

**SERVANT LEADERSHIP, SELF AWARENESS DAN KOMPENSASI
PENGARUHNYA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA
KARYAWAN PADA PUSKESMAS TANJUNGBUMI MADURA**

Taufiqur Rachman
Siti Mujanah
Nanis Susanti
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email: taufiqurrachman81@gmail.com, sitimujanah@untag-sby.ac.id,
nanis@untag-sby.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of Servant Leadership, Self Awareness and Compensation on Performance and Employee Engagement at Tanjungbumi Health Center, Bangkalan Regency. The sample used in this study were 107 respondents non-medical personnel who were submitted the questionnaires from 125 population. The data was collected by distributing a questionnaire with several statements. While the technical data analysis used in this study is to use Partial Least Square (PLS). The results of this study are as follows: the increase in Servant Leadership, Self Awareness and Compensation has significantly increase the employee's Engagement. Moreover Servant Leadership, and Self Awareness significantly influence to the Employee Performance, but Compensation has no effect on increasing employee performance; Nevertheless an increase in Employee Engagement will significantly influence the increase in Employee Performance. This implies that to increase employee performance to improve performance can be done by increasing servant leadership, self awareness and compensation given to employees

Keywords: Servant Leadership, Self Awareness, Compensation, Employee Performance, Employee Engagement, Health Center

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan asset yang memegang peranan sangat penting karena memberikan dampak besar terhadap kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur dari organisasi yang mempunyai peranan dalam kegiatan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi, apabila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi juga baik karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Demi terwujudnya harapan tersebut perusahaan perlu melakukan pengelolaan faktor-faktor produksi, diantaranya adalah sumber daya manusia yaitu karyawan.

Untuk mewujudkan hubungan model *Employee Engagement* dan

menunjang kinerja pegawai, maka *Servant Leadership* dan *Self Awareness* adalah salah satu variable yang ingin diperhatikan kemudian diteliti juga seberapa tinggi pengaruh kompensasi yang diberikan instansi pada pegawai terhadap kinerjanya.

Servant Leadership merupakan seseorang yang menjadi pelayan lebih dahulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin dengan cara menempatkan kebutuhan karyawan sebagai prioritas, mengenal kehormatan dan pentingnya nilai bagi setiap individu, dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama

Menurut Listyowati (2008), *self awareness* adalah keadaan dimana individu dapat memahami diri sendiri

dengan setepat-tepatnya, yaitu kesadaran mengenai pikiran, perasaan, dan evaluasi diri. Individu yang memiliki self-awareness yang baik maka memiliki kemampuan mengontrol diri, yakni mampu membaca situasi sosial dalam memahami orang lain dan mengerti harapan orang lain terhadap dirinya.

Definisi kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2017 : 119) yaitu kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Merujuk dari pengertian atas kompensasi, dapat dikatakan bahwa salah satu istilah ekonomi yang memiliki peran penting, karena berkaitan langsung dengan pendapatan karyawan. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan.

Suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Salah satu hal yang bisa menjadi kunci sukses adalah apa yang disebut keterlibatan karyawan. *Employee engagement* adalah satu situasi di mana setiap karyawan memiliki komitmen kuat pada pekerjaan mereka, tujuan perusahaan, dan nilai dari perusahaan tersebut. Secara umum karyawan yang memiliki *engagement* kuat akan tampak antusias dan bekerja dengan sungguh-sungguh bukan saja karena mereka digaji, namun karena mereka ingin memberikan sesuatu untuk perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas membuat peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh *Servant Leadership*, *Self Awareness* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan *Employee Engagement* Pada Puskesmas Tanjungbumi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan oleh Puskesmas Tanjungbumi.

KAJIAN PUSTAKA

Servant Leadership

Seorang pemimpin yang baik sangat diharapkan banyak orang. Ketika seseorang diangkat menjadi seorang pemimpin maka seluruh orang akan mengharapkan bahwa pemimpin tersebut adalah seorang pemimpin yang baik dan dapat mengayomi akan siapapun yang ada di bawah kepemimpinannya. Pengertian *Servant Leadership* menurut Trompenaars dan Voerman (2010:3), *Servant Leadership* adalah gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani berada dalam satu harmoni, dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seorang *servant leader* adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk melayani dan memimpin, dan yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal saling memperkuat secara positif.

Hasil penelitian Budiastuti dkk. (2018) menunjukkan bahwa *servant leadership* bersama-sama dengan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, Muji Rahayu (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *servant leadership* berhubungan kuat dengan kinerja karyawan, dari hasil analisis menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Supangga (2016) dalam penelitiannya mengukur *servant leadership* kedalam beberapa dimensi seperti *love*, *empowerment*, *vision*, *humility*, dan *trust*, dan dari semua dimensi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self Awareness

Self awareness merupakan kesiapan (*awareness*) karyawan terhadap peristiwa yang terjadi di lingkungan sekitarnya dan peristiwa kognitif yang terdiri dari memori, pikiran, perasaan dan sensasi fisik". *Self Awareness* juga dapat menunjukkan perhatian terhadap diri sendiri, kesiapan untuk mengenali diri sendiri terhadap apa yang dilakukan, dan pemahaman tentang lingkungan yang ada di sekitar kita (Solso dkk (2007)). *Self*

Awareness pegawai dapat dipengaruhi oleh pikiran-pikiran yang dirasakan diri sendiri, karena *Self Awareness* berpusat pada keadaan di dalam dirinya sehingga mengetahui keberadaan dirinya di dalam kelas. Lebih lanjut dikatakan bahwa *Self Awareness* dapat secara efektif mengingatkan masa lalu dan mempengaruhi masa depan. Hal ini dapat diartikan pengalaman-pengalaman seseorang atau ilmu-ilmu yang sudah didapatkan sebelumnya dapat secara efektif mempengaruhi keputusan keputusan pada masa depannya.

Self Awareness penting di miliki oleh karyawan karena dapat berpengaruh signifikan terhadap *employee Engagement* (Mujanah, 2020), hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *employee engagement* dapat dilakukan dengan memberikan dukungan terhadap karyawan dalam meningkatkan *elf awareness* dari karyawan. Hasil penelitian dari Sastrawinata (2011) menyatakan bahwa jika *Self awareness* meningkat maka kinerja auditor juga akan meningkat.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Hasil penelitian Affini dan Surip (2018), bahwa berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Dari hasil perhitungan nilai koefisien jalur kompensasi berpengaruh langsung terhadap *employee engagement*, hal ini selaras dengan hasil penelitian Dewi (2012), dimana kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Menurut Mujanah (2009) Kompensasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, oleh karena itu kompensasi harus diberikan dengan baik karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kompensasi diberikan secara baik atau diberikan secara adil, obyektid san terbuka maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Hal ini di dukung oleh hasil penelitiannya Dwianto et al. (2019) yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian perusahaan perlu memberikan kompensasi terhadap karyawan sesuai dengan beban kerja dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan

Employee Engagemen

Komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan sering disebut sebagai *Employee engagement*. *Employee engagement* merupakan suatu istilah yang relatif baru dalam ilmu sumber daya manusia, dimana kata tersebut sering digunakan oleh lembaga konsultan yang khusus bergerak dalam bidang sumber daya manusia. *Employee engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir.

Daya tarik ini timbul karena *Employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini telah didefinisikan oleh salah satu organisasi riset terkemuka sebagai hubungan emosional yang tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya. (Risher, 2010:74).

Hasil penelitian Mujanah (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi dapat mewujudkan kinerjanya dengan sangat baik. Demikian juga hasil

penelitiannya Satria Husen Joyonegoro, 2018, bahwa *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu suatu instansi harus memberikan dorongan agar karyawan memiliki engagement sehingga dapat memperoleh kinerja yang lebih tinggi. Hal ini di dukung oleh Nabilah Ramadhan1 & Jafar Sembiring (2014), bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan

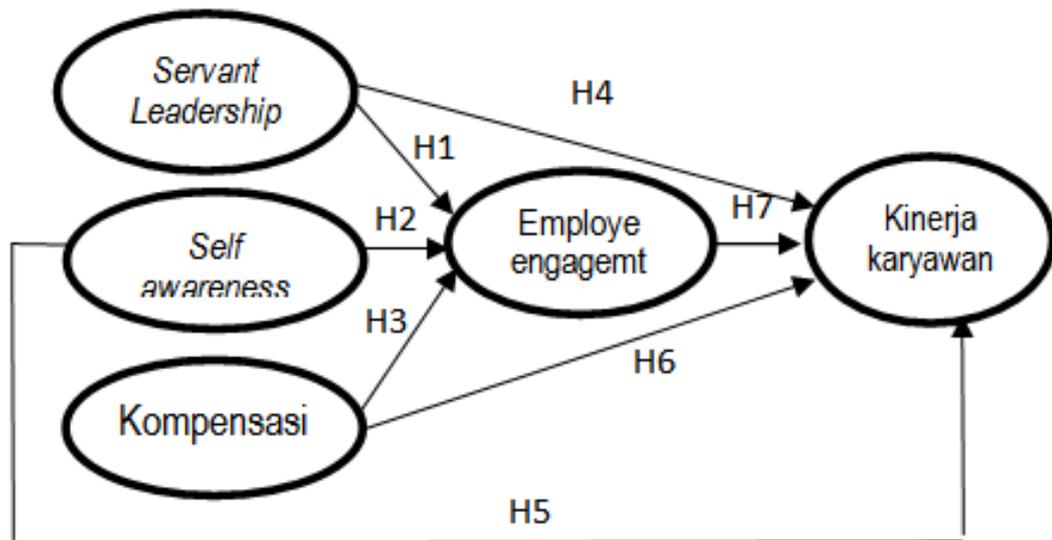
Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190).

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41).

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian dapat dilihat pada gambar 1, dimana *servant leadership*, *Self awareness* dan Kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang dibangun berdasarkan kajian teori dan empiris maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*

2. *Self Awareness* berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*

3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*

4. *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5. *Self Awareness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

7. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ialah perencanaan dalam suatu kerangka yang bersifat konseptual struktur relasi variabel-variabel suatu kajian penelitian (Kerlinger, 1990:532). Perencanaan terinci yang digunakan sebagai pedoman studi penelitian yang mengarah pada tujuan dari penelitian tersebut (Aaker dan Day, 2001). Penelitian yang akan dilakukan ini termasuk jenis penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dan secara umum data yang disajikan adalah dalam bentuk angka-angka yang dihitung melalui uji statistik yang bertujuan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan variabel antara (*intervening variable*), dalam hal ini melihat pengaruh *Servant Leadership*, *Self Awareness* dan kompensasi terhadap *Employee engagement* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Puskesmas Tanjungbumi Bangkalan. Sampel yang diambil peneliti dari pegawai yang bersatus PNS maupun non PNS Puskesmas Tanjungbumi sebanyak 125 pegawai namun setelah diberikan kuesioner ternyata sampai batas waktu yang ditentukan hanya terkumpul dan melalui proses editing hanya 107 kuesioner yang dapat di analisis lebih lanjut.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari *Servant leadership* yang diukur dengan Love, Empowerment, Vision, Humanity, dan Trust. Variabel kedua adalah *Self Awareness*, diukur dengan Mengenal perasaan dan perilaku diri sendiri, Mengenal kelebihan dan kekurangan sendiri, dan mempunyai sikap mandiri. Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas, sedangkan *Employee Engagement* diukur melalui kemauan, semangat kerja, berkontribusi, antusiasme, inspirasi,

kebanggaan, konsentrasi, waktu dan kesulitan. Selain itu Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan indikator ketepatan waktu menyelesaikan tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama serta kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data pada penelitian ini berasal sepenuhnya dari penyebaran kuesioner yang terkumpul setelah dilakukan editing, kemudian ditabulasikan dan hasilnya terdiri dari dua bagian, yaitu data mengenai deskripsi variabel dan analisis pengujian hipotesis yang terdiri dari *outer* dan *inner* analisis.

Sebelum analisis dilakukan, penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel atau *item* menggunakan rumus korelasi *product moment*. Selanjutnya, apabila nilai koefisien korelasi *product moment* dari suatu *item* tersebut berada di atas nilai 0,30 dengan signifikansi 0,05 (Sarjono, 2011). Sedangkan hasil analisis menunjukkan bahwa setiap *item* pernyataan dalam instrumen penelitian semuanya telah menunjukkan nilai koefisien korelasi di atas 0,3 sehingga semua *item* pertanyaan dinyatakan valid.

Sedangkan Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus korelasi *product moment* untuk mengetahui nilai *croanbach's alpha*. Dengan melihat tabel *reability statistics*, dapat diketahui nilai *croanbach's alpha* jumlah *item* pertanyaan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *croanbach's alpha* > 0,60 dengan signifikansi 0,05 (Sarjono, 2011), sedangkan setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka di atas 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil analisis diskriptif menunjukkan bahwa *Servant Leadership* dalam penelitian ini telah direspon oleh responden dalam kategori tinggi, dari 5 (lima) indikator yang menonjol atau mendapatkan nilai rata-rata tertinggi adalah Trust, hal ini menunjukkan bahwa seorang pimpinan yang menggunakan

gaya kepemimpinan *servant leadership* diharapkan dapat dipercaya, memiliki kemampuan memberdayakan bawahan dan memiliki visi ke depan.

Self awareness yang dimiliki oleh pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah termasuk dalam kategori tinggi, hal ini juga disertai dengan kompensasi yang diberikan terhadap pegawai termasuk dalam kategori tinggi juga, namun demikian *servant leadership*, *self awareness* dan kompensasi yang ada tidak membawa *employee engagement* tinggi namun sebatas sedang, walaupun mereka memiliki kinerja yang tinggi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis PLS (Part List Square), yang telah menganalisis secara outer dan inner model. Dalam pengujian hipotesis, nilai yang dianalisis adalah nilai yang ada pada t-statistic yang dihasilkan dari output PLS dengan membandingkan dengan nilai t-tabel. Output PLS merupakan estimasi variabel laten yang merupakan linier agregat dari indikator.

Evaluasi Outer Model

Suatu Output SmartPLS untuk *loading factor* menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *loading factor* dengan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Nilai paling kecil adalah sebesar 0,712 dimiliki oleh indikator X2.5 sementara yang terbesar adalah sebesar 0,935 dimiliki oleh X1.3. Hal ini membuktikan bahwa semua indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Sedangkan *Discriminant Validity* juga dilakukan terhadap indikator reflektif dengan *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa *loading factor* untuk konstruk *Servant Leadership* (X1.1 sampai dengan X1.5) mempunyai

loading factor kepada konstruk bersangkutan, yang nilainya lebih tinggi dari pada nilai pada konstruk yang lain. Hal yang sama juga berlaku untuk indikator penyusun konstruk yang berikutnya, dimana masing-masing indikator merefleksikan nilai tertinggi pada variabel yang bersangkutan. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok masing-masing yang nilainya lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Sedangkan nilai AVE dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,5; demikian juga dengan nilai akar kwadrat dari AVE mendapatkan nilai lebih dari 0,5 sehingga memenuhi standar uji validitas yang baik pada setiap variabel yang diteliti.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7.

Hasil analisis *Composite reliability* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua konstruk mendapatkan nilai di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 0,934 pada konstruk *Self Awareness*.

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* di mana output SmartPLS memberikan hasil Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6 dan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,6.

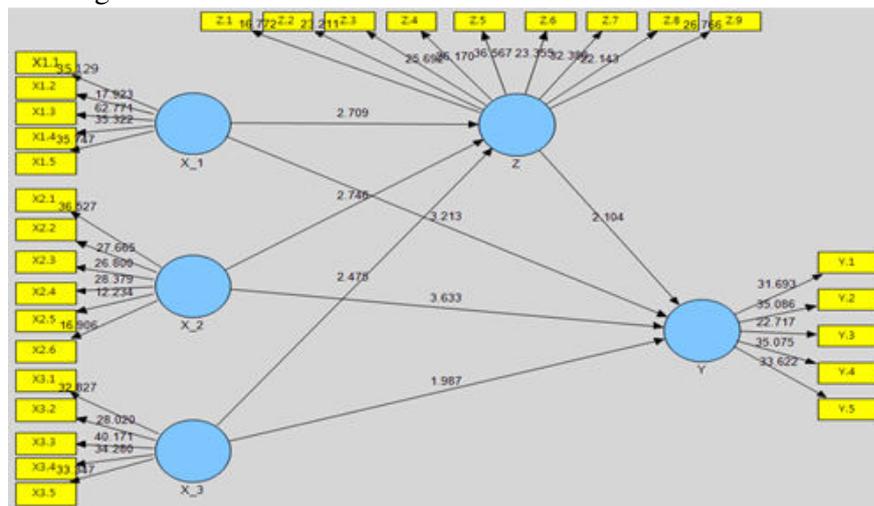
Nilai terendah adalah sebesar 0,915 pada konstruk faktor *Self Awareness* dan Kompensasi. Dimana nilai *communality* pada masing-masing konstruk dalam penelitian ini mencapai nilai di atas 0,5 sehingga hasil pengujian

dengan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* sudah menunjukkan syarat yang baik.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model structural (*Inner model*). Nilai *R-Square* pada konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,298 untuk konstruk *Employee Engagement* yang berarti bahwa *Servant Leadership*, *Self Awareness*, dan *Kompensasi* mampu convergen :

menjelaskan perubahan pada nilai variabel *Employee Engagement* sebesar 29,8%. Selanjutnya, nilai 0,409 untuk konstruk *Kinerja Karyawan* yang berarti bahwa *Servant Leadership*, *Self Awareness*, *Kompensasi*, dan *Employee Engagement* mampu menjelaskan varians *Kinerja Karyawan* sebesar 45%. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dihitung dengan program *SmartPLS* dengan *Inner model* menunjukkan hasil pada gambar 2 bahwa semua indikator membentuk variabel laten yang ditunjukkan oleh nilai validitas konstruk dan reliabilitas



Gambar 2 Hasil Perhitungan Signifikan Pengaruh Antar Variabel

Gambar 2 menyajikan model hubungan antar variabel indogin dengan variabel eksogin, dimana berdasarkan model pada

gambar 1 memberikan hasil penjelasan nilai hubungan antar variabel sehingga mendapatkan hasil seperti pada tabel 1.

Tabel 1 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Ket.
Serv. Lead. -> Empl. Eng	0,301	0,293	0,102	2,954	Signifikan
Self Awareness -> Empl. Eng	0,256	0,260	0,091	2,819	Signifikan
Kompensasi -> Empl. Eng	0,221	0,229	0,092	2,402	Signifikan
Serv. Lead. -> Kinerja	0,267	0,275	0,081	3,315	Signifikan
Self Awareness -> Kinerja	0,293	0,292	0,080	3,637	Signifikan
Kompensasi -> Kinerja	0,165	0,169	0,087	1,897	Tidak Signifikan
Empl. Eng. -> Kinerja	0,189	0,187	0,093	2,034	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis koefien jalur atau pengujian hipotesis dalam penelitian ini, di mana dari 7 (tujuh) hipotesisi yang di rumuskan ternyata hanya satu hipotesis yang tidak signifikan yaitu Pengaruh kompensasi terhadap kinerja, sedangkan hipotesis yang berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai puskesmas tidak begitu mempertimbangkan dari faktor kompensasi dalam mencapai kinerja yang optimal mengingat bekerja di puskesmas diperlukan dedikasi, loyalitas dan komitmen dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien sehingga berapapun kompensasinya mereka tetap berkinerja dengan baik.

Pembahasan

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh sebesar 0,301 terhadap *Employee Engagement*. Pengaruh ini positif dan disertai dengan $t_{\text{statistic}}$ sebesar 2,954 ($t \geq 1,96$) yang artinya bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Dengan kata lain, peningkatan *Servant Leadership* secara signifikan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pegawai di puskesmas Tanjung Bumi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Budiastuti dkk. (2018) bahwa *servant leadership* bersama-sama dengan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Self Awareness* terhadap *employee engagement* sebesar 0,256, ini menunjukkan bahwa hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan karena hasil $t_{\text{statistic}}$ menunjukkan nilai sebesar 2,819 ($t \geq 1,96$) sehingga bisa dikatakan bahwa hipotesis ke-2 dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain, peningkatan *Self Awareness* (X2) akan secara signifikan memberi pengaruh kepada peningkatan *Employee Engagement* (Z) karyawan. Dengan

demikian dapat di katakan hasil penelitian ini mendukung penelitiannya Mujannah, (2020) bahwa *Self Awareness* penting bagi karyawan karena *self awareness* dapat berpengaruh signifikan terhadap *employee Engagement*. Ini artinya untuk meningkatkan *self engagement* karyawan dapat dilakukan dengan memberikan dukungan terhadap karyawan dalam peningkatan *self awareness*.

Pengujian hipotesis bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* menunjukkan hasil perhitungan analisis data sebesar 0,221. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, hasil pengujian ini juga membuktikan bahwa nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 2,402 ($t \geq 1,96$) yang artinya bahwa hipotesis ke-3 pada penelitian ini diterima. Dengan kata lain, peningkatan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *Employee Engagement* di puskesmas Tanjung Bumi. Ini artinya bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Affini dan Surip (2018), dan Dewi (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement*, untuk itu agar karyawan memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan maka hendaknya diberikan kompensasi yang adil, obyektir dan terbuka sehingga karyawan akan merasakan puas terhadap kompensasi yang diterimanya.

Hasil analisa tentang pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh sebesar 0,267 terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif yang disertai dengan $t_{\text{statistic}}$ sebesar 3,315 ($t \geq 1,96$), artinya bahwa hipotesis ke-4 pada penelitian ini diterima. Dengan kata lain, peningkatan *Servant Leadership* (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini

mendukung hasil penelitiannya Muji Rahayu (2019) dan Supengga (2016) bahwa servant leadership menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, lebih lanjut ditemukan dari hasil analisis menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis tentang pengaruh *Self Awareness* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis data yang memperlihatkan bahwa *Self Awareness* berpengaruh sebesar 0,293 terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan disertai dengan $t_{\text{statistic}}$ sebesar 3,637 ($t \geq 1,96$) yang artinya bahwa hipotesis ke-5 pada penelitian ini diterima, dengan kata lain, peningkatan *Self Awareness* secara signifikan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Sastrawinata (2011) yang menyatakan bahwa apabila *Self awareness* meningkat maka kinerja auditor juga akan meningkat.

Pengujian hipotesis tentang Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil perhitungan analisis data memperlihatkan bahwa Kompensasi berpengaruh sebesar 0,165 terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh bersifat positif dan tidak signifikan, hal ini juga disertai dengan $t_{\text{statistic}}$ 1,897 ($t < 1,96$) yang artinya bahwa hipotesis ke-6 pada penelitian ini di tolak. Dengan kata lain, bahwa peningkatan Kompensasi (X3) tidak memberi pengaruh kepada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) di puskesmas Tanjung Bumi. Hal ini kemungkinan bahwa sebagai seorang pegawai di puskesmas yang memiliki pekerjaan melayani dan merawat orang sakit atau pasien sehingga faktor kompensasi tidak begitu dipertimbangkan dalam pencapaian kinerja secara optimal mengingat bekerja di puskesmas diperlukan dedikasi,

loyalitas dan komitmen dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien sehingga berapapun kompensasinya mereka tetap berkinerja dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh sebesar 0,189 terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh ini positif dan disertai dengan $t_{\text{statistic}}$ sebesar 2,034 ($t \geq 1,96$) yang artinya bahwa hipotesis ke-7 pada penelitian ini diterima. Dengan kata lain, peningkatan *Employee Engagement* secara signifikan memberi pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitiannya Mujannah (2020) yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi dapat mewujudkan kerjanya dengan sangat baik. Demikian juga hasil penelitiannya Satria Husen Joyonegoro, 2018, dan Sembiring (2014) bahwa *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu suatu instansi harus mendorong karyawan untuk memiliki *engagement* dengan cara memberikan kepuasan dan motivasi terhadap mereka sehingga dapat memperoleh kinerja yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian, maka simpulan terhadap hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

Servant Leadership berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, hal ini menunjukkan tinggi penerapan *servant leadership* oleh pimpinan di suatu organisasi maka karyawan akan memiliki *employee engagement* terhadap organisasi. Demikian juga *servant leadership* yang dipraktikkan oleh pimpinan di organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Self Awareness berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, hal ini menunjukkan bahwa terbentuknya *Employee Engagement* karyawan salah satunya di tentukan oleh kesadaran diri atau *Self awareness* karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi *self awareness* karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi *employee engagement* yang dimilikinya oleh karyawan terhadap organisasi. Demikian juga hasil penelitian ini menemukan bahwa *self awareness* juga berpengaruh terhadap *kinerja karyawan*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesadaran diri karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, hal ini menunjukkan bahwa besaran dan system kompensasi yang diberikan terhadap karyawan dalapat membuat karyawan memiliki *employee engagement* yang tinggi, namun kompensasi ini berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan menjadi lebih tinggi.

SARAN

Terdapat beberapa saran yang perlu diberikan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik. Adapun beberapa saran yang dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

Pimpinan hendaknya terus berusaha untuk melakukan upaya dalam mewujudkan *Servant Leadership* yang diterapkan terhadap pegawai karena dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan.

Instansi perlu memperhatikan kondisi psikologi setiap karyawannya, karena karyawan yang lebih mengetahui

perihal emosi dan batasan pada dirinya lebih cenderung kinerjanya baik. Pemimpin perusahaan hendaknya dapat memberikan kebutuhan yang diperlukan karyawan dan keluhan yang dimilikinya dalam bekerja dan potensi yang dimiliki karyawan.

Agar pegawai memiliki *employee engagement* terhadap organisasi yang tinggi maka diperlukan adanya upaya untuk membentuk *employee engagement* yang menurut hasil penelitian dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Walaupun kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tetap harus dipertimbangkan untuk selalu meningkatkan kesejahteraan karyawan Puskesmas Tanjungbumi.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel moderasi lain yang mampu untuk memoderasi antar Variabel yang diteliti, sehingga dapat memengaruhi atau memediasi hubungan antar variable, sehingga penelitian ini menemukan variable-variable yang memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, D .A, Kumar, V., Day, G.S. (2001) *Marketing Research*, 7th edition. John Wiley and Sons New York, NY
- Budiastuti, Amin, dan Budiastuti, Susanti , (2018), Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement, dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto, *Jurnal Humansi*, 1 (1)
- Dewi, Diah Indiana. (2012). "Pengaruh Kompensasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap EmployeeEngagement Di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat". *Tesis*

- Pascasarjana*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Dinar Nur Affini dan Ngadino Surip, 2018. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* yang Berdampak Pada *Turnover Intentions*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 4 (1) Pg. 113-127
- Dwianto, Agung Surya; Purnamasari, Pupung; dan Tukini, 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah 2 (2)
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Hery, S.E., M.Si, "Analisis Laporan Keuangan", (Center for Academic Publishing Service; Yogyakarta, thn 2015)
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mujanah, Siti, 2009, Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Merpati Nusantara Surabaya, *Ekonomi & Bisnis* 3.(2),
- Muji Rahayu (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Volume XI (1)
- Mujanah, Siti, (2020), Workability and Self Awareness on Employee Engagement in Indonesian Manufacturing Industries, Proceeding dalam 2nd International Conference on Business and banking Innovation "Nurturing Business and Banking Sustainability", 14-15 Agustus 2020.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Risher (2010). Don't Overlook Frontline Supervisors. *Public Manager*, 39 (3): 74-76.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Sastrawinata, Hendra, 2011, Pengaruh Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Dan Keterampilan Sosial Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Di Kota Palembang *Jurnal Sosialita, Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang*. Vol 1, No 2 (2011)
- Solso, Robert, dkk. 2007. *Psikologi Kognitif*. Jakarta: Erlangga.
- Stephen Eka Sapengga (2016), Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto, *Jurnal AGORA*, 4 (1)
- Trompenaars, Fons dan Voerman, Ed. 2009. *Servant Leadership Across Cultures: Harnessing the strength of the world's most powerful leadership philosophy*. New York: Infinite Ideas Limited.