebuah tindakan dalam sebuah organisasi berbentuk sebuah kejujuran pada setiap kesempatan salah satunya dalam sebuah organisasi. Dalam organisasi Jika integritas pemimpin tinggi, maka anggota akan memiliki kinerja yang optimal. Menurut Mc Key dalam kutipan Linda seorang pemimpin yang memiliki sebuah integritas dan ketulusan dapat membangun sebuah kepercayaan karyawan.<sup>11</sup> Jika seorang pemimpin sudah tumbuh rasa percaya, maka pemimpin akan menunjukkan kepada karyawan atas keputusan dan aksi yang dijalankan. Dengan tumbuhnya rasa kepercayaan tersebut, karyawan akan memiliki dampak baik pada kerjanya.

Kata kinerja berasal dari istilah *performance*. *Performance* merupakan sebuah hasil dan prestasi dalam bekerja.<sup>12</sup> Kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan seorang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, maka kinerja tersebut berdampak besar dalam kemajuan sebuah organisasi. Karyawan menginginkan pemimpin yang memiliki gaya dapat diterima oleh semua karyawan.

---

<sup>11</sup> Linda Aryani. "Kompetisi Tidak Sempurna Tanpa Integritas Pada Pemimpin." *Jurnal Psikologi*, vol. 9, tahun. 2013, hlm. 37.

<sup>12</sup> Yuli Suwati. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarind." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 1, no. 1, tahun. 2013, hlm. 43.



Gaya kepemimpinan tersebut mampu mendukung terbentuknya suasana kerja yang harmonis. Peranan karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu peranan penting dalam operasional perusahaan yaitu karyawan, sehingga pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan akan menentukan keberhasilan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan diharapkan membuat sebuah aspek kepemimpinan. Aspek kepemimpinan tersebut bertujuan untuk merubah seseorang agar bisa berkembang serta memuaskan kebutuhan karyawan dan menghargainya. Gaya kepemimpinan juga diterapkan pada biro travel Haji dan Umroh.

Haji merupakan rukun Islam yang ke lima. Haji adalah bentuk dari perjalanan umat Islam pada setiap tahunnya. Ibadah haji ini dilakukan bagi seorang muslim yang mampu secara finansial ataupun non finansial. Umroh merupakan ibadah sunnah yang telah ditetapkan. Umrah adalah ibadah yang bisa dilakukan setiap hari, terkecuali di tanggal 10 Dzulhijjah dan tanggal 11, 12 dan 13 Dzulhijjah. Syarat bagi umat Islam yang ingin menunaikan ibadah umrah yaitu beragama Islam, dalam keadaan baligh dan merdeka serta mampu secara material. Adapun firman Allah yang memaparkan tentang wajibnya umat Islam dalam melaksanakan haji dan umroh, yaitu: Al-Baqarah: 158

إِنَّ الصَّفَاَ وَالْمَرْوَةَ مِنْ شَعَائِرِ اللَّهِ فَمَنْ حَجَّ الْبَيْتَ أَوْ اعْتَمَرَ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِ أَنْ يَطُوفَ بِهِمَا وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ

*“Sesungguhnya Safa dan Marwah merupakan sebagian syi‘ar (agama) Allah. Maka barang siapa beribadah haji ke Baitullah atau berumrah, tidak ada dosa baginya mengerjakan sa‘i antara keduanya. Dan barangsiapa*

*dengan kerelaan hati mengerjakan kebajikan, maka Allah Maha Menyukuri, Maha Mengetahui”*

Oleh sebab itu, pimpinan travel haji dan umrah diharapkan memberikan pelayanan baik pada karyawan serta jamaahnya. Disamping itu, pimpinan travel haji dan umroh dalam berkomunikasi harus dengan sopan santun, ramah dan bertanggung jawab penuh atas karyawan dan jamaah. Pemimpin yang melayani akan berdampak besar terhadap kesuksesan travel haji umrah, karena pemimpin tidak hanya melayani karyawan akan tetapi jamaah yang menggunakan jasa travel haji umrah. Pelayanan yang diberikan harus optimal, Karena perusahaan jasa ini digunakan untuk melayani Jamaah yang spesial atau disebut *dhuyufurrahman* (tamu-tamu Allah).

Travel haji maupun umrah adalah sebuah perusahaan yang menekuni dibidang pelayanan jasa untuk perjalanan menuju Makkah dan Madinah. Travel haji umrah memiliki hubungan dengan manajemen dakwah. A. Rosyad Shaleh yang dikutip oleh Novi menyatakan bahwa, dalam sebuah manajemen yang berbasis dakwah merupakan rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengelompokan, penempatan tenaga pelaksana sesuai dengan kelompok tugas serta menggerakkan tenaga pelaksana untuk mencapai tujuan dakwah.<sup>13</sup> Jadi, manajemen dakwah merupakan pengaturan dari kegiatan berdakwah yang berawal dari sebelum pelaksanaan kegiatan hingga berakhirnya kegiatan dakwah.

---

<sup>13</sup> Novi Maria. “Strategi dan Manajemen Dakwah Lembaga Dakwah Islam Indonesia (LDII) Kecamatan Tugu Kota Semarang.” *Jurnal Ilmu Dakwah*, vol.35, no. 2, hlm. 210.

Biro travel Haji dan Umroh merupakan perusahaan pelayanan jasa dalam perjalanan menuju Makkah dan Madinah. Salah satunya adalah PT. Ebad Alrahman Wisata. Ebad Wisata yaitu perusahaan jasa yang melayani paket Umrah dan Haji plus dengan memiliki berbagai macam tipe perusahaan yang ikut bergabung dalam sebuah nama yaitu Ebad Group. PT. Ebad Alrahman Wisata merupakan sebuah perusahaan jasa yang fokus melayani jamaah untuk berkunjung ke Tanah Suci. PT. Ebad Alrahman Wisata tidak hanya menjual jasanya dengan membimbing jamaahnya saja. Namun PT. Ebad Alrahman Wisata melayani tiket pesawat Domestik dan Internasional.

Terdapat hal yang menarik yang ditemui dimana karyawan bekerja di PT. Ebad Alrahman Wisata sudah mengibaratkan perusahaan tidak semata tempat untuk mencari nafkah. Akan tetapi, karyawan mengibaratkan seperti halnya rumah sendiri. Menurut pengamatan (survey awal) yang dilakukan peneliti, solidaritas karyawan sangat kuat. Salah satunya karyawan saling tawar menawar makanan dan rencana akan melakukan masak bersama. Selain itu, PT. Ebad Alrahman Wisata ini memiliki anak cabang yang dinamakan dengan Ebad Group. Ebad Group ini terdiri atas Diva Wisata, Thaibah, dan Ebad. Dalam hal ini semua karyawan yang bekerja merangkap semua tugas dimasing-masing cabang. Hal ini menarik untuk diteliti, karena tidak semua karyawan mampu merangkap semua pekerjaan menjadi satu. Akan tetapi kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata cukup baik hingga memiliki karyawan yang ramah, lembut dalam melayani tamu-tamu Allah meskipun banyak hal yang harus dikerjakan.

Perilaku karyawan yang muncul berdampak dari dari berbagai hal, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Dari

wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada *custumor service* PT. Ebad Alrahman Wisata mengungkapkan bahwa pimpinan (Direktur) Ebad Wisata menyukai karyawan yang bekerja dengan tekun, dan memiliki kualitas yang bagus. Melainkan pemimin tidak menyuruh seperti bos, pimpinan Ebad Wisata seperti *leader* yang membimbing bawahannya.

Pemimpin juga memiliki KPI (*key performance indicator*) guna mengontrol kinerja masing-masing karyawan. Selain itu, pemimpin PT. Ebad Alrahman Wisata terjun langsung ke lapangan untuk mengarahkan dan memastikan karyawan tidak mengalami kendala dalam bekerja. Ketika terdapat sebuah masalah pemimpin memberikan arahan hingga solusi langsung di setiap bidangnya. Meskipun hal ini tidak dilakukan setiap hari. Namun dengan begitu karyawan akan bekerja secara maksimal. Selain itu, karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi.

Dari latar belakang diatas, pemimpin yang melayani serta karyawan yang memiliki integritas tinggi menjadi bagian penting dalam mendpatkan kinerja atau hasil kerja baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership* dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Adakah pengaruh *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ebad Alrahman Wisata secara simultan?

2. Adakah pengaruh *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ebad Alrahman Wisata secara parsial?
3. Berapa besar nilai hubungan dari *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ebad Alrahman Wisata secara simultan?
4. Berapa besar nilai hubungan dari *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ebad Alrahman Wisata secara parsial?
5. Variabel manakah yang mempunyai hubungan paling tinggi *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata?
6. Dalam uji regression, apakah *servant leadership* dan integritas Karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ebad Alrahman Wisata secara simultan?
7. Berapakah nilai indicator tertinggi dan terendah dalam tiap variabel *servant leadership*, integritas Karyawan terhadap kinerja karyawan?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata secara simultan.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata secara parsial.
3. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan

terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata secara simultan.

4. Untuk mengetahui besarnya nilai hubungan *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata secara parsial.
5. Untuk mengetahui manakah hubungan tertinggi *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata.
6. Untuk mengetahui analisa regresi dari *servant leadership* dan integritas Karyawan dapat memprediksi kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata.
7. Untuk mengetahui nilai indikator tertinggi dan terendah dalam tiap variabel *servant leadership*, integritas Karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini nantinya digunakan sebagai bahan masukan penulis lainnya. Hal tersebut guna kepentingan pengetahuan ilmu manajemen. Selain itu, manfaat lainnya dapat digunakan sebagai acuan penelitian lanjutan pada objek atau aspek lain yang belum ada dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini juga dapat dijadikan bahan informasi. Diantaranya informasi kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi berbagai factor, yaitu *servant leadership* dan integritas karyawan.

#### **E. Definisi Konseptual**

##### **1. Travel Haji Umrah**

Haji merupakan rukun Islam yang ke lima. Haji adalah bentuk dari perjalanan umat Islam pada setiap tahunnya. Ibadah haji ini dilakukan bagi seorang muslim yang mampu secara finansial ataupun non finansial. Umrah merupakan ibadah sunnah yang telah ditetapkan. Umroh adalah ibadah yang bisa dilaksanakan setiap hari, kecuali pada tanggal 10 Dzulhijjah dan tanggal 11, 12 dan 13 Dzulhijjah. Adapun syarat wajib haji dan umrah yaitu Islam, baligh, baligh, merdeka serta mampu secara material.

## 2. *Servant Leadership*

Di era saat ini banyak sekali konsep kepemimpinan yang digunakan oleh organisasi. Salah satunya yaitu *servant leadership*. *Servant leadership* menurut Batten yang dikutip Bonar dan Fransisca adalah seorang pemimpin yang berupaya untuk mencari kemampuan terbesar anggotanya dan membantu mereka dalam mengembangkan arah, tujuan, serta prestasinya.<sup>14</sup> Sedangkan Pemimpin pelayan mempunyai kewajiban untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki anggotanya untuk berproduksi pada tingkat yang lebih tinggi.

Dalam penelitian ini yang dimaksud *servant leadership* atau pemimpin melayani ialah seseorang yang memimpin dengan rasa sayang serta selalu memperhatikan perkembangan pengikutnya. Pemimpin melayani atau *servant leadership* dalam penelitian ini yaitu Direktur PT. Ebad Alrahman Wisata.

## 3. Integritas Karyawan

---

<sup>14</sup> Bonar dan Fransisca. "Peran kebermaknaan hidup & kepemimpinan melayani terhadap kepuasan hidup." *jurnal insani*, vol. 14, no. 3, tahun. 2012, hlm.161.

Rogers dalam kutipan Berry Harmaily menyatakan bahwa, integritas merupakan apa yang terjadi saat individu mampu menerima dan bertanggung jawab atas perasaan, niat, komitmen dan perilakunya, termasuk mengkonfirmasi kondisi itu kepada orang lain jika diperlukan.<sup>15</sup> Nilai integritas harus dimiliki oleh setiap orang termasuk karyawan dalam organisasi. Begitu pula dengan Integritas karyawan yang meliputi sikap jujur, berani, bertanggung jawab, dan bijaksana atas semua hal termasuk tanggung jawab pada organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Antonius dalam kutipan anggota integritas sendiri memiliki beberapa arti, yaitu kejujuran, masalah etis, dan moral. Namun integritas karyawan juga berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut guna mencapai hasil kinerja yang efektif. Integritas karyawan baik, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu kejujuran menjunjung nilai tinggi dalam kinerja.<sup>16</sup>

#### **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan sebuah penerapan suatu perencanaan yang telah disusun. Penerapan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia tersebut mempunyai sebuah kemampuan, kompetensi, hingga motivasi kerja yang tinggi. Sedangkan Timpe dalam kutipan Slamet Riyadi mengungkapkan bahwa kinerja adalah tingkat prestasi yang dimiliki karyawan di suatu organisasi. Tingkat prestasi tersebut guna meningkatkan produktifitas

---

<sup>15</sup> Berry Harmaily. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara." *Jurnal Managemt*, vol.7, no. 1, hal. 6

<sup>16</sup> *Ibid*



perusahaan.<sup>17</sup> Menurut Sjafrri dalam bukunya, kinerja merupakan pencapaian kerja seseorang dengan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan perusahaan.<sup>18</sup> Sebuah perusahaan tentunya membutuhkan seorang karyawan yang mempunyai kinerja tinggi. kinerja tinggi akan membuat sebuah organisasi mampu berkembang dan bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dimilikinya.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pengaruh *servant leadership* dan integritas terhadap kinerja karyawan adalah peran pemimpin untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan guna meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan. selain itu pemimpin pelayan merupakan pemimpin yang melayani anggotanya dengan ketulusan yang timbul dari dalam hati. Dengan adanya pemimpin pelayan mampu meningkatkan kepercayaan karyawan dan secara tidak langsung integritas dalam organisasi akan terbentuk. Dalam sebuah organisasi nilai integritas harus dimiliki oleh setiap orang termasuk pemimpin maupun karyawan. Hal ini guna meningkatkan kepercayaan satu sama lain. Nilai integritas juga berkaitan dengan kinerja agar mencapai hasil kerja yang efektif.

---

<sup>17</sup> Slamet Riyadi. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur." *Entrepreneurial management journal*, vol. 13, no. 1, 2011, hlm. 40.

<sup>18</sup> Tb. Sjafrri Mangkuprawira, *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*, Bogor: IPB Press, Oktober 2011, hlm. 118.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Peneliti memberikan kemudahan pada penyusunan penelitian ini, penulis mengurutkan sistematika beberapa sub bab pembahasan. Adapun sistematika pembahasan tersebut, yaitu:

BAB I, berisikan alasan yang melatarbelakangi pemilihan judul penelitian, perumusan masalah dalam penelitian, tujuan dan manfaat akan dilakukan penelitian, metode yang digunakan, hingga pembahasan yang rasional atas judul yang digunakan.

BAB II, memuat kajian teori, dan penelitian terdahulu, paradigma penelitian dan hipotesis penelitian. Manfaat kajian teori untuk menganalisis dasar-dasar teori. Sedangkan penelitian terdahulu yang digunakan merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan perbandingan penelitian yang akan dilakukan.

BAB III, menjelaskan tentang metode saat penelitian. Metode penelitian tersebut meliputi jenis yang digunakan dalam penelitian, tahapan penelitian, teknik pengumpulan sumber-sumber data, teknik analisa data, uji kevaliditan data.

BAB IV, membahas penyajian data yang memberikan deskriptif lokasi penelitian pada karyawan di travel Ebad dan kesesuaian hasil penelitian. Pengelompokan dat berdasarkan variable dan jenis responden yang disebut dengan analisa statistic data.

BAB V, merupakan penutup dari penelitian yang sudah dilakukan. Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran serta rekomendasi keterbatasan penulis.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Haji Kota Tangerang)*”. Penulis dari penelitian ini adalah Windy Gustia Wardani di Universitas Pamulang.<sup>19</sup> Jenis penelitian ini adalah deskriptif analisis kuantitatif. Penelitian ini membuktikan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada kinerja. Hasil penelitiannya adalah membuktikan terdapatnya pengaruh positif antara variabel independent yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Terdapat kesamaan di penelitian ini terdapat pada variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat pada variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Persamaannya juga terdapat pada sisi objeknya. Penelitian diatas dan penelitian sekarang dilakukan pada perusahaan jasa.
2. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi*”

---

<sup>19</sup> Windy Gustia Wardani, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Haji Kota Tangerang)*, Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis, Vol 2. No 1, 2017, hal 39

*Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya”.*

Penelitian ini ditulis oleh Bobby Andhika Pratama sebagai mahasiswa Sekolah Tinggi Ekonomi (STIESIA) Surabaya.<sup>20</sup> Penelitian ini menggunakan kuantitatif method. Hasil hasilnya membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

Terdapat kesamaan penelitian ini yaitu di variabel terikat kinerja karyawan. Persamaan objek penelitian sebelumnya dan sekarang dilakukan di perusahaan tour and travel. Sedangkan perbedaannya terletak di variabel dependent lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi.

3. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Servant Leadership Dan Trust In Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior*”.

Penelitian ini ditulis oleh Komang Hady Perdana dan Ida Bagus Ketut Surya mahasiswi Universitas Udayana Bali.<sup>21</sup> Jenis metode yang digunakan adalah dengan berbasis metode sensus.

Penulis membuat penelitian dengan membuktikan adanya pengaruh dari variabel *servant leadership* dan *trust in leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*. Kesamaannya terdapat di variabel bebas, yaitu *servant leadership*. Persamaannya juga terletak pada objek. Penelitian

---

<sup>20</sup> Bobby Andhika Pratama. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 9, no. 1, 2020, hlm. 1.

<sup>21</sup> Komang Hady Perdana dan Ida Bagus Ketut Surya. “Pengaruh Servant Leadership Dan Trust In Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior.” *Jurnal Manajemen Unud*, vol. 6, no. 6, 2017, hlm. 3225.

sebelumnya dan sekarang melakukan pada bisnis jasa.

4. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan Terhadap Budaya Organisasi Pada Kantor Pertahanan Kabupaten Tabalong*”.

Penelitian ini ditulis oleh Lilis Suryani sebagai mahasiswi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.<sup>22</sup> Penelitian ini menggunakan kuantitatif method. Dari penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan pelayan terdapat pengaruh pada budaya organisasi.

Penelitian diatas ada kesamaan dengan penelitian sekarang, yaitu terletak pada variabel bebas. Penelitian sekarang membahas tentang kepemimpinan pelayan sebagai varaibel bebasnya. Perbedaan pada penelitian terletak pada varaibel terikatnya. Perbedaan lainnya terletak pada penelitian sebelumnya dilakukan di kantor pertahanan. Pada penelitian saat ini di PT. Ebad Alrahman Wisata.

5. Penelitian sebelumnya berjudul “*The Effect Of Competence To Employee Performance At PT. Silver Silk Tour And Travel Pekanbaru*”

Penelitian ini ditulis oleh Muhammad Ali Aqsa dan Hagil Fitrahsyah yang menjabat sebagai mahasiswa dan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Lilis Suryani. “Pengaruh kepemimpinan pelayanan terhadap budaya organisasi.” *Jurnal pemikiran dan penelitian administrasi public*, vol. 2, no. 1, 2018, hlm. 54.

<sup>23</sup> Muhammad Ali Aqsa dan Hagil Fitrahsyah. “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Silver Silk Tour And Travel.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 8, no. 1, 2017, hlm.97.

Pendekatan riset menggunakan pendekatan sensus. Pembahasan ini mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Penelitian ini menghasilkan kompetensi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Kesamaan penelitian kali ini mengenai variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat di variabel bebas kompetensi sedangkan penelitian sekarang membahas tentang pengaruh *servant leadership* dan integritas organisasi. Penelitian ini menghasilkan kompetensi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai aerta Dampaknya pada Kinerja komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh*”.

Penelitian ini ditulis oleh Arfah Salwa, Yuwaldi Away dan Mirza Tabrani yang menjabat sebagai mahasiswa Universitas Syiah Kuala.<sup>24</sup> Pendekatan riset menggunakan pendekatan kuantitatif. Pembahasan ini mengenai pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Kesamaan penelitian kali ini mengenai variabel bebas integritas dan variabel terikatnya kinerja pegawai. Perbedaannya terdapat di variabel bebas komitmen dan kompetensi sedangkan pada penelitian sekarang membahas tentang pengaruh *servant leadership* dan integritas terhadap kinerja

---

<sup>24</sup> Arfah Salwa, Dkk. “Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Seerta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihn (KIP) Aceh”. *Jurnal Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, 2018, hlm. 58.

pegawai. perbedaan lainnya terletak pada segi obyeknya. Sebelumnya penelitiannya dilakukan di lingkungan organisasi perangkat daerah sedangkan penelitian sekarang dilakukan di biro haji dan umrah.

7. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru.*”

Penelitian ini ditulis oleh Astri Ayu Purwati dan Indra Wijaya yang menjabat sebagai mahasiswa Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.<sup>25</sup>

Pendekatan riset menggunakan pendekatan kuantitatif. Pembahasan ini mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan integritas dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Kesamaan penelitian kali ini mengenai variabel bebas integritas dan variabel terikatnya kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat di variabel bebas kepemimpinan transformasional, komitmen dan kompetensi sedangkan pada penelitian sekarang membahas tentang pengaruh *servant leadership* dan integritas terhadap kinerja karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada segi obyeknya. Sebelumnya penelitiannya dilakukan di

---

<sup>25</sup> Astri Ayu dan Indra Wijaya. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyaan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru.” *Jurnal Sains, Tekhnologi dan Industri*, vol. 16, no. 2, 2019, hlm. 132.

perusahaan listrik daerah sedangkan penelitian sekarang dilakukan di biro haji dan umrah.

## **B. Kerangka Teori**

### **1. *Servant Leadership***

#### **a. Pengertian *Servant Leadership***

Sebuah kepemimpinan, perusahaan perlu memiliki seseorang yang mampu memimpin bawahannya untuk terus mengembangkan potensi diri serta prestasinya. Di era saat ini banyak sekali konsep kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam mengarahkan bawahannya agar mencapai tujuan yang sudah diterapkan. Salah satunya yaitu konsep kepemimpinan *servant leadership* atau bisa dinamakan pemimpin yang melayani. Gaya pemimpin pelayan muncul pada tahun 1997 seketika R.K. Green Leaf menulis sebuah buku yang berjudul “*Servant Leadership : A Journey Into The Nature Of Legitimate Power And Greatness*”. Menurut Green Leaf dalam bukunya yang dikutip oleh Prayitno menyatakan pemimpin pelayan bisa melakukan suatu hal jika seorang pemimpin memaknai peran sebagai pelayan yang melayani bawahannya. Pemimpin yang melayani juga membuka sebuah kesempatan agar bawahannya memiliki kebebasan lebih luas untuk melakukan perubahan yang lebih baik.<sup>26</sup>

Barbuto dan Wheeler dalam kutipan Jauhar dan Unika menyatakan bahwa, kepemimpinan melayani merupakan sebuah keinginan untuk melayani orang lain seperti halnya sebuah panggilan dari orang lain.<sup>27</sup> Melayani berasal dari

---

<sup>26</sup> Prayitno Nur, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Relasi Inti Media), 2017, hal. 31

<sup>27</sup> M. Jauhar dan Unika. “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani Dengan Kecenderungan Burnout Pada Anggota Detasemen Gegana Satuan



dalam diri masing-masing seseorang. Seseorang ingin melakukan pelayanan dengan tujuan membuat perubahan bagi orang-orang disekitarnya. Greenleaf mengungkapkan, bahwa kepemimpinan melayani di era saat tepat diterapkan karena kombinasi dari elemen kepemimpinan terbaik berdasarkan pelayanan yang diberikan kepada orang lain.<sup>28</sup> Kepemimpinan melayani yang muncul karena suara dalam hati hingga memberikan ketulusan dalam melayani orang lain. Seorang pemimpin yang melayani akan memastikan kebutuhan bawahannya hingga terpenuhi dengan baik.

Blanchard dan Hodges dalam kutipan Rieswan menyatakan, bahwa kepemimpinan melayani menjadi bagian dari diri seseorang yang melayani dengan rasa ikhlas dan memperlakukan orang lain dengan sebaik mungkin seperti halnya memperlakukan diri sendiri.<sup>29</sup> Hal ini disebabkan pada sebuah organisasi, semua jabatan agar dapat menyesuaikan perubahan lingkungan yang ada disekitar mereka. Dengan demikian, Thomas S dan Snell dalam kutipan Bateman dan Thomas menyatakan, bahwa pemimpin pelayan merupakan sebuah cara untuk menghubungkan orang disekitar guna memberikan pelayanan terbaik terhadap kebutuhan hingga akan memperkuat sebuah organisasi.<sup>30</sup>

---

Brigade Mobil (Brimob Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng).” *Jurnal Empati*, vol. 6, no. 1, 2017, hal. 293

<sup>28</sup> Bonar dan Fransisca. “ Peran kebermaknaan hidup dan pemimpin melayani terhadap kepuasan hidup sukarelawan.” *Jurnal insani*, vol. 14, no. 3, 2012, hal. 162.

<sup>29</sup> Rieswan Pangawira Kurnia. “Kepemimpinan melayai di sekolah kristen dalam pengelolaan organisasi, pengelolaan stres, dan integritas.” *Jurnal Diligentia*, vol. 2, no. 2, 2020, hal. 7.

<sup>30</sup> Bateman, Thomas, dkk. 2014. *Manajemen Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia Yang Kompetitif*. (Jakarta : Salemba Empat) hal. 50

Dalam pekerjaan yang berbentuk memberikan pelayanan diartikan seseorang berusaha melayani kebutuhan orang lain. Seorang pemimpin yang bekerja dengan melayani pengikutnya. Hal ini termaktub dalam hadits nabi. Rasulullah SAW bersabda:<sup>31</sup>

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: “مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ”. فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ؟  
 ” فَقَالَ: “نَعَمْ، كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ

“ *Dari Abu Hurairah, Rasulullah SAW bersabda: Tidak ada seorang Nabi diutus kecuali ia sebagai pengembala kambing*”. Para sahabat bertanya: “*Begitu pula dengan Engkau juga, wahai Rasulullah?*”. Beliau menjawab, “*Ya, Aku juga dahulu mengembala kambing disatu tempat di kota Mekkah yang bernama Qararith*”. (HR. Al-Bukhari)

Dari pemaparan hadits di atas menunjukkan bahwa Rasulullah adalah seorang pengembala “pemimpin” dan pemimpin melayani “gembala” atau pengikutnya. Seorang pengembala yang kesehariannya mengembala kambing ke padang rumput hingga ke tempat yang berair, hingga mengurungnya di tempat persinggahan kambing. Hal ini dapat disimpulkan, seorang pemimpin dapat memberikan pelayanan terhadap pengikutnya. Seperti halnya imam melayani makmumnya, dan presiden melayani rakyatnya. Pemimpin melayani merupakan sebuah pekerjaan yang mulia sebab, seorang pemimpin dianjurkan untuk merendahkan diri kepada bawahan atau *bertawadhu* kepada semua orang. Hal ini selaras dengan firman Allah dalam surah Al-Hijr ayat 88:<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Hadits Sahih, diriwayatkan oleh Al-Bukhari, Hadits no. 2102; dan Ibnu Majah, hadis no. 2140

<sup>32</sup> Departemen Agama RI Al-Quran dan Terjemahnya, (Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2005), QS. Alhijr: 88

لَا تَمُدَّنَّ عَيْنَيْكَ إِلَىٰ مَا مَتَّعْنَا بِهِ أَزْوَاجًا مِنْهُمْ وَلَا تَحْزَنْ عَلَيْهِمْ وَاخْفِضْ  
جَنَاحَكَ لِلْمُؤْمِنِينَ

*Artinya: “Janganlah sekali-kali kamu menunjukkan pandanganmu kepada kenikmatan hidup yang telah Kami berikan kepada beberapa golongan di antara mereka (orang-orang kafir itu), dan janganlah kamu bersedih hati terhadap mereka dan berendah dirilah kamu terhadap orang-orang yang beriman.”*

Dari ayat diatas dapat disimpulkan Allah menyeru kepada semua orang untuk *bertawadhu*’ kepada pengikutnya. Seperti halnya seorang pemimpin pelayan yang dianjurkan untuk melayani bawahan, merendahkan ego, meninggalkan sifat sombong, dan selalu ramah kepada orang sekitarnya.

## **b. Karakteristik *Servant Leadership***

Greenleaf dalam kutipan Yuni Siswati dan Fintya mengungkapkan, terdapat 10 macam karakteristik pemimpin melayani (*Servant Leadership*), diantaranya:<sup>33</sup>

- 1) **Empathy (empati):** Empathy (empati) merupakan sebuah sikap dari insan untuk mengenali perasaan diri sendiri maupun orang lain. seorang pemimpin yang melayani diharapkan memiliki rasa empati untuk bawahannya guna menunjukkan rasa perhatian atas kebutuhan dan meningkatkan prestasinya. Pemimpin melayani bisa dikatakan berhasil bila mampu menjadi

---

<sup>33</sup> Yuni Siswati dan Fintya Anggri. “Pengaruh servant leadership terhadap kinerja anggota organisasi karyawan (ROMP) dimediasi oleh disiplin kerja dan dukungan organisasional persepsian.” *Jurnal Bisnis Teori Implementasi*, vol. 8, 2017, hlm. 171.

pemimpin yang baik dan memberikan empati yang besar terhadap orang-orang disekitar.

- a) **Problem Solving** (penyelesaian masalah): **Problem solving** adalah pemimpin yang melayani mampu menyelesaikan masalah dengan cara melibatkan bawahannya. Dengan begitu bawahan akan merasa dirinya dihargai oleh orang lain. *Servant Leadership* akan berhasil jika pemimpin mampu menyembuhkan atau menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh orang disekitarnya.
- b) **Listening** (mendengarkan): **Listening** merupakan pemimpin melayani yang mampu berkomunikasi baik antara pimpinan dan bawahan, hingga mampu mendengarkan keluh kesah bawahan dengan tulus dan mampu memberikan solusi terbaik untuk bawahan. Selain mendengarkan dan berkomunikasi baik, pemimpin juga memberikan arahan yang membangun semangat bagi orang-orang disekitarnya.
- c) **Awareness** (kesadaran atau perhatian): **Awareness** yaitu seorang bawahan menginginkan pemimpin pelayan yang memiliki kesadaran hingga kepedulian untuk selalu memahami keadaan yang dialami oleh karyawan.
- d) **Persuasive** (persuasi): **Persuasive** adalah kemampuan untuk meyakinkan bawahan untuk terus maju mencapai tujuan yang ditetapkan. **Persuasi** yang dimiliki pemimpin pelayan tidak menggunakan kekuasaan atau kekerasan, akan tetapi tulus dengan hati dengan pelayanan yang efektif agar bawahan tidak merasa ada penekanan.
- e) **Conseptualization** (konseptual): **Conseptualization** merupakan pemimpin pelayan yang mampu melayani bawahan hingga bisa memberikan solusi dalam

- persoalan. Pemimpin akan menyelesaikan persoalan dengan konsep yang jelas dan efektif.
- f) **Stewardship** (kepengurusan): Stewardship adalah kepemimpinan yang tidak hanya melayani akan tetapi juga mengurus karyawan, yang berdampak positif terhadap hubungan orang-orang disekitarnya.
  - g) **Commitment to the growth of people**: Komitmen pertumbuhan orang adalah pemimpin yang bertanggung jawab untuk melayani dan berkomitmen untuk kemajuan karyawan dan organisasi.
  - h) **Foresight** (pandangan ke depan): Foresight yaitu ketelitian dan kehati-hatian dalam memahami pelajaran yang terjadi di masa sebelumnya. Pemimpin juga harus bisa menerima konsekuensi untuk masalah ke depan.
  - i) **Community building** (pembangunan komunitas): Community building adalah pemimpin pelayan yang membangun kembali kelompok di organisasi tersebut sehingga pemimpin mampu menunjukkan pelayanan kepemimpinan yang sudah diterapkan.

### **c. Sub Variabel *Servant Leadership***

Menurut Dennis dalam kutipan Meily mengungkapkan, bahwa terdapat lima dimensi *servant leadership*, antara lain yaitu :<sup>34</sup>

- 1) **Agapao love**: Agapao love adalah kasih sayang murni yang terdapat dari dalam hati seorang pemimpin. *Servant leadership* mengartikan kasih agape ialah mengasihi murni bisa berbentuk sosial maupun moral.

---

<sup>34</sup> Meily Margaretha dan Yanuar Aditia. "Pengaruh Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Kecocokan Orang-Organisasi Serta Identifikasi Organisasi." *Jurnal Manajemen*, vol. 12, no. 1, 2012, Hlm. 48

Winston dan Dennis dalam kutipan Meily dan Yanuar mengungkapkan, bahwa pemimpin pelayan harus memiliki kepedulian pada anggota tim kerja sehingga anggota tim merasa penting dan diperlukan dalam kelangsungan organisasi.<sup>35</sup> Kasih agape ini menumbuhkan seorang pemimpin untuk selalu menganggap orang disekitar tidak hanya sebagai alat, melainkan pelengkap satu sama lain dalam mencapai suatu tujuan.

- 2) **Humality:** Humality (kerendahan hati) adalah sikap yang wajib ada dalam diri seorang pemimpin pelayan. Sikap kerendahan hati ini menggambarkan perilaku *servant leadership* dalam menjaga sikap kerendahan hati dan menunjukkan sikap rasa saling menghormati, bersikap cukup ramah dan mengakui hasil kerja orang-orang disekitarnya.
- 3) **Vision:** Vision (visi) adalah tujuan, masa depan atau gambaran yang akan dilakukan di masa depan. Visi yang diterapkan dalam pemimpin pelayan mempunyai arti bersama-sama membangun bawahan dan memberdayakan bawahan, hingga melayani dengan tulus tanpa pamrih. Seorang pemimpin harus berkomitmen memiliki visi yang sama dengan perusahaan. Selain itu, *servant leadership* agar meminta pendapat akan kemajuan untuk masa depan perusahaan.
- 4) **Trust:** Trust (percaya) adalah sikap yang dimiliki oleh pemimpin. Sikap percaya yaitu perilaku dalam *servant leadership* yang menunjukkan rasa kepercayaan yang besar terhadap orang-orang disekitarnya. Sikap percaya bisa di perlihatkan melalui sikap pemimpin yang terbuka dan menerima masukan dari orang-orang

---

<sup>35</sup> *Ibid*, Hlm. 48

sekitar. Selain itu, pemimpin mempunyai kepercayaan lebih kepada bawahan untuk menjaga rahasia organisasi.

- 5) **Empowerment:** Empowerment (pemberdayaan) adalah sikap dari *servant leadership* untuk melayani bawahan dengan cara mendengarkan secara efektif keluhan bawahan, menghargai satu sama lain, menekankan pada kerja sama tim, memberikan kesempatan untuk membuat keputusan, hingga memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan keahlian.

## 2. Integritas Karyawan

### a. Pengertian Integritas Karyawan

Becker *et al* dikutip dalam Falentina dan Linda mengungkapkan bahwa, suatu hal yang berkaitan dengan kepercayaan hingga kejujuran diri seseorang yaitu sebuah integritas.<sup>36</sup> Integritas yang berada dalam diri seseorang diharapkan menimbulkan semangat tinggi guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Seperti halnya sebuah organisasi, integritas penting dimiliki oleh pemimpin ataupun karyawan dalam organisasi tersebut. Adapun pendapat Ayuningtyas dalam kutipan Made Aris, bahwa integritas merupakan kualitas dari dalam diri seseorang yang akan menjadi kepercayaan masyarakat sekitar.<sup>37</sup> Seseorang karyawan yang memiliki integritas tinggi, maka akan mempunyai sifat bertanggung jawab, dapat dipercaya, dan menempati janji dalam pekerjaannya.

---

<sup>36</sup> Falentina, Linda Lambey, dkk. "Pengaruh integritas, kompetensi, dan profesionalisme, terhadap produktivitas kerja karyawan." *Jurnal Akuntansi*, vol. 13, no. 3, 2018, hlm. 41

<sup>37</sup> Made Aris dan Dodik. "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, objektivitas, integritas dan etika auditor terhadap kualitas audit." *Jurnal Akuntansi*, vol. 12, 2016, 958



Rogers dalam kutipan Berry menyatakan, bahwa integritas merupakan apa yang terjadi saat individu mampu menerima dan bertanggung jawab atas perasaan, niat, komitmen dan perilakunya, termasuk mengkonfirmasi kondisi itu kepada orang lain jika diperlukan.<sup>38</sup> Dalam sebuah organisasi, kata integritas tidak hanya merujuk pada kejujuran, ataupun etis dan moral seseorang. Integritas karyawan penting untuk kelangsungan hidup dalam waktu jangka panjang organisasi dikarenakan akan memiliki konsekuensi budaya organisasi yang baik dan mengurangi biaya secara aktif pergantian karyawan dan dalam peningkatan kinerja. Karyawan akan terlihat mempunyai integritas tinggi dalam organisasi, jika mempunyai hubungan baik antara karyawan lain, berani, bertanggung jawab, dan menghasilkan kinerja baik dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa integritas karyawan tersebut mencoba menjadi seseorang yang utuh dan terpadu. Artinya orang akan bekerja keras dan menjalankan tugas dengan benar sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Oleh karena itu, integritas karyawan berperan penting untuk seseorang dan perusahaan dimana seorang itu bekerja. Integritas karyawan yang baik merupakan sumber daya manusia dapat menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan kejujuran juga bermanfaat untuk perusahaan.

---

<sup>38</sup> Berry Harmaily. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara." *Jurnal Managent*, vol.7, no. 1, hal. 6



Dalam sebuah organisasi, salah satu bentuk maksiat hingga mendatangkan murka dari Allah adalah ketika seseorang tidak komitmen antara ucapan dan tindakan. Seseorang yang mempunyai integritas rendah dapat mendatangkan murka dari Allah. Dalam hal ini Allah telah memberikan peringatan pada surah As-Shaff:2-3:<sup>39</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ○ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ○

*Artinya: Hai orang-orang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan ? (2) Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.(3).*

Dari ayat diatas dapat disimpulkan Allah menegaskan kepada orang-orang untuk tidak mengingkari janji yang sudah ditetapkan. Dengan menepati janji, maka terwujud rasa kepercayaan di antara beberapa kelompok atau individu. Seorang yang memiliki integritas merupakan orang yang pada dirinya bersatu antara kata dan perbuatan. Hal ini berarti sebuah organisasi yang memiliki integritas harus mengedepankan karyawan yang jujur, menepati janji dan bertanggung jawab.

## **b. Sub Variabel Integritas Karyawan**

---

<sup>39</sup> Departemen Agama RI Al-Quran dan Terjemahnya, (Bandug: PT. Syamil Cipta Media, 2005), QS. As-Shaff: 2-3

Indikator integritas menurut Ni Komang dan Ni Luh antara lain:<sup>40</sup>

- 1) **Kejujuran:** Kejujuran merupakan kemampuan dalam menyampaikan sebuah kebenaran, amanah, mengakui kesalahan, hingga dapat dipercaya dan bertindak secara hormat. Dalam organisasi nilai kejujuran penting dimiliki bagi setiap orang termasuk pemimpin ataupun bawahan agar tidak merugikan orang lain.
- 2) **Keberanian:** Keberanian merupakan sikap dalam memperjuangkan sesuatu hal yang dianggap benar meskipun dalam bentuk bahaya ataupun kesulitan. Selain itu keberanian bisa berbentuk sebuah kepercayaan diri seseorang.
- 3) **Sikap bijaksana:** Sikap bijaksana yaitu sikap terpuji yang dimiliki oleh semua orang. Setiap orang yang memiliki sikap bijaksana, maka dapat mengambil sebuah keputusan dengan baik dalam tiap kesempatan. Sikap bijaksana yang harus dimiliki oleh karyawan mampu mempertimbangkan kepentingan organisasi hingga menimbang sebuah permasalahan beserta akibatnya dengan seksama. Sebuah organisasi akan maju dan berkembang dengan adanya anggota atau pemimpin yang mempunyai sikap bijaksana dalam setiap tindakan yang dilakukan.
- 4) **Tanggung jawab:** Setiap orang yang berada dalam organisasi tentu memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kewajiban yang sudah ditetapkan guna mencapai tujuan perusahaan. Sikap antusiasme karyawan dalam bekerja hingga karyawan mampu

---

<sup>40</sup> Ni Komang dan Ni Luh Supadmi. "Pengaruh pengendalian internal, integritas, dan asimetri informasi pada kecurangan akuntansi." *Jurnal Akuntansi*, vol. 21, no. 1, 2017, hal. 410.

melakukan hal terbaiknya untuk organisasi, maka karyawan tersebut dianggap sudah memiliki tanggung jawab untuk organisasinya.

### **3. Kinerja karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Kata kinerja atau *performance* sudah tidak asing lagi didengar dikalangan perusahaan maupun organisasi. Kata *performance* berarti hasil kerja. Siagian dalam kutipan Yuli Suwanti mengungkapkan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan draf yang telah disiapkan. Eksekusi kinerja dilakukan oleh orang-orang yang termotivasi. Kinerja seseorang dapat dilihat dari konsistensi dalam menjalankan pekerjaan sesuai standar dan prosedur perusahaan. pekerjaan seseorang yang sesuai dengan standar maka, semakin tinggi mutu kinerja yang dihasilkan.<sup>41</sup> Hal demikian dapat dilihat dari unsur kepemimpinan dalam organisasi berupa pemimpin yang mampu melayani bawahannya dengan baik hingga mampu menjadikan bawahannya terus berkembang. Pada hakikatnya, Seseorang pemimpin ingin melakukan pelayanan dengan tujuan membuat perubahan bagi orang-orang disekitarnya.<sup>42</sup>

Mangkunegara dalam kutipan Teman Koesmono mengemukakan bahwa, kinerja merupakan output dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang secara optimal

---

<sup>41</sup> Tb. Sjafrli Mangkuprawira, *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*, Bogor: IPB Press, Oktober 2011, hal. 122

<sup>42</sup> Rucy Arum dan Unika. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Melayani Pemimpin Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru." *Jurnal Empati*, vol. 3, no. 2, 2014, hal. 7

hingga mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>43</sup> Dapat disimpulkan kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak seseorang memberikan kontribusi yang akan berdampak pada kemajuan organisasi dengan kualitas dan kuantitas yang dimiliki.

Kinerja karyawan akan mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak pada kemajuan organisasi. Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan pegawai berdasarkan evaluasi pegawai dan instansi terkait. Dengan adanya kinerja yang baik akan tercapai tujuan perusahaan. Sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja ini.

Hal ini selaras dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Ahqaf:19 berbunyi:<sup>44</sup>

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada diragukan."*

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa balasan Allah terhadap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang dikerjakan. Hal ini berarti bahwa, jika hambanya melaksanakan sebuah perilaku kerja baik serta menunjukkan kinerja yang baik, maka Allah akan membalas dengan hasil yang baik dari pekerjaannya.

---

<sup>43</sup> Teman Koesmono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Karya Skala Menengah Di Jawa Timur." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 170

<sup>44</sup> Al-Quranul Karim, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra), hlm. 825

Selain itu dengan performa kerja karyawan yang baik akan berdampak baik bagi organisasi tersebut.

## **b. Sub Variabel kinerja karyawan**

Mangkunegara dalam kutipan Nel Arianty mengungkapkan bahwa ada 4 indikator kinerja, yaitu:<sup>45</sup>

- 1) **Kualitas kerja:** Menurut Lupiyoadi dan Hamdani dalam kutipan Ceswirdani kualitas kerja merupakan kualitas karyawan yang diperlihatkan guna memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.<sup>46</sup> Kualitas kerja mencerminkan hasil pencapaian karyawan dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan produktivitas dari karyawan.
- 2) **Kuantitas kerja:** Kuantitas merupakan standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari seorang karyawan. Hal tersebut dapat berupa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) **Kerjasama:** Kerjasama adalah kemampuan seorang karyawan dalam berkoordinasi dengan sesama anggota secara kelompok maupun individu.<sup>47</sup> Karyawan akan bekerjasama guna berpartisipasi dalam bekerja dan meningkatkan kualitas organisasi atau perusahaan. Kerjasama akan tercipta jika karyawan berusaha mewujudkan keinginan perusahaan.

---

<sup>45</sup> Nel Arianty. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 14, no. 2, 2017, hlm. 147

<sup>46</sup> Ceswirdani, Dkk. "Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 1, hlm. 3

<sup>47</sup> Amanda Carolina Lakoy. "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado." *Jurnal EMBA*, vol. 3, no. 3, 2015, hlm. 981

- 4) Ketepatan Waktu:** Ketepatan waktu dalam menyelesaikan beberapa target pekerjaan di perusahaan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan sebuah jenis dari pengukuran penelitian yang digunakan karyawan dalam memanfaatkan waktu pekerjaan yang sudah ditetapkan.

### C. Paradigma Penelitian

#### 1. Hubungan *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Thomas S dan Snell dalam kutipan Bateman mengungkapkan, bahwa gaya kepemimpinan yang melayani merupakan sebuah cara untuk menghubungkan orang lain guna memberikan pelayanan terbaik terhadap kebutuhan hingga akan memperkuat sebuah organisasi.<sup>48</sup> Pemimpin yang berbasis melayani atau *servant leadership* merujuk pada bagaimana seorang pemimpin melayani bawahannya. Seorang pemimpin pelayan akan membangun kepercayaan, rasa adil, hingga simpati pada karyawan. Sikap peduli, terbuka, bijaksana dan objektif seorang pemimpin akan memberikan pengaruh pada karyawan guna meningkatkan kinerja.<sup>49</sup>

Dalam hal ini adanya pembuktian dari penelitian yang dilakukan oleh Malchar dan Bosco dalam kutipan Thomas Kurniawan dengan mengambil topik bahasan hubungan antara *servant leadership* dengan kinerja karyawan

---

<sup>48</sup> Bateman, Thoma Sm Dkk. *Manajemen Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia Yang Kompetitif*. ( Jakarta : Salemba Empat. 2014). Hal. 50

<sup>49</sup> Stephen Eka. "Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Agora*, Vol. 4. No. 1, 2016, Hlm. 646.

diperoleh hasil positif terdapat hubungan *servant leadership* dengan kinerja karyawan.<sup>50</sup>

## 2. Hubungan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Becker *et al* dalam kutipan Falentina mengungkapkan, bahwa integritas merupakan kepercayaan dan kejujuran dalam diri seseorang.<sup>51</sup> Sebuah Integritas mengharuskan seorang karyawan untuk selalu bersikap jujur, bijaksana, dan bertanggung jawab dalam menjalankan *job disk*, sehingga kinerja karyawan akan ditentukan dari seberapa besar iintegritas yang dimiliki. Sehingga dapat dinyatakan bahwa integritas yang melekat pada diri karyawan akan tercermin pada kinerja organisasi yang optimal.

Adanya pembuktian penelitian yang diteliti oleh Yusnaena dan Syahril ada pengaruh positif integritas dengan kinerja pegawai.<sup>52</sup> Dengan adanya integritas, seseorang akan bertindak konsistensi sesuai nilai, kebijakan organisasi dan kode etik profesi, meskipunhal tersebut sulit untuk dilakukan.<sup>53</sup>

### D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono dalam kutipan Peni Tunjungsari mengungkapkan bahwa, hipotesis merupakan jawaban atau dugaan

---

<sup>50</sup> Thomas Kurniawan. “Pengaruh pemimpin melayani terhadap kinerja karyawan.” *Jurnal Agora*, vol. 4, hlm. 2

<sup>51</sup> Falentina K.G, Dkk. “Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi.” *Jurnal Akuntansi*, vol. 3, no. 3,2018, hlm. 41

<sup>52</sup> Yusnaena dan Syahril. “Pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan.” *Jurnal Menara Ilmu*, vol. 5, no. 4, 2013, hlm. 190

<sup>53</sup> Stanislaus Wembly Wetik. “Analisis pengaruh komitmen dan integritas terhadap kinerja.” *Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 2, 2010, hlm. 148

mengenai jawaban rumusan permasalahan hingga dapat dinyatakan dengan data yang telah dikumpulkan.<sup>54</sup>

#### 1. Hipotesis 1

H1: Ada hubungan atau pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

H0: Tidak ada hubungan atau pengaruh antara *servant leadership* terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

#### 2. Hipotesis 2

H1: Ada hubungan atau pengaruh antara integritas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

H0: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara integritas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

#### 3. Hipotesis 3

H1: Ada pengaruh antara *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

H0: Tidak ada pengaruh anantara *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

#### 4. Hipotesis 4

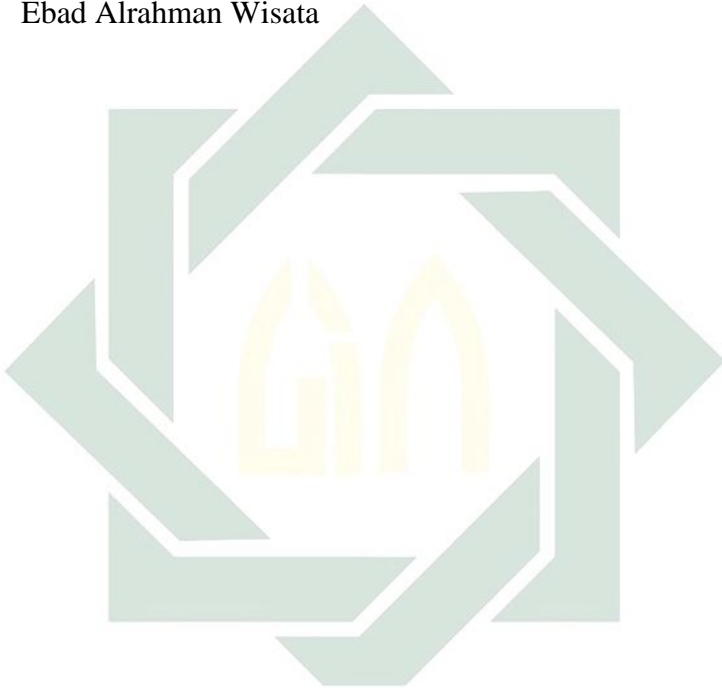
---

<sup>54</sup> Peni Tunjungsari. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO). Jurnal Ekonomi, (Volume. 1. Nomor. 1. Hlm. 8.



H1: *Servant Leadership* dan integritas karyawan dapat menjadi prediksi tingkat kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata

H0: *Servant Leadership* dan integritas karyawan tidak dapat menjadi prediksi tingkat kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode yang meliputi rekomendasi penelitian, proses, hipotesis, wilayah penelitian, analisis data dan penarikan kesimpulan data hingga penulisan yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.<sup>55</sup>

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis asosiatif. Penelitian asosiatif adalah kegiatan meneliti dari dua macam variabel atau selebihnya.<sup>56</sup> Dalam jenis penelitian asosiatif ini ada tiga macam hubungan yaitu, asosiasi simetris, asosiasi kausal, dan asosiasi interaksi.<sup>57</sup> Menurut peneliti pada penelitian ini cenderung menggunakan hubungan causal. Hubungan causal merupakan hubungan yang sifatnya terdapat sebab akibat dari variable *independen* dan variable *dependen*.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> Lukas Musianto. "Perbedaan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam metode penelitian." *Jurnal manajemen ekonomi*, vo. 3, no. 1, 2001, hlm. 125.

<sup>56</sup> Ahmad Bahril dan I Made. "Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas Xi Sma Negeri 1 Ambunten Kabupaten Sumenep". Hlm. 462

<sup>57</sup> Sugiyono. 2010. *Metode Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta). Hlm. 36

<sup>58</sup> *Ibid.* hlm 37

## B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi dimana peneliti mencari sebuah informasi tentang suatu hal yang akan diteliti. Peneliti memilih tempat penelitian di PT. Ebad Alrahman Wisata. Tepatnya di Juanda Business Center Aloha Blok. 5 Nomor. 1, Pager, Sawotratap, Kec. Gedangan Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61254.

## C. Populasi

Sugiyono dalam kutipan Suryani dan Henrayani mengungkapkan bahwa, populasi merupakan seluruh karyawan dalam suatu kelompok yang berupa manusia, obyek, peristiwa yang akan akan dijadikan penelitian.<sup>59</sup> Pada penelitian ini, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada pegawai yang bekerja di PT. Ebad Alrahman Wisata. Jumlah populasi yang diambil sebanyak 40 karyawan. Populasi tersebut diambil dari beberapa divisi di PT Ebad Wisata. Diantaranya yaitu, divisi *Internal Audit, Document Control, Representative System Of, Secretary, Customer Service And Document, Document, Customer Service, Marketing Communication, Sales And Marketing, Sales, Marketing, Finance And Accounting, Kasir, Accounting, Finance, Messenger, Logistic, Admin, HRD And General Affair, HRD, General Affair, Office Boy, Driver, IT/DB, Reservation, Hotel, Bus, Itinerary, Operation Saudi, Ticketing, Domestic, International, Visa, Admin, Operation.*

---

<sup>59</sup> SuryanI dan Hendrayani. 2016. *Methode Riset Kuantitatif Aplikasi Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. (Jakarta: Kencana). Hlm. 190

#### D. Variabel dan Indikator Penelitian

Untuk menentukan kualifikasi pada item *servant leadership*, integritas dan kinerja pegawai peneliti mengambil indicator-indikator sebagai berikut:

	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>
<b>Variabel <i>Servant Leadership</i> (X<sub>1</sub>)</b>	Agapao love	1. Kasih Sayang 2. Kepedulian
	Humality	1. Memiliki sifat rendah hati 2. Bersikap cukup ramah
	Vision	1. Komitmen memiliki visi yang sama dengan perusahaan 2. Meminta pendapat akan masa depan perusahaan
	Empowerment	1. Memberikan kesempatan untuk membuat keputusan 2. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian
	Trust	1. Bersikap terbuka dan menerima masukan 2. Menjaga rahasia
<b>Variabel Integritas Karyawan (X<sub>2</sub>)</b>	Kejujuran	1. Amanah 2. Tidak merugikan orang lain

<b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>	Keberanian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memperjuangkan kebenaran meskipun dalam bahaya</li> <li>2. Percaya diri</li> </ol>
	Sikap Bijaksana	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempertimbangkan kepentingan organisasi</li> <li>2. Menimbang permasalahan beserta akibatnya dengan seksama</li> </ol>
	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Antusiasme dalam bekerja</li> <li>2. selalu melakukan yang terbaik</li> </ol>
	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja</li> <li>2. Produktivitas</li> </ol>
	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dalam bekerja</li> <li>2. Standart pekerjaan</li> </ol>
	Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkoordinasi sesama anggota kelompok atau individu</li> <li>2. Bekerjasama meningkatkan kualitas perusahaan atau organisasi</li> </ol>
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target perusahaan</li> <li>2. Pemanfaatan waktu</li> </ol>

### E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan penelitian berguna untuk menggambarkan mengenai proses perjalanan dari awal hingga akhir pengambilan data dan menganalisis data pada penyusunan skripsi. Tahapan pada penelitian Pengaruh *Servant Leadership* dan Integritas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ebad Alrahman Wisata sebagai berikut:

1. **Tahap persiapan sebelum penelitian:** Tahap pra lapangan diawali dengan proses menentukan variabel, merumuskan masalah dan menyiapkan metode yang akan digunakan dalam melakukan penelitian. Pada penelitian ini, terlebih dahulu akan dilakukan konsultasi kepada bapak dosen yang membimbing.
2. **Tahap pelaksanaan penelitian:** Tahapan ini dilakukan penentuan obyek untuk mendapatkan perizinan, menentukan dan mengambil beberapa populasi, mengumpulkan data dengan metode yang telah di persiapkan.
3. **Tahap pengolahan data:** Dalam tahapan ini, tahapan terakhir dalam meneliti.
  - a. Peneliti memulai penghitungan skor yang sudah diisi oleh pegawai.
  - b. Peneliti mentabulasikan data.
  - c. Peneliti menyajikan data kedalam table.
  - d. Peneliti menganalisa menggunakan statistic atau SPSS .
  - e. Peneliti mengambil kesimpulan dari hasil penelitian

### F. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian, teknik Pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan pengumpulan angket atau kuesioner dan dokumentasi agar hasilnya dapat valid:

1. **Kuesioner:** Metode kuesioner atau angket adalah alat penting untuk pengambilan data dengan memberikan

pernyataan kepada responden.<sup>60</sup> Responden yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan dari PT. Ebad Alrahman Wisata. Angket yang digunakan yaitu *Skala Likert*. Angket *Skala likert* merupakan skala pengukuran yang di kembangkan oleh Likert pada tahun 1932.<sup>61</sup> *Skala likert* bertujuan untuk menjabarkan sifat dari seseorang, perilaku hingga persepsi mengenai fenomena yang terjadi.<sup>62</sup>

Model angket atau kuesioner dalam penelitian ini menggunakan tipe angket yang bersifat rahasia. Tipe angket rahasia ini memudahkan responden untuk menjawab kuesioner yang diberikan. Peneliti akan mudah untuk menganalisa data angket yang telah dijawab.<sup>63</sup> Bentuk angket yang dibuat adalah pernyataan dan jawaban yang dibuat oleh peneliti, sehingga responden dapat memberi jawaban tepat dengan keadaan dan kenyataan dalam diri dirinya. Berikut ini hasil jawaban dari pertanyaan pengukuran skala likert:

- |                            |          |
|----------------------------|----------|
| a. Sangat Baik (SB)        | = skor 5 |
| b. Baik (B)                | = skor 4 |
| c. Netral (N)              | = skor 3 |
| d. Tidak Baik (TB)         | = skor 2 |
| e. Sangat Tidak Baik (STB) | = skor 1 |

---

<sup>60</sup> Jonathan Sarwono. 2018. *Methodes Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Suluh media). hal 28

<sup>61</sup> Suzuki Syofian, Timor Setyaningsih, Dkk. "Metode Penelitian Skala Likert Berbasis WEB." *Jurnal ftumj*, ISSN 2407-1846, E-ISSN 2460-8416, 2.

<sup>62</sup> Suharsini, 2002. *Procedur Penelitian sebuah Prakktek*, (Jakarta: Aneka Cipta). Hlm. 225

<sup>63</sup> Sugiyono. 2010. *Methodes penelitian, kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta). 121

2. **Dokumentasi:** Dokumentasi merupakan rangkaian kejadian terdahulu yang telah dibukukan.<sup>64</sup> Suatu dokumentasi ini dijadikan peneliti sebagai penyempurnaan hasil penelitian. Peneliti memilih teknik dokumentasi dikarenakan data yang didapat adalah nyata, selain itu data tidak akan berubah jika data peneliti hilang.

## G. Teknik Validitas dan Reabilitas Data

1. **Uji Validitas:** Uji validitas merupakan suatu proses pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen (kuesioner) dalam suatu penelitian.<sup>65</sup> Tujuan dari adanya uji validitas yaitu agar hasil penelitian tersebut menjadi penelitian yang valid.

Pada penelitian ini, peneliti *korelasi person product moment*. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan  $r$  tabel dengan  $r$  hitung dengan taraf signifikansi pada kedua sisi adalah 0,05 atau 5 %.<sup>66</sup> Perbandingan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka hasilnya dikatakan valid.

Berikut nilai  $r$  *product moment*.

---

<sup>64</sup> Imami Nur. "Pengumpulan Data Dalam Kualitatif. Jurnal Keperawatan Indonesia.", 37.

<sup>65</sup> Nana Marlina, Edo Indriyanto, dan Siti Masripah. "Uji Validitas Reabilitas Terhadap Implementasi Aplikasi Penjualan dan Pembelian, Jurnal Informasi dan Sistem.", vol. 1, no. 3, 2016, 27

<sup>66</sup> Prayeteno. 2009. *Belajar SPSS*, (Jakarta: Buku Kit). Hlm. 17



**Tabel 3.1**  
**Nilai-nilai r**

No.	N	Taraf Signifikan 5%
1	38	0,320
2	39	0316
3	40	0,312
4	41	0,308
5	42	0,304

Pernyataan tersebut menyatakan bahwa r tabel dengan sig 0,05 dengan jumlah responden 40 mendapatkan hasil r tabel sebesar 0,312. Hasil uji validitas instrumen dengan melakukan uji *spss versi 16* sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Hasil Validitas Variabel *Servant Leadership* (X1)**

<u>Item pernyataan</u>	<u>R Hitung</u>	<u>r tabel</u>	<u>Keterangan</u>
X1.1	0,792	0,312	Valid
X1.2	0,792	0,312	Valid
X1.3	0,795	0,312	Valid
X1.4	0,813	0,312	Valid
X1.5	0,764	0,312	Valid
X1.6	0,811	0,312	Valid
X1.7	0,412	0,312	Valid
X1.8	0,752	0,312	Valid
X1.9	0,752	0,312	Valid
X1.10	0,806	0,312	Valid

Analisis diatas menunjukan bahwa, item *servant leadership* dinyatakan valid, karena telah mencapai skor 0,312. Maka, dari 10 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Validitas Variabel Integritas Karyawan (X2)**

Item <u>pernyataan</u>	R <u>hitung</u>	R <u>tabel</u>	<u>Keterangan</u>
X2.1	0,720	0,312	Valid
X2.2	0,731	0,312	Valid
X2.3	0,735	0,312	Valid
X2.4	0,707	0,312	Valid
X2.5	0,793	0,312	Valid
X2.6	0,539	0,312	Valid
X2.7	0,680	0,312	Valid
X2.8	0,767	0,312	Valid

Dari tabel analisis diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan dari variabel integritas karyawan adalah valid, karena mencapai 0,312. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan untuk penelitian.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,690	0,312	Valid
Y.2	0,626	0,312	Valid
Y.3	0,486	0,312	Valid
Y.4	0,709	0,312	Valid
Y.5	0,610	0,312	Valid
Y.6	0,442	0,312	Valid
Y.7	0,463	0,312	Valid
Y.8	0,499	0,312	Valid

Table tersebut menyebutkan bahwa item pernyataan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid, karena telah mencapai 0,312. Dengan demikian 8 pernyataan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

2. **Uji Reliabilitas Data:** Reliabilitas data adalah alat pengumpul data yang terpercaya.<sup>67</sup> Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji *Alpha Cronbach* untuk menghitung hasil dari pengujian reliabel atau tidak. Ketentuan dalam uji reliabilitas ini adalah apabila taraf signifikansi 0,05. Nilai *Alpha* lebih besar dari r kritis *product moment* menyatakan arti bahwa hasil instrument dapat dinyatakan reliabel.

a. Hasil Uji Reliabilitas variabel *Servant Leadership* (X1)

---

<sup>67</sup> Zulkifli M. "Validitas dan Reabilitas Suatu Instrumen Penelitian." *Jurnal Tabularasa*, vol. 6, no.1, 2019, 93

**Tabel 3.5**  
**Reliability Statistics**  
***Servant Leadership***

<u>Cronbach's</u> Alpha	N of Items
.913	10

Menurut table diatas menyebutkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari variable *servant leadership* sebesar 0,913. Sedangkan nilai r kritis sebesar 0,312 (uji 2 sisi pada sig 0,05) dengan jumlah N atau responden 40. Dari pernyataan tersebut bahwa nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,312 maka, variable *servant leadership* dinyatakan reliabel dan bisa dijadikan bahan penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas pada Integritas (X2)

Variable integritas organisasi memiliki 8 item pernyataan yang akan diberikan kepada responden. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Reliability Statistics**  
**Integritas**

<u>Cronbach's</u> Alpha	N of Items
.859	8

Menurut table diatas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari variable integritas sebesar 0,859 sedangkan nilai r kritis diperoleh 0,312. Dengan jumlah N atau responden 40. Dengan demikian disebutkan bahwa nilai *Alpha's Cronbach's* lebih besar dari 0,312 maka dapat

dinyatakan reliable dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

c. Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja Karyawan (Y)

Peneliti melakukan uji reliabilitas pada Variable kinerja karyawan. Variable kinerja karyawan memiliki 8 item pernyataan. Berikut ini hasil uji reabilitas pada variable kinerja karyawan.

**Tabel 3.7**

**Reliability Statistics  
Kinerja Karyawan**

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	8

Menurut tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari variable kinerja karyawan sebesar 0,704 Sedangkan r kritis diperoleh sebesar 0,312. Dengan jumlah N atau responden 40. Dengan demikian disebutkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,312 maka dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

## H. Teknik Analisis Data

1. **Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Data):** Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji regresion. Setelah di uji asumsi klasik (normalitas data) maka data dapat dijadikan sebagai perwakilan populasi.<sup>68</sup> Sebelum melakukan pengujian regresi, peneliti melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

<sup>68</sup> Jamaluuddin. 2016. "Pengaruh perencanaan anggaran dan evaluasi pada kinerja organisasional dengan standart biaya variable marketing pada pemda kab, Wajo." *Jurnal Ilmiah Akutansi Peradaban*, vol. 3, no. 2, 1-21

Uji asumsi klasik disebut juga dengan uji normalitas. Hal tersebut dimaksudkan agar populasi dapat dipercaya secara keseluruhan. Sehingga nantinya akan dilakukan estimasi tanpa pengingkaran terhadap asumsi klasik lainnya. Diantaranya adalah normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.<sup>69</sup> Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , yaitu distribusi memiliki sifat normal
  - b. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu distribusi memiliki sifat tidak normal
- 2. Uji Multikolonieritas:** Uji multikolonieritas adalah alat uji yang digunakan untuk melakukan pengujian dengan membuktikan adanya correlation dengan variable *independent*.<sup>70</sup> Sebab, model regresi yang baik sebaiknya tidak terikat oleh korelasi antar variable *independent*. Ghozali dikutip Haslinda dan Jamaluddin menyatakan, bahwa untuk menimbang ada tidaknya multikolinieritas. Adanya multikolinieritas dapat diketahui dengan melakukan penganalisisan nilai toleransi dan VIF (*Variance Influence Factor*).
- 3. Uji Heteroskedastisitas:** Uji heteroskedastisitas salah satu alat pengujian untuk mengetahui adanya sebuah kesamaan atau perbedaan variasi dari residu data. Apabila terdapat kesamaan maka dinyatakan homokedastisitas. Dan jika ada perbedaan maka dinyatakan terdapat heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan pola atau grafik *scatterplot*. Tetapi sebaliknya, apabila tidak

---

<sup>69</sup> Oki Dan Soni. "Pengaruh Praktek MSDM Strategik Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR." *Jurnal Manajemen Dewantara*, vol.1, no. 2, 2014, 17-40

<sup>70</sup> Angrita. Dkk. "Korporat Finansial Performance Effects Of Makro Economic Faktor Against Stocks Return." *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 5, no. 2, 2014, 17-40

ditemukan adanya pola menyebar, maka dapat dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>71</sup> Adapun alat yang digunakan untuk melakukan pengujian heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji gletser. Uji glejser merupakan alat uji yang digunakan untuk meyakinkan hasil penelitian.

**4. Uji Regresi Linier Berganda:** Uji regresi linier berganda berfungsi dalam pengujian regresi secara linier dengan 2 variable atau lebih. Variable tersebut terdiri dari 2 variable *independent* dengan 1 variabel *dependent*. Uji regresi linier berganda berfungsi untuk meramalkan dari nilai variable *dependent* berdasarkan pada variable *independent*. Berikut rumus dalam melakukan uji regresi :

- a. Merumuskan hipotesis
- b. Menyusun tabel
- c. Menghitung a dan b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> :

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x^2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

d. Membuat Persamaan Regresi

a : konstanta, harga y bila X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> = 0, bisa bernilai + maupun -

b<sub>1</sub> : koefisien variabel X<sub>1</sub>, bisa bernilai + maupun -

e.

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n$$

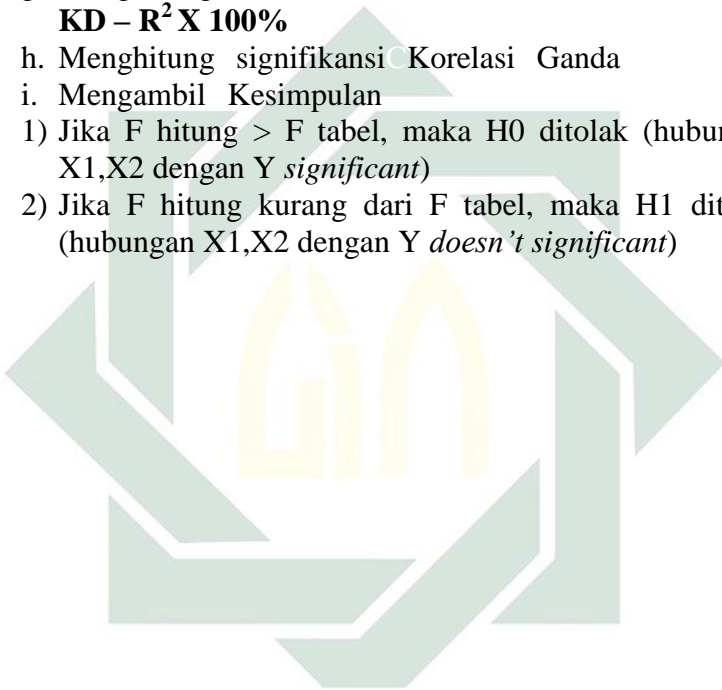
f. Menghitung Nilai Korelasi Ganda

---

<sup>71</sup>Jamaluuddin, Halinda. 2016. "Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standarrt Beaya Variable Marketing Pada Pemda Kabupaten Wajo." *Journal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, vol. 2, no. 1, 1-21

$$(R_{(x_1, x_2)y}) = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

- g. Menghitung Determinan Korelasi Ganda  
**KD – R<sup>2</sup> X 100%**
- h. Menghitung signifikansi Korelasi Ganda
- i. Mengambil Kesimpulan
  - 1) Jika F hitung > F tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak (hubungan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dengan Y *significant*)
  - 2) Jika F hitung kurang dari F tabel, maka H<sub>1</sub> ditolak (hubungan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dengan Y *doesn't significant*)





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. Ebad Alrahman Wisata**

PT. Ebad Alrahman Wisata merupakan perusahaan jasa awal dari Yayasan Mabruro yang berdiri pada 1997. Pada saat itu, pelayanan dibatasi hanya melalui bimbingan haji reguler atau haji pemerintah. Seiring berjalannya waktu, tahun 2005 Yayasan Mabruro ini memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dari para jamaah. Kemudian, dibentuklah PT. Mabruro atau Diva Mabruro. PT tersebut menjual dengan harga yang terjangkau hingga menengah ke atas. Meskipun PT. Mabruro atau Diva Mabruro memasang harga terjangkau, perusahaan jasa tersebut menggunakan hotel bintang 3 dan 4 di Makkah.

Pada tahun 2008 Yayasan Mabruro mendirikan PT. Ebad Alrahman Wisata di Surabaya. PT. Ebad Alrahman Wisata melayani para jamaah mulai dari *private* hingga sistem kekeluargaan. Seiring berjalannya waktu, kepercayaan hingga pelayanan yang semakin meningkat di hati para jamaah haji atau umroh. Hal tersebut membuat PT. Ebad Alrahman Wisata tidak hanya menjual jasanya dengan membimbing jamaahnya saja. Namun PT. Ebad Alrahman Wisata melayani tiket Pesawat Domestik Dan Internasional, *Moestlim Tour*, dan *Travel Document*.

##### **2. Visi dan Misi PT. Ebad Alrahman Wisata**

###### **a. Visi PT. Ebad Alrahman Wisata**

PT. Ebad Alrahman Wisata memiliki visi “Memberikan pelayanan terbaik pada para tamu Allah Jamaah Umrah dan Haji Plus, sejak dari Tanah Air hingga Tanah Suci dan

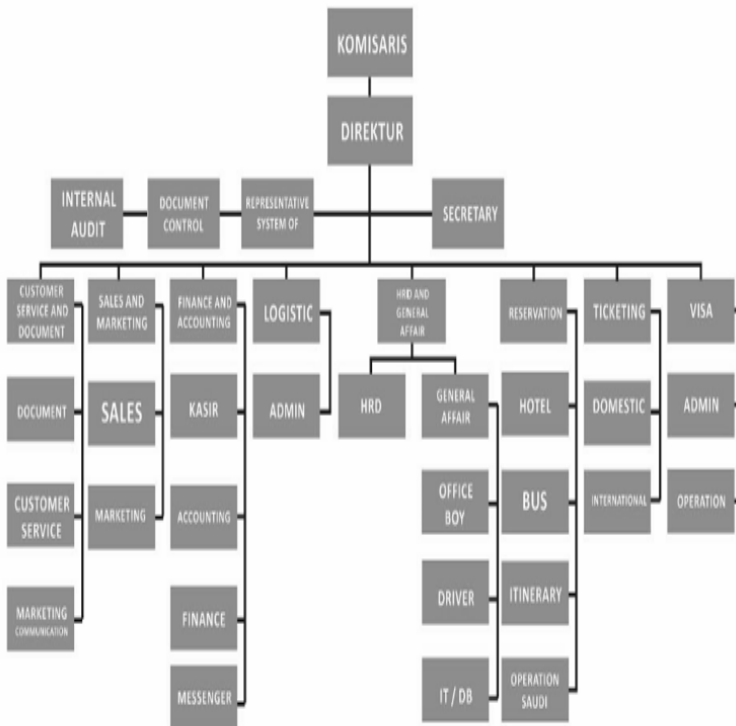
sampai kembali lagi ke Tanah Air dengan meraih Umrah dan Haji yang Mabruur”.

b. Misi PT. Ebad Alrahman Wisata

PT. Ebad Alrahman Wisata mempunyai misi, yaitu “Mencapai Umroh dan Haji Mabruur bersama Ebad Wisata”.

## 2. Struktur PT. Ebad Alrahman Wisata

Adapun struktur PT. Ebad Alrahman Wisata yang peneliti dapatkan dari responden PT. Ebad Alrahman Wisata. Berikut bagan PT. Ebad Alrahman Wisata:



## B. Penyajian Data

### 1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang *Servant Leadership* (X1)

Peneliti menyusun 10 pernyataan tentang *servant leadership* yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban terdapat skor penilaian dari peneliti. Berikut ini adalah hasil variabel *servant leadership* yang telah diuji menggunakan SPSS versi 16.

**Tabel 4.1**  
**Frekuensi kasih sayang (X1.1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Baik	7	17,5	17,5	17,5
Tidak Baik	5	12,5	12,5	30,0
Netral	15	37,5	37,5	67,5
Baik	11	27,5	27,5	95,0
Sangat Baik	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan kasih sayang. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 15 orang atau sebesar 37,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 37,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4.2**  
**Frekuensi Kepedulian (X1.2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Baik	9	22.5	22.5	22.5
Tidak Baik	7	17.5	17.5	40.0
Netral	15	37.5	37.5	77.5
Baik	8	20.0	20.0	97.5
Sangat Baik	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan kepedulian. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 15 orang atau sebesar 37,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 37,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 2,5%.

**Tabel 4.3**  
**Frekuensi sifat rendah hati (X1.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Baik	10	25.0	25.0	25.0
Tidak Baik	9	22.5	22.5	47.5
Netral	16	40.0	40.0	87.5
Baik	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan sifat rendah hati. Dari 40 responden, responden yang memilih baik sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5 %, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 16 orang atau sebesar 40%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 10 orang atau sebesar 25%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 40% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 12,5%.

**Tabel 4.4**  
**Frekuensi sifat Ramah (X1.4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <del>Sangat Tidak Baik</del>	6	15.0	15.0	15.0
<del>Tidak Baik</del>	5	12.5	12.5	27.5
<del>Netral</del>	7	17.5	17.5	45.0
<del>Baik</del>	16	40.0	40.0	85.0
<del>Sangat Baik</del>	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan sifat ramah. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 15 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 16 orang atau sebesar 40%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan

prosentase 40% dan paling sedikit menjawab tidak baik dengan jumlah prosentase 12,5%.

**Tabel 4.5**  
**Frekuensi komitmen memiliki visi sama dengan perusahaan (X1.5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Baik	3	7.5	7.5	22.5
	Netral	16	40.0	40.0	62.5
	Baik	9	22.5	22.5	85.0
	Sangat Baik	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan komitmen memiliki visi sama dengan perusahaan. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 15%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 16 orang atau sebesar 40%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 7,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 40% dan paling sedikit menjawab tidak baik dengan jumlah prosentase 7,5%.

**Tabel 4.6**  
**Frekuensi meminta pendapat akan masa depan perusahaan (X1.6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	9	22.5	22.5	22.5
	Tidak Baik	3	7.5	7.5	30.0
	Netral	14	35.0	35.0	65.0
	Baik	11	27.5	27.5	92.5
	Sangat Baik	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan meminta pendapat akan masa depan perusahaan. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 14 orang atau sebesar 35%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 7,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 35% dan paling sedikit menjawab sangat baik dan tidak baik dengan jumlah prosentase 7,5%.

**Tabel 4.7**  
**Frekuensi kesempatan membuat keputusan (X1.7)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Baik	5	12.5	12.5	15.0
	Netral	10	25.0	25.0	40.0
	Baik	13	32.5	32.5	72.5
	Sangat Baik	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan kesempatan membuat keputusan. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 13 orang atau sebesar 32,5%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 10 orang atau sebesar 25%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 32,5% dan paling sedikit menjawab sangat tidak baik dengan jumlah prosentase 2,5%.

**Tabel 4.8**  
**Frekuensi kesempatan mengembangkan keahlian (X1.8)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Baik	2	5.0	5.0	5.0
Tidak Baik	5	12.5	12.5	17.5
Netral	11	27.5	27.5	45.0
Baik	19	47.5	47.5	92.5
Sangat Baik	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan kesempatan mengembangkan keahlian. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 19 orang atau sebesar 47,5%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 2 orang



atau sebesar 5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 47,5% dan paling sedikit menjawab sangat tidak baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4.9**  
**Frekuensi bersikap terbuka dan memberi masukan**  
**(X1.9)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <b>Sangat Tidak Baik</b>	2	5.0	5.0	5.0
<b>Tidak Baik</b>	5	12.5	12.5	17.5
<b>Netral</b>	11	27.5	27.5	45.0
<b>Baik</b>	19	47.5	47.5	92.5
<b>Sangat Baik</b>	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan bersikap terbuka dan menerima masukan. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 19 orang atau sebesar 47,5%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 47,5% dan paling sedikit menjawab sangat tidak baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4.10**  
**Frekuensi menjaga rahasia (X1.10)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <b>Sangat Tidak Baik</b>	5	12.5	12.5	12.5
<b>Tidak Baik</b>	6	15.0	15.0	27.5
<b>Netral</b>	6	15.0	15.0	42.5
<b>Baik</b>	19	47.5	47.5	90.0
<b>Sangat Baik</b>	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan menjaga rahasia. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 19 orang atau sebesar 47,5%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 6 orang atau sebesar 15%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 47,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 10%.

**Tabel 4.11**

		Statistics									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.90	2.62	2.40	3.28	3.15	2.90	3.70	3.40	3.40	3.28
	Median	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa indikator paling dominan pada variabel *servant leadership* adalah X1.1

“kasih sayang” dan X1.6 “meminta pendapat akan masa depan perusahaan”. Sedangkan nilai indicator terendah pada variabel *servant leadership* adalah X1.5 “komitmen memiliki visi yang sama dengan perusahaan”.

## 2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Integritas (X2)

Peneliti menyusun 8 pernyataan untuk diajukan kepada responden tentang integritas. Setiap pernyataan telah diberi jawaban dengan skor penilaian oleh peneliti. Berikut ini adalah hasil variabel integritas yang telah diuji menggunakan SPSS versi 16.

**Tabel 4.12**  
**Frekuensi amanah (X2.1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <i>Sangat Tidak Baik</i>	5	12.5	12.5	12.5
<i>Tidak Baik</i>	9	22.5	22.5	35.0
<i>Netral</i>	20	50.0	50.0	85.0
<i>Baik</i>	5	12.5	12.5	97.5
<i>Sangat Baik</i>	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan amanah. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 20 orang atau sebesar 50%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan

prosentase 50% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 2,5%.

**Tabel 4.13**  
**Frekuensi tidak merugikan orang lain (X2.2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Baik	8	20.0	20.0	20.0
Tidak Baik	10	25.0	25.0	45.0
Netral	12	30.0	30.0	75.0
Baik	8	20.0	20.0	95.0
Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan tidak merugikan orang lain. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 10 orang atau sebesar 25%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 30% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4.14**  
**Frekuensi memperjuangkan kebenaran meskipun**  
**dalam bentuk bahaya (X2.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Baik	8	20.0	20.0	20.0
Tidak Baik	9	22.5	22.5	42.5
Netral	11	27.5	27.5	70.0
Baik	8	20.0	20.0	90.0
Sangat Baik	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan memperjuangkan kebenaran meskipun dalam bentuk bahaya. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 27,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 10%.

**Tabel 4.15**  
**Frekuensi percaya diri (X2.4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Baik	6	15.0	15.0	15.0
Tidak Baik	12	30.0	30.0	45.0
Netral	14	35.0	35.0	80.0
Baik	6	15.0	15.0	95.0
Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan percaya diri. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 14 orang atau sebesar 35%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 30% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4.16**  
**Frekuensi mempertimbangkan kepentingan organisasi (X2.5)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Baik	9	22.5	22.5	22.5
Tidak Baik	5	12.5	12.5	35.0
Netral	14	35.0	35.0	70.0
Baik	10	25.0	25.0	95.0
Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan mempertimbangkan kepentingan organisasi. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 10 orang atau sebesar 25%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 14 orang atau sebesar 35%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%. Dari pernyataan

tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 35% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%

**Tabel 4.17**  
**Frekuensi menimbang permasalahan beserta akibatnya dengan seksama (X2.6)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Baik	2	5.0	5.0	5.0
Tidak Baik	2	5.0	5.0	10.0
Netral	2	5.0	5.0	15.0
Baik	24	60.0	60.0	75.0
Sangat Baik	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan menimbang permasalahan beserta akibatnya dengan seksama. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 25%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 24 orang atau sebesar 60%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 2 orang atau sebesar 5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 60% dan paling sedikit menjawab netral, tidak baik dan sagat tidak baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4.18**  
**Frekuensi antusiasme dalam bekerja (X2.7)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <b>Sangat Tidak Baik</b>	6	15.0	15.0	15.0
<b>Tidak Baik</b>	12	30.0	30.0	45.0
<b>Netral</b>	13	32.5	32.5	77.5
<b>Baik</b>	7	17.5	17.5	95.0
<b>Sangat Baik</b>	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan antusiasme dalam bekerja. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 13 orang atau sebesar 32,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 32,5% dan paling sedikit menjawab sagat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4.19**  
**Frekuensi selalu melakukan yang terbaik (X2.8)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <b>Sangat Tidak Baik</b>	6	15.0	15.0	15.0
<b>Tidak Baik</b>	12	30.0	30.0	45.0
<b>Netral</b>	8	20.0	20.0	65.0
<b>Baik</b>	12	30.0	30.0	95.0
<b>Sangat Baik</b>	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan selalu melakukan yang terbaik. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5%, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, sedangkan responden yang menjawab Netral sejumlah 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 30% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4.20**

**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.70	2.65	2.78	2.65	2.78	3.95	2.68	2.80
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa indikator paling dominan pada variabel integritas adalah X2.6 “menimbang permasalahan beserta akibatnya dengan seksama”. Sedangkan nilai indicator terendah pada variabel *servant leadership* adalah X1.4 “percaya diri”.

**3. Hasil Uji Asumsi Klasik:** Setelah menguji validitas dan reliabilitas maka dapat dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan agar populasi secara keseluruhan terwakili oleh data sampel yang telah diolah. Pada uji analisa statistic yang digunakan adalah:

- a. Uji Normalitas:** Uji normalitas memiliki fungsi untuk mendapatkan informasi mengenai data yang didapatkan berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Test kolmogrov-Smirnov*. Dasar yang digunakan sebagai pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikan  $> 0,05$ . Berikut hasil uji normalitas data menggunakan SPSS Versi 16.

**Tabel 4.21**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25021099
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.054
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.582
Asymp. Sig. (2-tailed)		.887

a. Test distribution is Normal.

Table diatas adalah hasil uji normalitas menggunakan 1 sample K-S atau *one sample kolmogrov-smirnov*. Table diatas menunjukkan bahwa signifikan ( $0,887 > 0,05$ ) artinya signifikansi variable lebih besar daripada signifikansi 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable yang meliputi *servant leadership*, integritas dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

- b. Uji Multikolinieritas:** Uji multikolinieritas adalah pengujian yang digunakan untuk membuktikan adanya *correlation* dengan variable independent. Adanya

multikolinieritas dapat diketahui dengan melakukan penganalisisan nilai toleransi dan VIF (Variasi Influence Factor). Hasil dari regresi yang terdapat multikolinieritas adalah apabila besarnya VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10.

**Tabel 4.22**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		<u>Collinearity Statistics</u>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Servant Leadership	.233	4.299
	<u>Integritas</u>	.233	4.299

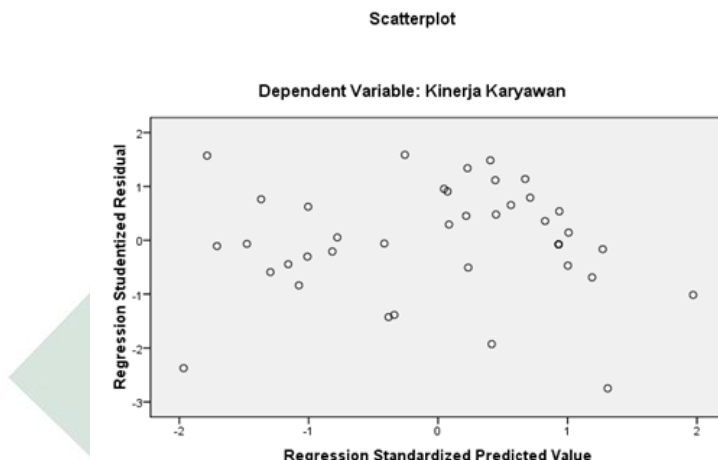
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat melalui table VIF atau Tolerance. Nilai variable *servant leadership* adalah 0,233 lebih besar dari 0,10 dan 4,299 lebih kecil dari 10. Variable integritas adalah 0,233 lebih besar dari 0,10 dan 4,299 lebih kecil dari 10. Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel independent tidak terjadi adanya multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas:** Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu alat uji yang dilakukan untuk mengetahui adanya kesamaan atau perbedaan variasi dari residual pengamatan kesatu ke pengamatan lainnya. Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan pola-pola atau grafik *scatterplot* yang telah terbentuk. Tetapi sebaliknya, apabila tidak ditemukan

adanya pola/graifik menyebar pada area mengatas atau dibawah angka 0 di sumbu Y maka dapat dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas.

**Gambar 4.1**



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas metode *scatterplot* diatas, hasilnya bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Penyebaran tidak membentuk pola dan menyebar ke segala arah. Pengujian ini juga memenuhi uji asumsi klasik yaitu dengan hasil dbahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas. Peneliti juga menggunakan uji heterokedastisitas metode glejser. Uji glejser mempunyai tujuan untuk memperkuat penelitian ini. Uji glejser dapat digunakan untuk meyakinkan hasil penelitian. Alat uji tersebut juga digunakan sebagai prediksi adanya heteroskedasitas dengan cara melakukan regresi nilai keabsolutan residual pada variable independent. acuan yang diambil adalah apabila  $sig > 0,05$ , hal tersebut dapat diketahui tidak adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 4.23**

<u>Variabel</u>	<u>Sig</u>	<u>Kesimpulan</u>
<i>Servant Leadership</i>	0,976	<u>Tidak Terjadi Heteroskedastisitas</u>
<u>Integritas</u>	0,915	<u>Tidak Terjadi Heteroskedastisitas</u>

Dari tabel diatas menyajikan uji heteroskedastisitas dengan gletser method. Variabel *servant leadership* bernilai *sig*  $0,976 > 0,05$ . Variabel integritas memiliki nilai  $0,915 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat diketahui bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

**4. Uji Regresi Linier Berganda:** Uji regresi linier berganda adalah sebuah alat uji yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hubungan linier antara beberapa variable independent dengan variabel dependent. Uji regresi linier berganda berfungsi untuk meramalkan dari nilai variabel dependen berdasarkan pada variabel independent. Berikut hasil uji regresi linier berganda:

**Tabel 4.24**  
**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
<u>Kinerja Karyawan</u>	28.75	4.965	40
Servant Leadership	31.02	8.529	40
<u>Integritas</u>	22.98	6.363	40

- a. **Tabel Descriptive:** Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui, bahwa besarnya *mean* (rata-rata) dari masing-masing variabel. *Mean* dari kinerja karyawan sebesar 28,75. Sedangkan rata-rata ( $X_1$ ) *servant leadership* sebesar 31,02. Kemudian rata-rata integritas sebesar 22,98. Adapun simpangan baku untuk variabel kinerja karyawan sebesar 4,965. Simpangan baku *servant leadership* sebesar 8,529 dan simpangan baku integritas sejumlah 6,363.

Tabel 4.25

## Correlations

		Kinerja Karyawan	Servant Leadership	Integritas
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.712	.746
	Servant Leadership	.712	1.000	.876
	Integritas	.746	.876	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Servant Leadership	.000	.	.000
	Integritas	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	40	40	40
	Servant Leadership	40	40	40
	Integritas	40	40	40

- b. **Tabel Correlation:** Tabel “*Correlation*” menunjukkan mengenai hubungan antar  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ . Nilai korelasi *servant leadership* dengan  $Y$  sejumlah 0,712 dengan nilai *p value* (signifikan) sejumlah 0,000. Sehingga dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang tinggi atau kuat. Hubungan tersebut juga signifikan (*p value* < 0,05). Sedangkan variabel integritas dengan  $Y$  sejumlah 0,746 nilai *p value* 0,000. Sehingga hal tersebut dapat dinyatakan terdapat hubungan yang tinggi atau kuat.

Selain itu hasilnya juga signifikan karena ( $p$  value < 0,05). Terdapat rumus dalam memastikan kuatnya hubungan, yaitu:

**Tabel 4.26**  
**Makna Nilai Korelasi *Product Moment***

Nilai	Makna
0,00-0,19	Sangat rendah/sangat lemah
0,20-0,39	Rendah/lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi/kuat
0,80-1,00	Sangat tinggi/sangat kuat

**Tabel 4.27**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	<u>Integritas</u> , Servant <u>Leadership<sup>a</sup></u>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- c. **Tabel Variabel Entered/Removed:** Tabel “*Variable entered/removed*” menunjukkan bahwa, variabel X1, X2 dan, Y telah disertakan untuk pengolahan data.

**Tabel 4.28****Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.548	3.337

a. Predictors: (Constant), Integritas, Servant Leadership

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**d. Tabel Summary:** Tabel “*Model Summary*” menjabarkan perihal nilai R. Nilai R dapat dilihat tingginya koefisien regresi antar variabel *servant leadership*, integritas dan variabel kinerja karyawan sejumlah 0,756. Sedangkan *R square* bernilai 0,572 (tingkat kontribusi *R square* yaitu  $0,572 \times 100\%$ ). Hal tersebut menunjukkan, bahwa *servant leadership* sebagai variabel (X1) dan integritas sebagai variabel (X2) memperlihatkan dampak yang terjadi terhadap kinerja karyawan, sebagai variabel (Y) sejumlah 57,2% dan 42,8% dipengaruhi oleh variabel atau factor lain.

**e. Tabel Standart Error of Estimate:** Tabel Error atau biasa disebut “*Standart Error of Estimate*” (SEE) sejumlah 3,337. Hasil tersebut memiliki hasil yang baik. Penggunaan tabel SEE bertujuan untuk melihat seberapa baik hasil tingkat eror yang didapat. Fungsinya adalah untuk diuji regresi dengan baik yang akan digunakan sebagai predictor. Cara mengetahui adalah dengan membandingkan nilai simpangan baku variabel dependent harus lebih kecil. Nilai simpangan baku sebesar 4,965. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $SEE < \text{simpangan baku}$  maka model regresi ini dapat dipergunakan sebagai predictor kinerja karyawan.



**Tabel 4.29**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.509	2	274.755	24.675	.000 <sup>a</sup>
	Residual	411.991	37	11.135		
	Total	961.500	39			

a. Predictors: (Constant), Integritas, Servant Leadership

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- f. Tabel Anova:** Tabel “*Anova*” memiliki kekuatan interpretasi, bahwa hubungan *servant leadership*, integritas dan kinerja karyawan adalah signifikan. Hal itu dapat dibuktikan dengan melihat pada nilai F sebesar 24,675 dengan melihat nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal itu menunjukkan bahwa hubungan pada kedua variable adalah signifikan.

**Tabel 4.30**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.783	2.068		7.148
	Servant Leadership	.144	.130	.248	1.111
	<u>Integritas</u>	.413	.174	.529	2.372

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- g. Tabel Coefficients:** Tabel “*Coefficients*” mengenai persamaan garis regression. Adapun rumusnya yaitu:  
 $\hat{Y} : a + b_1X_1 + b_1X_1 + b_1X_1 + b_1X_1$   
 $\hat{Y} : 14.783 + 0,144 (0) + 0,413 (0)$   
 Artinya, jika *servant leadership* = 0 ( $X_1 = 0$ ), integritas = 0 ( $X_2 = 0$ ), maka kinerja karyawan sebesar 14,783

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ebad Alrahman Wisata

Hasil uji regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hasilnya terdapat pengaruh positif. Hal ini dapat dilihat pada tabel “*Correlation*”, dalam kolom “*sig*” (*p value*) dalam bagian *servant leadership* dengan hipotesis :

Nilai *p value* > 0,05, maka  $H_0$  diterima (koefisien regresi signifikan). Nilai *p value* < 0,05, maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan). Berikut hipotesisnya :

$H_0$  : Tidak signifikan antara *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : pengaruh signifikan antara *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.

Dalam tabel 4.2 “*Correlation*” menunjukkan, bahwa nilai *p value* untuk konstanta sejumlah  $0,000 < 0,05$ , maka nilainya signifikansi. Demikian pula untuk nilai *p value* (*sig.*) variabel *servant leadership* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka variabel memperoleh hasil signifikan.

Dan penjelasan ini dapat ditarik kesimpulan,  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh variabel *servant leadership* ( $X_1$ ) terhadap terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Ebad Alrahman Wisata.

#### 2. Pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan pada PT. Ebad Alrahman Wisata.

Hasil pengujian regresi ini untuk variabel integritas terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa ada pengaruh satu signifikan. Hal tersebut dapat diketahui melalui tabel “*Correlation*”, untuk kolom, “*sig*” (*p value*) pada bagian integritas dengan hipotesisnya :

Nilai *p value* > 0,05, maka  $H_0$  diterima. Sedangkan nilai *p value* < 0,05, maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan). Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antara integritas terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh antara integritas terhadap kinerja karyawan

Tabel “*Correlation*” menjabarkan hasil *p value* pada konstansta sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (sig.) variable integritas sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka nilainya berarti signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, H<sub>0</sub> ditolak yang berarti, terdapat pengaruh integritas (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ebad Alrahman Wisata.

3. Pengaruh *servant leadership* dan integritas terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata.

Pengujian secara simultan adalah hasil uji yang dilakukan dengan menguji bersama-sama. Cara melihat hasil uji secara simultan dapat dilihat melalui hasil uji “*Anova*” untuk kolom “*sig.*” (*p value*) diatas dengan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antara *servant leadership* dan integritas terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh antara *servant leadership* dan integritas terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan tabel “*Anova*” nilai sig. dengan nilai *p value* adalah  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa *servant leadership* dan integritas berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak, yang berarti adanya pengaruh antara *servant leadership* dan integritas terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata.

4. Prediksi tingkat kinerja karyawan dengan *servant leadership* dan integritas pada PT. Ebad Alraman Wisata.

Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh nilai *Standart Error of Estimate* (SEE) sebesar 3,337. Nilai tersebut berguna untuk mengetahui model regresi yang digunakan apakah sudah berfungsi secara baik sebagai

predictor. Maka, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku sebesar 4,965. Hasilnya nilai SEE lebih kecil dari nilai simpangan baku, maka dapat dinyatakan bahwa *servant leadership* dan integritas dapat dijadikan prediksi peningkatan kinerja karyawan.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Dari pemaparan tabel "Anova" diketahui, bahwa hasil uji simultan kolom *sig* (*p value*) dengan hipotesa berikut :

H0 : Tidak ada pengaruh antara *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Ada pengaruh antara *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel "Anova" menunjukkan bahwa variable *independent* berpengaruh signifikan pada variable *dependent* dengan nilai *p value* adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa, *servant leadership* dan integritas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, adapula penjelasan mengenai *servant leadership* dan integritas karyawan yang dapat memperkuat hasil analisis tersebut, yaitu :

Pemimpin merupakan seorang yang berpengaruh dalam sebuah organisasi. Pemimpin mempunyai hubungan yang significant terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang diterapkan para pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.<sup>72</sup> Terdapat banyak jenis gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan melayani. Greenleaf dalam kutipan Fachreza dan Oliveia, bahwa pemimpin yang

---

<sup>72</sup> Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motibasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empati Enam Jaya Abadi Balikpapan." *Jurnal Sains*, vol. 2, no. 1, Hlm. 20

melayani merupakan gaya kepemimpinan yang mengawali pelayanan dengan rasa tulus dalam hati.<sup>73</sup> Sedangkan Smat dalam kutipan Slamet Riyadi menyatakan, bahwa karyawan akan bekerja secara optimal jika dengan adanya pemimpin yang baik. Selain itu gaya kepemimpinan yang baik dan melayani bawahannya akan memberikan hal positif terhadap kinerja karyawan yang tinggi.<sup>74</sup> Pemimpin dikatakan sukses apabila pemimpin mampu menjadi motivasi dan pendorong bagi karyawannya. Motivasi dan pendorong tersebut diciptakan dengan suasana serta budaya kerja yang dapat meningkatkan perkembangan bagi karyawan. Motivasi seorang pemimpin untuk karyawan berawal dari integritas seorang pemimpin.

Kemudian, integritas merupakan sikap loyalitas pada prinsip moral tertentu yang diwujudkan ke dalam sebuah tindakan berbentuk sebuah kejujuran pada setiap kesempatan.<sup>75</sup> Nilai integritas harus dimiliki oleh setiap orang termasuk pemimpin maupun karyawan. Hal ini guna meningkatkan kepercayaan satu sama lain. Menurut Mc Key dalam kutipan Linda seorang pemimpin yang memiliki sebuah integritas dan ketulusan dapat membangun sebuah kepercayaan karyawan.<sup>76</sup> Jika seorang pemimpin sudah tumbuh rasa percaya, maka pemimpin akan menunjukkan kepada karyawan atas keputusan dan aksi yang dijalankan. Dengan tumbuhnya rasa kepercayaan

---

<sup>73</sup> *Ibid*

<sup>74</sup> Slamet Riyadi. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur. Di Jawa Timur." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2011, Hlm. 42.

<sup>75</sup> Anggara. "Integritas Moral Dalam Konteks Pengambilan Keputusan Etis." *Jurnal Manajemen Teknologi*, 2011, Hlm. 89

<sup>76</sup> Linda Aryani. "Kompetisi Tidak Sempurna Tanpa Integritas Pada Pemimpin." *Jurnal Psikologi*, vol. 9, tahun. 2013, hlm. 37.

tersebut, karyawan akan memiliki dampak baik pada kinerjanya.

Dari pernyataan yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka kesimpulannya adalah *servant leadership* dan integritas mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dalam tabel 4.5 *model summary*, bahwa variabel *independent* mempunyai peningkatan pada variabel *dependent* secara beersama-sama. Pernyataan tabel 4.5 sesuai, yaitu terdapat hubungan signifikan antara variabel *servant leadership* dan integritas terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial

a. Pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.2 “*Correlation*” menunjukkan, bahwa hasil *p value* sebesar 0,05. Nilai *p value* dari *servant leadership*  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel *servant leadership* mempunyai nilai signifikan. Pernyataan tersebut seperti hipotesis diatas, yaitu  $H_0$  ditolak maka signifikan. Oleh sebab itu, variabel *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata.

Hasil nilai signifikan tersebut tentunya di dukung factor lain dalam variable *servant leadership*. Adapun pendukung hasil variabel *servant leadership* yaitu dari beberapa indikator di dalamnya. Diantaranya adalah angpao love, humality, vision, trust dan empowerment. Hal tersebut dikemukakan oleh Dennis yang kutipan oleh Meily.<sup>77</sup> Sehingga dapat ditarik kesimpulan, bahwa variabel *servant leadership* mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,000 dan dinyatakan signifikan.

---

<sup>77</sup> Meily Margaretha. “Pengaruh Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Kecocokan Orang-Organisasi Serta Identifikasi Organisasi.” *Jurnal Manajemen*, vol. 12, no. 1, 2012, Hlm. 48

b. Pengaruh integritas karyawan terhadap kinerja karyawan

Dalam tabel 4.2 "*Correlation*" memiliki penjelasan, bahwa nilai *p value* sebesar 0,05. Nilai integritas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan begitu variabel integritas organisasi mempunyai hasil yang signifikan dengan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian bahwa ada pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata.

Hasil nilai signifikansi tersebut didukung oleh indikator didalamnya. Adapun indikator integritas menurut Ni Komang dan Ni Luh yaitu kejujuran, keberanian, sikap bijaksana dan sikap tanggung jawab.<sup>78</sup> Sedangkan indikator dari kinerja karyawan yaitu, kualitas, kuantitas, kerjasama dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa variabel integritas mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

3. Nilai hubungan antara *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan

Berdasarkan tabel "*Model Summary*" memperlihatkan data, bahwa nilai *correlation* pada kolom R sebesar 0,756. Nilai hubungan yang menunjukkan makna tinggi atau kuat. Nilai tersebut disumbangkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.5 juga diperkuat oleh tabel 4.3. Tabel 4.3 menjelaskan tentang kekuatan hubungan 0,60 - 0,79. Hal tersebut berarti tinggi nilai hubungan dari suatu variabel.

Meskipun demikian, *servant leadership* dan integritas mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sebesar 57,2% (kontribusinya sebesar  $0,572 \times 100\%$ ), menunjukkan besarnya nilai 57,2% dan 42,8% dipengaruhi oleh variabel

---

<sup>78</sup> Ni Komang dan Ni Luh Supadmi. "Pengaruh pengendalian internal, integritas, dan asimetri informasi pada kecurangan akuntansi." *Jurnal Akuntansi*, vol. 21, no. 1, 2017, hal. 410.



lain. Dari hasil yang diperoleh terdapat nilai hubungan yang kuat, karna seluruh responden yang menjawab angket adalah pegawai PT. Ebad Alrahman Wisata telah mengisi kuosioner yang dibagikan oleh peneliti.

4. Nilai hubungan antara *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial
  - a. Nilai hubungan antara *servant leadership* terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.2 tentang “*Correlations*” menunjukkan hasil hubungan antar variabel *servant leadership* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). nilai korelasi *servant leadership* (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,712 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang tinggi dan signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alraman Wisata. Pernyataan tersebut diperkuat pada table 4.3 “kekuatan hubungan”. Tabel tersebut menjelaskan, bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,60 sampai 0,79 dapat diartikan tinggi atau kuat nilai hubungannya dari variabel *servant leadership*. Nilai tersebut dapat dilihat pada hasil analisis yang dilakukan peneliti antara variabel *servant leadership* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,712 yang berarti kuat. Ada teori pendukung dalam pernyataan ini, sebagai berikut.

Pemimpin pelayan atau *servant leadership* merupakan hal penting dalam kinerja. pemimpin pelayan merupakan pemimpin yang melayani anggotanya dengan ketulusan yang timbul dari dalam hati. Dengan adanya pemimpin pelayan mampu meningkatkan kepercayaan serta mengembangkan arah, tujuan, serta prestasi karyawan.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Bonar Dan Fransisca. “Peran Kebermaknaan Hidup dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Hidup Sukarelawan Lembaga Swadaya Masyarakat.”, vol. 4, no. 3, 2012, Hlm. 161



Berdasarkan analisa data menggunakan model statistik, variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh *servant leadership* sebesar 71,2%. Adapun variabel lainnya yang mempengaruhi sebesar 28,8% terhadap kinerja karyawan.

b. Nilai hubungan antara integritas karyawan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.2 *Corrlation* menunjukkan bahwa nilai hubungan antara integritas (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,746 dengan nilai *p value* sebesar 0,000. Nilai variabel X2 integritas memiliki nilai yang kuat atau tinggi terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alraman Wisata. Pernyataan tersebut didukung tabel 4.3 kekuatan hubungan. Tabel tersebut menjelaskan bahwa, nilai integritas memiliki nilai hubungan 0,60 - 0,79. Tabel tersebut bermakna tinggi atau kuat. Adapun teori pendukung dalam pernyataan ini, yaitu :

Integritas adalah sikap loyalitas pada prinsip moral tertentu yang diwujudkan ke dalam sebuah tindakan berbentuk sebuah kejujuran pada setiap kesempatan.<sup>80</sup> Untuk dapat menghasilkan kinerja baik di perusahaan seseorang harus memiliki integritas dalam dirinya melalui sikap jujur, berani, semangat kerja tinggi, membangun hubungan baik antar rekan kerja ataupun orang lain, hingga pandai mengorganisasikan diri sendiri.<sup>81</sup> Dalam hal ini wujud kepemilikan integritas diri itu muncul dalam sebuah bentuk kinerja atau hasil kerja yang baik. Sehingga dapat dinyatakan bahwa integritas yang melekat pada diri karyawan akan tercermin pada kinerja organisasi yang optimal.

---

<sup>80</sup> Anggara. "Integritas Moral Dalam Konteks Pengambilan Keputusan Etis." *Jurnal Manajemen Teknologi*, vol. 10, 2011, Hlm.89

<sup>81</sup> Simponi Rahmadani. " Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai." *JESS*, vol. 4, no. 2, 2020, Hlm. 175

Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel integritas mempunyai pengaruh sebesar 74,6%. Sehingga 25,4% dipengaruhi oleh factor lain. Dengan begitu variable integritas pada PT. Ebad Alrahman Wisata memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

5. Nilai hubungan paling dominan antara *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Tabel *Correlation* memberikan informasi mengenai hubungan antara *servant leadership* (X1) dan integritas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi *servant leadership* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,712 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Oleh sebab itu, variabel *servant leadership* mempunyai nilai hubungan yang tinggi atau kuat . Hal tersebut dikarenakan tingkat signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai korelasi integritas karyawan (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,746 dengan nilai *p value* 0,000. Dengan demikian, variabel integritas mempunyai nilai hubungan yang kuat atau tinggi. Hal tersebut dikarenakan nilai *p value* < 0,05 terhadap kinerja karyawan.

6. Prediksi antara *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji pada table 4.5 “*Model Summary*” diperoleh nilai *standart eror of estimate* (SEE) sebesar 3,337. Nilai SEE berfungsi dengan baik atau sebaliknya sebagai predictor. Untuk itu nilai SEE harus dibandingkan dengan simpangan baku, yaitu sebesar 4,965. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat diketahui, bahwa nilai SEE lebih kecil dari simpangan baku. Sehingga model regresi ini dapat menunjukkan *servant leadership* dan integritas karyawan dapat menjadi prediksi peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, PT. Ebad Alraman Wisata perlu meningkatkan *servant leadership* dan integritas karyawan

guna kinerja karyawan meningkat dan dapat mencapai tujuan sesuai hasil yang diinginkan.

7. Nilai indicator tertinggi dan terendah dari variabel *servant leadership* dan integritas karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil uji pada table 4.11 “*Statistic*” diperoleh nilai *mean* variabel *servant leadership* sebesar 2.90 pada indikator X1.1 dan X1.6. Hal ini dapat diketahui, indikator paling dominan pada variabel *servant leadership* adalah X1.1 “kasih sayang” dan X1.6 “meminta pendapat akan masa depan perusahaan”. Sedangkan nilai indicator terendah pada variabel *servant leadership* adalah X1.5 “komitmen memiliki visi yang sama dengan perusahaan” dengan nilai *mean* sebesar 2,15.

Hasil uji pada table 4.20 “*Statistic*” diperoleh nilai *mean* pada variabel integritas karyawan sebesar 2.95 pada indikator X2.6. Hal ini dapat diketahui, indicator paling dominan pada variabel integritas adalah X2.6 “menimbang permasalahan beserta akibatnya dengan seksama”. Sedangkan nilai indicator terendah pada variabel integritas karyawan adalah X1.4 “percaya diri” dengan nilai *mean* sebesar 2,65.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan mengenai *servant leadership* dan integritas terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan

Berdasarkan table 4.6 Anova dapat dilihat, bahwa nilai signifikan variabel *servant leadership* dan integritas karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai *p value*  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut bermakna *servant leadership* dan integritas karyawan berpeengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh antara *servant leadership* dan integritas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisaata.

2. Pengaruh *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial
  - a. Pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan yaitu,  $0,000 < 0,05$ . Dari pernyataan tersebut menunjukkan, bahwa *servant leadership* signifikan dan  $H_0$  ditolak, nilai ini dapat dilihat pada table 4.2 *Correlation*. Dengan begitu, dapat diketahui bahwa nilai *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata.

b. Pengaruh integritas karyawan terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan, bahwa variable integritas karyawan merupakan signifikan dan  $H_0$  ditolak. Nilai tersebut dapat dilihat tabel 4.2 *Correlation*. Dapat ditarik kesimpulan, bahwa integritas karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata.

3. Nilai hubungan antara *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan

Dari table 4.5 “*Model Summary*” menyatakan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang diteliti. Nilai hubungan dilihat dari kolom R, sebesar 0,756. Nilai hubungan tersebut menunjukkan nilai sedang yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Nilai hubungan antara *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kineerja karyawan secara parsial

a. Nilai hubungan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.2 “*Correlation*” menyatakan bahwa hubungan antara *servant leadership* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi *servant leadership* sebesar 0,712 dengan nilai *p value* signifikan 0,000. Dari penjelasan tersebut, *servant leadership* memiliki nilai yang berhubungan kuat atau tinggii terhadap kinerja karyawan pada PT. Ebad Alrahman Wisata.

b. Nilai hubungan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.2 “*Correlation*” memiliki informasi, bahwa hubungan variabel integritas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi integritas organisasi sebesar 0,746 dengan nilai *p value* signifikan 0,000. Oleh sebab itu, integritas karyawan memiliki nilai yang kuat atau tinggi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ebad Alrahman Wisata.

5. Nilai hubungan paling dominan antara *servant leadership* dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial

Dari tabel 4.2 “*Correlation*” menunjukkan variabel yang paling dominan pada kinerja karyawan. Variabel *servant leadership* memperoleh nilai sebesar 0,712 dengan nilai *p value* 0,000 yang menunjukkan korelasinya tinggi. Sedangkan variabel integritas karyawan memiliki nilai sebesar 0,746 dengan nilai *p value* 0,000. Hal tersebut berarti korelasinya tinggi.

6. Prediksi tingkat kinerja karyawan dengan *servant leadership* dan integritas karyawan.

Dari hasil uji regresi linier tabel 4.5 *Model Summary* diperoleh *Standart Error of Estimate* (SEE) sebesar 3,337. Nilai tersebut digunakan untuk menguji model regresi telah berguna dengan baik atau belum sebagai prediktor. Adapun syaratnya yaitu nilai SEE harus lebih kecil dari simpangan baku. Nilai simpangan baku sebesar 4,965. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa  $SEE < \text{simpangan baku}$ , yaitu  $3,337 < 4,965$ . Dengan begitu, model regresi telah menunjukkan, bahwa *servant leadership* dan integritas karyawan dapat menjadi presiksi untuk peningkatan kinerja karyawan.

7. Indikator *servant leadership* dan integritas karyawan yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan

Indicator *servant leadership* dan integritas karyawan paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kasih sayang dan sikap bijaksana antar pemimpin dan bawahan. Oleh karena itu, pemimpin melayani harus selalu menganggap orang sekitar tidak hanya sebagai alat akan tetapi pelengkap satu sama lain dalam mencapai tujuan.

## **B. Saran dan Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa:

### 1. PT. Ebad Alrahman Wisata

Dalam penelitian ini bahwa, *servant leadership* dan integritas harus di pertahankan dan ditingkatkan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ebad Alrahman Wisata.

### 2. Peneliti Lanjutan

Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan responden dari cabang PT. Ebad Alrahman Wisata lainnya guna memperkuat data dengan hasil yang akurat lagi. Selain itu, peneliti selanjutnya lebih menekankan kembali variabel-variabel yang akan dijadikan penelitian. Dalam kuesioner peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan pernyataan “saya” dalam indicator integritas karyawan.

## **C. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti memiliki kesadaran, bahwa masih banyak kekurangan dalam melakukan penulisan ini. Dalam penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan dari penyebarang kuosioner. Hal tersebut dikarenakan angket yang diberikan adalah manual serta peneliti kurang mengawasi jawaban yang telah diberikan oleh responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. A., & Mulyana, O. P. (2014). Hubungan antara servant leadership dengan komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit delta surya sidoarjo. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 4(2), 140-151.
- Aqsa, M. A., & Fitriyah, H. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Silver Silk Tour And Travel Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(1), 97-106.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 14(2)
- Aryani, L., Maretih, A. K. E., Cucuani, H., Susanti, R., & Lestari, Y. I. (2013). Kompetensi Tidak Sempurna Tanpa Integritas Pada Pemimpin. *Jurnal Psikologi*, 9(1), 31-39.
- Bateman, Thomas S. dkk. 2014. *Manajemen Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia Yang Kompetitif*. Jakarta : Salemba Empat.
- Cahyani, N. M., Indriyanto, E., & Masripah, S. (2006). Uji Validitas dan Reabilitas Terhadap Implementasi Aplikasi Penjualan dan Pembelian. *Information System For Educators And Professionals: Journal Of Information System*, 1(1), 21-34
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23-37.



- Denziana, A., Indrayenti, I., & Fatah, F. (2014). Corporate Financial Performance Effects of Macro Economic Factors Against Stock Return. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(2).
- Faidy, A. B., & Arsana, I. (2014). Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas XI. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, 2(2), 454-468.
- Gea, A. A. (2014). Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis. *Humaniora*, 5(2), 950-959.
- Harmaily, B. Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara (Studi pada kantor wilayah Direktorat Jendral Pajak Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(1)
- Hutapea, B., & Dewi, F. I. R. (2012). Peran kebermaknaan hidup dan kepemimpinan melayani terhadap kepuasan hidup sukarelawan lembaga swadaya masyarakat. *Jurnal Insan*, 14(3), 159-170.
- Imami Nur Rahmawati, *Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif*, Jurnal Keperawatan Indonesia, maret 2007, 37.
- Isdianto, O., & Kurniawan, I. S. (2017). Pengaruh Praktik Msdm Strategik dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki). *Manajemen Dewantara*, 1(2), 56-60.
- Jamaluddin, M. (2016). Haslinda. 2016. Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja

Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal*, 2(1)

- Koesmono, T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Karya Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Kurnia, R. P. (2020). Kepemimpinan yang Melayani di Sekolah Kristen dalam Pengelolaan Organisasi, Pengelolaan Stres, dan Integritas [Servant Leadership in Christian Schools Through the Organization Management, Stress Management, and Integrity]. *Diligentia: Journal of Theology and Christian Education*, 2(2), 1-13.
- Lestari, N. K. L., & Supadmi, N. L. (2017). Pengaruh pengendalian internal, integritas dan asimetri informasi pada kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(1), 389-417.
- Masrukhin, & Waridin. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, *EKOBIS*, 7(2)
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian. *Jurnal Tabularasa*, 6(1), 87-97.
- Musianto, L. S. (2004). Perbedaan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan kualitatif dalam metode penelitian. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 4(2), pp-123.
- Nur, Prayitno. 2017. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Relasi Inti Media.

- Perdana, I. K. H., & Surya, I. B. K. Pengaruh Servant Leadership Dan Trust in Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6).
- Pranoto, T.K. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Mediasi. *Agora*, 7(1)
- Pratama, B. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dream Tour & Travel Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 9(1).
- Prawani SR, D. (2013). Memahami Sebuah Konsep Integritas. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 5(3), 1-14.
- Prayeteno. 2009. *Belajar SPSS*. Jakarta: Buku Kit
- Purwanto, Jazuli Suryadhi. Dkk. 2016. *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 16(2), 132-141
- Rani, F. K., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(03).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.

Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*, 4(1), 645-650.

Sarjana, S., & Khayati, N. (2016). Pengaruh etika, perilaku, dan kepribadian terhadap integritas guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 1(3), 379-393.

Siswanti, Y., & Anjasasi, F. A. (2017). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Employee's Organizational Member Performance (ROMP) Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Dan Dukungan Organisasional Persepsian, *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 8(2)

Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsini. 2002. *Procedur Penelitian sebuah Prakktek*. Jakartra: Aneka Cipta

Suryani, L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan Terhadap Budaya Organisasi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong. *Jurnal PubBis*, 2(1), 54-69.

Suryani, S., & Hendriyadi, H. (2016). Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.

Syaidah, N. (2014). Manajemen dan Kepemimpinan, *jurnal darul Ilmi*, 3(2)

- Tb. Sjafri Mangkuprawira, *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*, Bogor: IPB Press, Oktober 2011, hal. 122
- Thaufik, M. (2020). Pengaruh Integritas Organisasi Dan Prilaku Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Kerjasama Sekretariat Dprd Kabupaten Solok. *Prosiding Simposium Nasional Magister (Sinmag)*, 4(1).
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Ulfah, N. M. (2017). Strategi Dan Manajemen Dakwah Lembaga Dakwah Islam Indonesia (LDII) Kecamatan Tugu Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 35(2), 207-224.
- Wahyuddin, W. (2017). Kontribusi Pondok Pesantren Terhadap NKRI. *Saintifika Islamica: Jurnal Kajian Keislaman*, 3(01), 21-42.
- Wardana, M. A., & Ariyanto, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Objektivitas, Integritas Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(2), 948-976.
- Wardani, W. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Hajikota Tangerang). *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 2(1).

- Wetik, S. W., Dammar, B., & Tamsah, H. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Wijayanti, R. A ., & Prihatsanti, U. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Melayani Pimpinan Dengan Stress Kerja Pada Tenaga Pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru. *Jurnal Empati*, 3(2).
- Wisasa, A. (2011). Integritas moral dalam konteks pengambilan keputusan etis. *Journal of Technology Management*, 10(1), 119651.
- Yolanda, N. M., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (ODP) Dinas Kota Padang, *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, 3(1).
- Yusnaena, & Syahril. (2013). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Menara Ilmu*, 9(42).