

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS KESEHATAN KOTA SUNGAI PENUH

Yola Livika Hati, S.A.P¹, H. Edwin Bustami, S.E., M.M.², Megawati, S.Pd., M.Pd³
Program Studi Administrasi Negara, STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

yolalivika19@gmail.com

edwinbustami@gmail.com

megawati@gmail.com

ABSTRACT

With the Problem Formulation Is there an Influence of Servant Leadership, Individual Characteristics, Organizational Culture on ASN Performance in the Sungai Penuh City health service either partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine the effect of Servant Leadership, Individual Characteristics, Organizational Culture on ASN Performance in the Sungai Penuh City health office.

This research uses a quantitative approach where the research method is to use multiple inier regression analysis. From the results of research using this method it is known that Servant Leadership has a significant effect on performance, individual characteristics have a significant effect on performance, and organizational culture has a significant effect on performance. Where Servant Leadership (X1) has a positive effect on performance (y) with a coefficient value of 2.058. and the significance of 0.001 is smaller than the probability value of 0.005. Evidenced by $t_{count} > t_{table}$ (2.058 > 2.015). Individual characteristics (X2) have a positive effect on performance (y) with a coefficient value of -0.730 and a significance of 0.000 which is smaller than the probability value of 0.005. Evidenced by $t_{count} > t_{table}$ (2.730 > 2.015). Organizational culture (X3) has a positive effect on performance (y) with a coefficient value of 2.145 and a significance of 0.000 which is smaller than the probability value of 0.05. Evidenced by $t_{count} > t_{table}$ (2,145 > 2,015). Evidenced by the calculated f value of 1.521 and f table of 2.82 with a significance of 0.002.

Conclusions From This Research Namely Servant Leadership, Individual Characteristics and Organizational Culture together (simultaneously) have a positive effect on performance.

Keywords: Servant Leadership, Individual Characteristics, Organizational Culture, and The performance

ABSTRAK

Dengan Rumusan Masalah Apakah terdapat Pengaruh Servant Leadership, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN pada dinas kesehatan Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Servant Leadership, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN pada dinas kesehatan Kota Sungai Penuh. Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif Dimana Metode Penelitiannya adalah menggunakan Analisis Regresi Inier Berganda. Dari Hasil Penelitian dengan menggunakan metode ini Diketahui Bahwa Servant Leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.. Dimana Servant Leadership (X1) berpegaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 1,058 dan signifikasi sebesar 0,296 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,058 < 2.015). Jadi hal ini berarti tidak terdapat pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja. Karakteristik individu (X2) berpegaruh negatif terhadap kinerja (y) dengan nilai koefisien sebesar -0,730 dan signifikasi sebesar 0,469 lebih besar dari nilai probabilitas 0,005. Dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,730 < 2.015). Jadi hal ini berarti tidak terdapat pengaruh Karakteristik individu terhadap kinerja. Budaya organisasi (X3) berpegaruh negatif

terhadap kinerja (y) dengan nilai koefisien sebesar $-1,145$ dan signifikansi sebesar $0,259$ lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$. Dibuktikan dengan t hitung $< t$ tabel ($-1,145 < 2,015$). Jadi hal ini berarti tidak terdapat pengaruh Budaya organisasi individu terhadap kinerja. Kesimpulan dari Penelitian ini yaitu *Servant Leadership*, Karakteristik Individu dan Budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar $1,521$ dan f tabel sebesar $2,82$ dengan signifikansi sebesar $0,223$.

Kata kunci : *Servant Leadership*, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu lingkungan organisasi pemerintahan peranan sumber daya manusia sangat strategis dan vital karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan organisasi di tempat bekerja. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan harus dapat mengelola dengan baik, sumber daya manusianya karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua akan menjadi tak berarti.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan tidaklah cukup dengan hanya memiliki program perekrutan yang baik atau pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan individu pegawai dalam organisasi, akan tetapi harus menerapkan suatu kebijakan maupun program yang dapat menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja setiap individu pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pegawai tersebut akan menjaga dan membangun loyalitas dan komitmen terhadap organisasinya, dan dari semua hal tersebut diharapkan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi untuk tetap berada didalam organisasi.

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja yang optimal dari Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penyelenggara pelayanan publik. Untuk mencapai kinerja yang optimal, dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun serta bersih dari adanya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dengan demikian penyelenggara pelayanan publik dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Upaya pemerintah dalam mewujudkan tujuan pembangunan dan pemerintahan dalam kerangka pelaksanaan otonomi daerah adalah meningkatkan kinerja serta profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dinas kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan yang memiliki fungsi penting dalam hal pelayanan publik sebagai bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah di daerah. Sebagai upaya mewujudkan pemerintahan yang baik atau yang sering disebut dengan *good governance*. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diantaranya adalah *Servant Leadership*, karakteristik individu, budaya organisasi dan komitmen organisasional.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkinerja baik akan memudahkan lembaga pemerintah dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Menurut Mangkunegara (2002:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan Gibson (2003:355) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi, dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja pelayanan publik, salah satu faktor utama yang memengaruhinya adalah faktor kepemimpinan dan dari berbagai teori kepemimpinan yang ada maka salah satu ciri kepemimpinan yang paling mendekati kesesuaian dengan fenomena yang terjadi pada kinerja pelayanan publik terutama pada birokrasi pemerintah adalah kepemimpinan pelayan atau *servant leadership*. Hal ini karena tujuan pembentukan pemerintahan adalah untuk mengatur, mengelola dan melayani masyarakat sehingga Aparatur Sipil Negara memiliki fungsi, tugas dan peran memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Servant leadership di lingkungan Pemerintah kota sungai penuh khususnya pada Dinas Kesehatan kota sungai penuh pada saat ini masih lemah, belum tertanam kuat dalam diri para pimpinan, hal tersebut dapat dilihat dari observasi awal peneliti yaitu ;

1. Kurangnya pemimpin yang mau mendengarkan (*listening*) masalah yang dialami oleh bawahannya dengan melakukan komunikasi yang akurat dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin yang melayani sebenarnya adalah orang yang mau "mendengarkan" dalam menanggapi masalah.
2. Kurangnya pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mendengarkan kata hati orang lain (*empathy*) karena memimpin dengan empati akan menjadikan pemimpin yang mengerti keadaan bawahannya
3. *Healing* (membuat utuh) pemimpin kurang memiliki kemauan untuk berbagi agar menemukan keutuhan diri pribadi, dan mendukung kebutuhan bawahannya.
4. *Awareness* (kepedulian) pemimpin kurang yang memiliki kepedulian akan dapat memimpin dengan baik dan selalu memahami keadaan bawahannya.
5. Pemimpin kurang melakukan ajakan terhadap bawahannya *persuasion* (persuasi) dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi,
6. Pemimpin kurang *Conceptualization* (konseptual) dalam menemukan solusi untuk persoalan yang dihadapi dirinya dan bawahannya dengan konsep yang jelas.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka dibutuhkan Aparatur Sipil Negara yang dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga, memberikan kinerja yang baik. Namun, masalah yang muncul terkait dengan karakteristik individu ASN di dinas kesehatan kota sungai penuh adalah;

1. Rendahnya kinerja ASN yang dipengaruhi oleh karakteristik biografis yang melekat pada individu antara lain; usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja
2. Rendahnya kemampuan (*ability*) yang dimiliki ASN dalam bekerja. Hal ini terlihat dari kemampuan individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, baik itu dari segi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik
3. Ketidak mampun ASN dalam belajar dari pengalaman. Misalnya tidak mengulangi kesalahan yang telah diperbuat.

Budaya organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Namun, masalah yang muncul terkait dengan budaya organisasi di dinas kesehatan kota sungai penuh adalah :

1. Kurang adanya pemberdayaan bagi pegawai dalam bekerja dan membangun persepsi yang sama terutama dalam membagi tugas pokok dan fungsi masing-masing.
2. Tingkat kedisiplinan pegawai yang kurang dan sudah berlangsung secara terus menerus sehingga sudah menjadi budaya di dinas kesehatan.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian Yang Digunakan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi, Sampel, dan Responden

Adapun Populasi, Sampel, dan Responden dalam penelitian ini adalah aparatatur sipil negara di Dinas Kesehatan Kota Sungai penuh yang berjumlah 46 orang.

Variabel Penelitian

Adapun Variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas : *Servant Leadership*, Karakteristik individu dan budaya organisasi
2. Variabel Terikat : Kinerja

Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya. Dalam pengumpulan data dilapangan guna menuntaskan pembahasan proposal ini, penulis menggunakan Teknik Kuesioner.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini merupakan pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

Interprestasi Data

Skala likert

Menurut Ridwan (2002:12) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, pengaruh dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dari penyebaran angket, hasil terlebih dahulu diberi skor dengan menggunakan skala likert menurut Sugiono (2004:67) mengatakan “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang fenomena sosial”, penggunaan skala likert dalam penelitian ini dengan tingkatan “sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju”. Dengan klasifikasi sebagai berikut:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. TS : Tidak Setuju
4. STS: Sangat Tidak Setuju

Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik.

Untuk mengetahui apakah data yang kita miliki normal atau tidak, kita menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Santoso (2002) memberikan pedoman pengambilan

keputusan tentang data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal yang dapat dilihat dari:

Nilai signifikansi atau probabilitas >0.05 , maka data terdistribusi secara normal.

Nilai signifikansi atau probabilitas <0.05 , maka data terdistribusi secara tidak normal.

2. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016:159) uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Penilaian uji linieritas yaitu dapat dilihat dengan membandingkan antara f hitung dan f tabel apabila nilai f hitung $< f$ tabel maka variabel tersebut dikatakan linier.

Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar 2 variabel atau lebih. Kuat tidaknya hubungan variabel-variabel tersebut dinyatakan dengan bilangan yaitu analisis linier berganda yang dihitung berdasarkan rumus berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Y	= Kinerja
a	= Konstanta regresi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X_1	= Pengaruh servant leadership
X_2	= Karakteristik individu
X_3	= budaya organisasi
ε	= Standar Error

Analisis regresi linier berganda antara Kinerja (Y) sebagai variabel dependen dengan variabel independen pengaruh *Servant leadership* (X_1), karakteristik individu (X_2) budaya organisasi (X_3) dari hubungan yang diperoleh dapat diketahui besarnya pengaruh (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap Kinerja (Y).

Program Pengolahan Data

Untuk mengelola hasil analisis peneliti menggunakan program SPSS Versi 25.

Koefisien Determinan

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X terhadap variabel Y maka ditentukan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :	Kd	= Koefisien Determinasi
	r^2	= Koefisien Korelasi

Uji Statistik 't' (Secara Parsial)

Uji t adalah bagian dari uji statistik yang merupakan yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus sugiono (2009:184) sebagai berikut:

Uji t adalah bagian dari uji statistic yang merupakan yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus Sugiono (2009:184) sebagai berikut:

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

T_{hitung} = Nilai
 r = Nilai Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

Uji Statistik 'F' (Simultan)

Uji F dipakai untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (sugiono 1997:160). Dinyatakan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(K-1)}{(1-R)^2(n-1)}$$

Keterangan :

F = Besarnya F Hitung
 n = Jumlah Sampel
 K = Jumlah Variabel
 R^2 = Koefisien Determinan

Dengan kriteria Pengambilan keputusan adalah:

Dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel}

1. Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.
2. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan Program SPSS Versi 25. Dari hasil uji regresi berganda diperoleh koefisien regresi nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	38.832	4.097		9.479	.000			
X1	.962	.909	1.957	1.058	.296	-.202	.161	.155
X2	-.112	.154	-.118	-.730	.469	-.219	-.112	-.107
X3	-1.071	.935	-2.134	-1.145	.259	-.219	-.174	-.168

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 38,832 dan koefisien $b_1 = 0,962$ dan $b_2 = -0,112$ $b_3 = -1,071$ nilai konstanta dan koefisien regresi (a, b_1, b_2, b_3) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 38,832 + 0,962 X_1 + (-0,112 X_2) + (-1,071 X_3)$$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a = 38,832 merupakan nilai konstanta, jika nilai X1, X2 dan X3 memiliki nilai (0) Maka nilai variable terikat sebesar 38,832.
- b1 = 0,962 merupakan nilai koefisien Servant Leadership (X1). Hal ini mengandung arti bahwa tingginya Servant Leadership (X1) satu satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,962.
- b2 = -0,112 merupakan nilai koefisien Karakteristik Individu(X2). Hal ini mengandung arti bahwa tingginya Karakteristik Individu (X2) satu satuan maka kinerja (Y) akan turun sebesar 0,112.
- b3 = -1,071 merupakan nilai koefisien Budaya Organisasi (X3) hal ini mengandung arti bahwa tingginya budaya organisasi (X3) satu satuan maka kinerja (Y) akan turun sebesar 1,071.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali,2005). Nilai (R²) yang semakin mendekati 1, berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable independen. Koefisien determinansi determinasi yang digunakan adalah nilai *R Square*.

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	.098	.034	3.595

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Karakteristik Indi, Servant Leadership

Dari tabel koefisien determinasi diatas menunjukkan besarnya (R²) adalah 0, 098 (adanya pengaruh ketiga variable dependen dari koefisien korelasi 0, 098) hal ini berarti 9,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi ke 3 variable independen, yaitu Servant Leadership (X1) Karakteristik Individu(X2) dan Budaya Organisasi (X3), Sedangkan sisanya sebesar 90,2 % (100%-9,8%) di pengaruhi variable lain yang tidak diteliti. Karena nilai *R Square* diatas 5% atau cenderung mendekati nilai 1 maka dapat di simpulkan bahwa kemampuan variable-variabel independen telah mampu mewakili dalam menjelaskan variasi variable.

Menghitung Besar Pengaruh Secara Parsial

Tabel Koefisien Determinasi Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	38.832	4.097		9.479	.000			
	X1	.962	.909	1.957	1.058	.296	-.202	.161	.155
	X2	-.112	.154	-.118	-.730	.469	-.219	-.112	-.107
	X3	-1.071	.935	-2.134	-1.145	.259	-.219	-.174	-.168

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table 3.13, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh besar pengaruh secara parsial dengan Sumbangan Efektif (SE) :

$$SE = r \times y \times \beta \times 100\%$$

$$\text{Servant Leadership} = -0,202 \times 1,957 = -0,395 \text{ atau } -39,5 \%$$

$$\text{Karakteristik Individu} = -0,219 \times -0,118 = 0,025 \text{ atau } 2,5 \%$$

$$\text{Budaya Organisasi} = -0,219 \times -2,134 = 0,464 \text{ atau } 46,4 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variable Budaya Organisasi (X3) dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,4%, sedangkan variable *Servant Leadership* (X1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar -39,5% dan Karakteristik Individu (X2) sebesar 2,5%.

Uji Hipotesis

Secara Parsial (Uji T)

Uji t adalah uji statistic yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variable independen terhadap variable dependen, dimana salah satu variable independenya tetap/dikendalikan.

Dengan ketentuan penulis mengajukan hipotesis, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% setelah dilakukan pengajuan dengan SPSS maka didapat hasil seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	38.832	4.097			9.479	.000
X1	.962	.909		1.957	1.058	.296
X2	-.112	.154		-.118	-.730	.469
X3	-1.071	.935		-2.134	-1.145	.259

a. Dependent Variable: Y

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variable bebas adalah sebagai berikut :

1. *Servant Leadership* (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai t hitung untuk variable ini sebesar 1.058. Sementara itu hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,015 Dan didapat nilai signifikansi 0,296. Nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,296 > 0,05$, Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel *Servant Leadership* (X1) mempunyai nilai t hitung yakni 1.058 dengan t tabel 2,015. jadi t hitung $<$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variable *Servant Leadership* (X1) tidak memiliki kontribusi terhadap variable kinerja (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. jadi dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja.

2. Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai t hitung untuk variable ini sebesar -0,730. Sementara itu hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,015. Dan didapat nilai signifikansi 0,469. Nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,469 > 0,05$, Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel Karakteristik Individu(X2) mempunyai nilai t hitung yakni -0,730 dengan t tabel 2,015. jadi t hitung $<$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variable Karakteristik Individu (X2) tidak memiliki kontribusi terhadap variable kinerja (Y). nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. jadi dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja.

3. Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai t hitung untuk variable ini sebesar -1,071. Sementara itu hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,015. Dan didapat nilai signifikansi 0,259. Nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,259 > 0,05$, Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel Budaya Organisasi (X3) mempunyai nilai t hitung yakni -1,071 dengan t tabel 2,015. jadi t hitung $<$ t tabel dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variable Budaya Organisasi (X3) terhadap variable kinerja (Y).

Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F untuk menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependenterikat. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.971	3	19.657	1.521	.002 ^b
	Residual	542.942	42	12.927		
	Total	601.913	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Karakteristik individu, Servant Leadership

Berdasarkan tabel diatas tentang uji ANOVA diperoleh signifikasi sebesar 0,002 dan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 (0,002<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa “ Servant Leadership, Karakteristik Individu dan budaya organisasi bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Servant Leadership, Karakteristik Individu, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh sebagai berikut :

1. Servant Leadership (X1) berpegaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 1,058 dan signifikasi sebesar 0,296 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Dibuktikan dengan t hitung < t tabel (1,058 < 2.015). Jadi hal ini berarti tidak terdapat pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja.
2. Karakteristik individu (X2) berpegaruh negatif terhadap kinerja (y) dengan nilai koefisien sebesar -0,730 dan signifikasi sebesar 0,469 lebih besar dari nilai probabilitas 0,005. Dibuktikan dengan t hitung < t tabel (-0,730 < 2.015). Jadi hal ini berarti tidak terdapat pengaruh Karakteristik individu terhadap kinerja.
3. Budaya organisasi (X3) berpegaruh negatif terhadap kinerja (y) dengan nilai koefisien sebesar -1,145 dan signifikasi sebesar 0,259 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Dibuktikan dengan t hitung < t tabel (-1,145 < 2.015). Jadi hal ini berarti tidak terdapat pengaruh Budaya organisasi individu terhadap kinerja.
4. Servant Leadership, Karakteristik Individu dan Budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar 1,521 dan f tabel sebesar 2.82 dengan signifikasi sebesar 0,223.
5. Adapun variable yang dominan mempengaruhi variable Y adalah Budaya Organisasi (X3) dengan nilai koefisien sebesar 46,7%
6. Untuk nilai R Square sebesar 0,098 jika di persenkan maka akan menjadi 9,8% artinya variable independent berpengaruh sebesar 9,8% terhadap kinerja dan sisanya sebesar 90,2% di pengaruhi oleh variable lain di luar penelitian.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi IV, Penerbit PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Bernardian dan Russel, J E. A. 1993. *Human Resources Management*, Mc. GrawHill Inc: Singapore.
- Barbuto, J.E.& Wheeler, D.W.(2006).Scale development and construct clarification of servant leadership [Electronic Version], *Group and Organization Management*, 31, 300-326.
- Erwin Widia woro. 2019. *Menyusun penelitian kuantitatif untuk skripsi & tesis*. Araska. Yogyakarta
- Hoveida dkk (2011) *“a study on relationship among servant leadership (SL) and organization commitment (OC). A case study “interdisciplinary journal of contemporary research in business”*.
- Luthans, Fred, 2005, *Organizational Behavior*, Ten Edition, Irwin McGraw-Hill, New York
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi Jilid 1*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Russel
- Musakabe, H. (2001). *Pemimpin dan Krisis Multidimensi, Etika dan Moralitas Kepemimpinan*. Yayasan Citra Insan Pembaru.
- Musakabe, H. (2004). *Mencari Kepemimpinan Sejati, di Tengah Krisis dan Reformasi*. Jakarta : Penerbit Citra Insan Pembaru
- Margono, S. (2004) *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Marshall, E. (2011) *“Transformational Leadership in Nursing: From Expert Clinician to Influential Leader”* Springer Publishing Company
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann.(2008). *“ Organizational Behavior “*. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America.
- R. F dan Stone, A. G. 2002.“A Review of Servant Leadership Atributes: Developing a Practical Model”. *Leadership & Organization Development Journal of Applied Psychology*, 96 (4), 863-871.
- Robbins, Stephen P., 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Terjemahan, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Tim Indeks edisi 9, Jilid 1, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Timothy A. Judge. 2007. *Organizational Behavior (Buku I)*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011), *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan Riset dan development*, Cetakan ke 9. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Spears, L. C. 2002. *Tracing The Past, Present, and Future Of Servant-Leadership*. Dalam L.C Spears & M. Lawrence (Ed.), *Focus on Leadership: ServantLeadership for the 21st century* (hh.1-6). NewYork: Jonh Wiley & Sons
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil



Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
(ASN)