

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RENY SWALAYANKU BRATANG GEDE KOTA SURABAYA

Annisa Bilqis Nabila Sari Purworini¹, Ratnaningsih Sri Yustini²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

¹Abilqiz99@gmail.com, ²Ratnaningsih@untag-sby.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of servant leadership, work discipline and work environment on employee performance. Sampling was carried out using a saturated sampling technique with a total of 77 respondents. The population in this study were employees at the Reny Swalayanku Bratang Gede company in Surabaya City. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (X1) Servant Leadership has a positive partial relationship but does not have a significant effect on the Employee Performance variable. This indicates that the Servant Leadership in the company is still lacking. (X2) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, this means that if work discipline increases, employee performance will increase (X3) The work environment has a positive partial relationship but does not have a significant effect on the Employee Performance variable. This indicates that the Work Atmosphere in the company is still not good.

Keywords: *Servant Leadership, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Servant Leadership*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 77 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan Reny Swalayanku Bratang Gede Kota Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (X1) *Servant Leadership* memiliki hubungan parsial positif namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa *Servant Leadership* yang ada pada perusahaan

Article History

Received: February 2025

Reviewed: February 2025

Published: February 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

masih kurang. (X2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. (X3) Lingkungan kerja memiliki hubungan parsial positif namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa suasana kerja yang ada pada perusahaan masih kurang baik.

Kata kunci: *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Saat ini Reny Swalayanku mempekerjakan 77 orang. Setiap hari pukul 07.00 hingga 21.30 WIB, Reny Swalayanku melayani pelanggan. Hal ini dilakukan dengan dua *shift* kerja: *shift* sore yang berakhir pada 21.30 WIB, dan *shift* awal yang dimulai pada pukul 07.00 dan berakhir pada pukul 14.30. Reny Swalayanku membagikan *shift* kerja yang diselesaikan seminggu sekali. Sesuai dengan rencana *shift* kerja karyawan, hanya ada satu hari yang diperuntukkan untuk hari libur. Mengoptimalkan kedisiplinan merupakan tujuan dalam rangka memaksimalkan efisiensi yang maksimum.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk menganalisis bagaimana *servant leadership*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antar variabel ini akan membantu organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, guna mencapai kinerja yang optimal dan daya saing yang tinggi.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayanku?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayanku?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayanku?
4. Apakah *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayanku?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis berikut:

1. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayanku.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayanku.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayanku.
4. Pengaruh *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayanku.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah 2014).

Servant Leadership

Teori ini, pemimpin berperan sebagai pelayan bagi tim atau karyawannya. Fokusnya adalah melayani kebutuhan orang lain, membantu mereka berkembang, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Robert K. Greenleaf 1990).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik adalah faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. F.W. Taylor dengan teori manajemen ilmiah, mengedepankan pentingnya penerapan standar kerja dan disiplin dalam mencapai efisiensi maksimum.

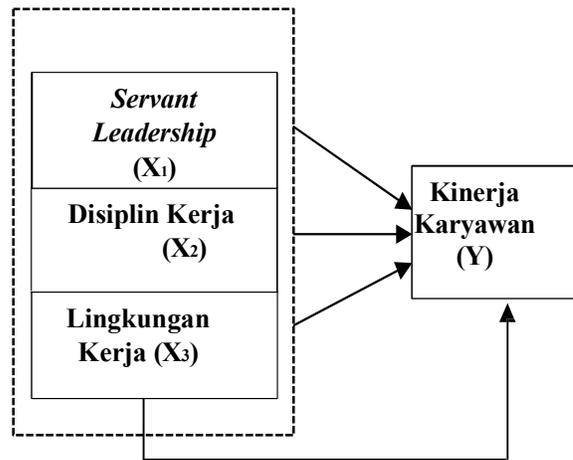
Lingkungan Kerja

Teori Lingkungan Kerja mengacu pada aspek fisik dan psikologis dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Frederick Herzberg, dengan teori motivasi dua faktor, mengidentifikasi lingkungan kerja sebagai faktor kebersihan yang jika tidak terpenuhi, dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas, keamanan, kenyamanan, pencahayaan, dan suhu ruangan, sementara lingkungan kerja psikologis mencakup hubungan dengan rekan kerja, iklim kerja, serta budaya organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dikaitkan dengan Teori *Goal Setting* dari Edwin Locke, yang menjelaskan bahwa tujuan yang jelas, menantang, dan memiliki umpan balik dapat meningkatkan kinerja individu. Kinerja karyawan akan meningkat jika mereka merasa kebutuhan mereka terpenuhi dan memiliki harapan yang jelas akan imbalan yang diterima jika bekerja dengan baik.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : *Servant Leadership* (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Reny Swalayanku.

H2 : *Disiplin Kerja* (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Reny Swalayanku.

H3 : *Lingkungan Kerja* (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Reny Swalayanku.

H4 : *Servant Leadership* (X₁), *Disiplin Kerja* (X₂), *Lingkungan Kerja* (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Reny Swalayanku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kasual eksplanatori yang bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis hubungan sebab akibat antara tiga atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu variabel *Servant Leadership* (X₁), *Disiplin Kerja* (X₂), *Lingkungan Kerja* (X₃) dan kinerja karyawan (y) pada Reny Swalayanku. Surabaya. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan Reny Swalayanku Surabaya baik itu yang berjumlah 77 orang dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data diolah dan dianalisis menggunakan program *Statistic SPSS* versi 26.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Reny Swalayanku Bratang Gede yang beralamat di Jl. Bratang Gede 132-134, Ngagel Rejo, Kec Wonokromo, Kota Surabaya. Dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2024.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yang berbentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya, untuk mengetahui pengaruh variabel *Servant Leadership* (X₁), *Disiplin Kerja* (X₂), *Lingkungan Kerja* (X₃) dan kinerja karyawan (Y) pada Reny Swalayanku Surabaya.

Sumber Data

Sumber data penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari responden karyawan pada Reny Swalayanku di Surabaya melalui penyebaran kuesioner.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Reny Swalayanku di Surabaya berjumlah 77 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang merupakan semua populasi (77 karyawan) tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Instrumen:
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik:
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
4. Analisis Regresi Linear Berganda
5. Koefisien Determinasi (R^2)
6. Uji Hipotesis:
 - a. Uji Parsial (Uji T)
 - b. Uji Simultan (Uji F)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,713	0,224	Valid
X2.2	0,827	0,224	Valid
X2.3	0,789	0,224	Valid
X2.4	0,731	0,224	Valid

Dari Hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan uji korelasi *pearson* SPSS 26 ditunjukkan seperti pada tabel diatas. Berdasarkan hasil tersebut lima item pertanyaan penelitian yang digunakan memiliki nilai r-hitung lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kelima item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Nilai r-tabel didapatkan melalui df 2 arah $N-2$ pada tingkat signifikansi 0,05 yakni dengan nilai r-tabel sebesar 0,224.

Uji Reliabilitas

<i>Variable</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Kriteria</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Servant Leadership (X1)</i>	0,780	0,600	Reliabel
<i>Disiplin Kerja (X2)</i>	0,756	0,600	Reliabel
<i>Lingkungan Kerja (X3)</i>	0,748	0,600	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,716	0,600	Reliabel

Uji ini dilakukan menggunakan uji SPSS dengan mencari nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria yang digunakan untuk menentukan reliabel tidaknya pertanyaan penelitian yang digunakan adalah nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Dari nilai *Cronbach Alpha* item pertanyaan dalam variabel *Servant Leadership*, *Disiplin Kerja*, *Lingkungan Kerja*, dan *Kinerja Karyawan* pada tabel tersebut menunjukkan angka diatas 0,6. Artinya item pertanyaan yang digunakan reliabel dan dapat digunakan dalam proses penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		77
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.19047293
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.085
	<i>Positive</i>	.050
	<i>Negative</i>	-.085
<i>Test Statistic</i>		.085
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Uji *Kolmogorov Smirnov* memiliki nilai lebih dari 0,05. Dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* atas data yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai Signifikansi lebih dari 0,05 yakni dengan nilai sebesar 0,200. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam proses penelitian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

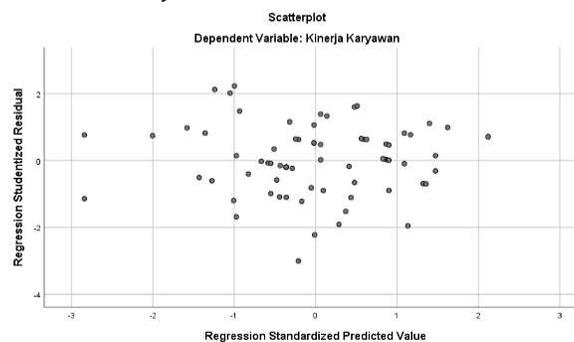
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	<i>Servant Leadership</i>	.483	2.069
	Disiplin Kerja	.927	1.079
	Lingkungan Kerja	.465	2.152

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Jika nilai *tolerance* variabel independen lebih dari 0,1 maka data dalam variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas begitupun sebaliknya. Nilai VIF dalam uji multikolinearitas harus memiliki nilai kurang dari 10 untuk menunjukkan bahwa dalam data tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Dalam Uji Multikolinearitas yang dilakukan terhadap setiap variabel independen dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel diatas. Dengan demikian berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF sesuai dengan kriteria uji multikolinearitas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pada gambar hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 26 menggunakan *scatterplot* seperti gambar diatas menunjukkan bahwa grafik tersebut memiliki data yang tersebar dan tidak memiliki pola tertentu. Selain itu data tersebar diatas maupun dibawah 0. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.276	2.710		3.054	.003
<i>Servant Leadership</i>	.091	.140	.096	.653	.516
Disiplin Kerja	.468	.133	.373	3.513	.001
Lingkungan Kerja	.142	.137	.155	1.035	.304

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan.*

Dari hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menggunakan SPSS 26 diperoleh persamaan yang menunjukkan bahwa setiap koefisien regresi setiap variabel independen memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan pada variabel independen yang mencakup *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja yang meningkat juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Ketika nilai variabel yang mencakup nilai *Servant Leadership* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 8,276. Hal ini disebabkan oleh nilai konstanta dalam persamaan regresi linear berganda.
2. Nilai koefisien korelasi dari variabel *Servant Leadership* menunjukkan angka +0,91 sehingga antara variabel *Servant Leadership* dan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif.
3. Variabel Disiplin kerja dalam persamaan regresi linear berganda memiliki nilai korelasi sebesar +0,468. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif.
4. Sedangkan nilai koefisien korelasi atas variabel Lingkungan Kerja dalam persamaan regresi linear berganda menunjukkan angka sebesar +0,142. Dengan demikian dapat diketahui bahwa antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif.
- 5.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.488 ^a	.238	.207	2.235

a. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Servant Leadership.*

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan.*

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi yang dilakukan menggunakan SPSS yang ditunjukkan pada tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,207. Nilai R^2 pada uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,238. Hal ini menunjukkan sebesar 23,8% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel dalam penelitian ini yakni *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan 76,2% lainnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	8.276	2.710		3.054	.003
Servant Leadership	.091	.140	.096	.653	.516
Disiplin Kerja	.468	.133	.373	3.513	.001
Lingkungan Kerja	.142	.137	.155	1.035	.304

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan.

Uji T yang dilakukan menggunakan SPSS digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *variable* dependen melalui model regresi. Hasil pengujian ini ditunjukkan melalui tabel diatas dengan kriteria nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 untuk menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dari hasil uji t parsial yang dilakukan nilai signifikansi variabel *Servant Leadership* (X1) memiliki nilai 0,516. Dapat diketahui bahwa variabel *Servant Leadership* memiliki hubungan parsial positif namun tidak memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.040	3	38.013	7.610	.000 ^b
	Residual	364.661	73	4.995		
	Total	478.701	76			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Servant Leadership.

Uji F Simultan merupakan Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F Simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Servant Leadership* (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersamaan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil Uji F yang ditunjukkan pada tabel diatas nilai F-hitung menunjukkan angka sebesar 7,610 dimana angka tersebut lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,73. Nilai *sig* adalah sebesar 0,000 yang

menunjukkan angka lebih kecil dibandingkan dengan nilai *alpha* 5% atau 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *sig* sebesar 0,516 yang berarti lebih besar dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel *Servant Leadership* memiliki hubungan parsial positif namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Melihat tidak signifikannya hasil yang telah diperoleh, hal tersebut menandakan bahwa praktik *servant leadership* yang dijalankan perusahaan masih kurang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *sig* sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayanku Bratang Gede Surabaya. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini berarti kinerja pegawai dapat meningkat jika para karyawan disiplin pada peraturan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *sig* sebesar 0,304 yang berarti lebih besar dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian lingkungan kerja memiliki hubungan parsial positif namun tidak memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Melihat tidak signifikannya hasil yang telah diperoleh, hal tersebut menandakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada perusahaan belum optimal.

Pengaruh *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *Servant Leadership* (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersamaan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil Uji F yang ditunjukkan pada tabel diatas nilai F-hitung menunjukkan angka sebesar 7,610 dimana angka tersebut lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,73 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka peneliti dapat menyimpulkan :

Variabel *Servant Leadership* memiliki hubungan parsial positif namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan ini memiliki kecenderungan untuk mendorong kinerja yang lebih baik, penerapannya di perusahaan masih belum optimal.

Variabel Disiplin kerja secara signifikan berpengaruh parsial yang bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja terbukti menjadi elemen kunci yang dapat mendorong produktivitas dan efektivitas kerja di Remy Swalayanku Bratang Gede, Surabaya.

Variabel Lingkungan kerja Dengan demikian lingkungan kerja memiliki hubungan parsial positif namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada perusahaan masih kurang. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut masih perlu ditingkatkan untuk dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Variabel *Servant Leadership* (X1), Disiplin kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya ketiga variabel secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Remy Swalayanku Bratang Gede Kota Surabaya. Namun yang variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah terletak pada disiplin kerja. Dengan demikian, Remy Swalayanku diharapkan untuk lebih memprioritaskan penguatan disiplin kerja, disertai dengan perbaikan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan penerapan *Servant Leadership* yang lebih optimal, guna mencapai peningkatan kinerja yang lebih maksimal.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka peneliti memberikan saran atau masukkan sebagai pertimbangan bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk lebih mengoptimalkan penerapan *Servant Leadership*. Dengan gaya kepemimpinan ini, karyawan akan merasa lebih nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat penerapan disiplin kerja. Disiplin kerja yang tidak hanya mendorong karyawan untuk patuh pada peraturan yang berlaku, tetapi juga membentuk budaya kerja yang konsisten dan profesional. Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja, menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Setelah penelitian ini selesai, diharapkan melalui penelitian selanjutnya dapat menerapkan model dan pendekatan yang berbeda. Juga dalam pengambilan objek penelitian diharapkan dapat mengambil ke perusahaan yang belum pernah dilakukan penelitian. Selain itu juga diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel selain ketiga variabel

yang sudah diteliti pada penelitian ini seperti mengambil variabel pengetahuan kerja, pengalaman kerja, dan masih banyak lagi variabel yang bisa digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4869>
- Arif, M., Siswadi, Y., Syaifani, P. E., & Jufrizen, J. (2020). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Asmoro, D. P., & Suwandi, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan pelayan (Servant Leadership) terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 212–227.
- Basalama, M. zubha S., & Piartrini, P. S. (2019). Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 5984. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p06>
- Dani, A. R., & Mujannah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434–445. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269>
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 25(45).
- Sendjaya, S., Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2008). Defining and Measuring Servant Leadership Behaviour in Organizations. *Journal of Management Studies*, 45(2), 402–424. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00761.x>
- Arisanti, Kartika dwi., Santoso, Ariadi., Wahyuni, Siti. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1), 101-110.
- Djaya, Subhan. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*. 26(1), 72-84.
- Ekhsan, Muhammad. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Hariyono, Y.C, Andreani, Fransisca. 2020. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di UD. Anugrah Mulya Rejeki. *AGORA*, 8(2).

- Primadana, RT. (2020). "Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT KABNJAHE". Skripsi
- Rahmi, Mega. (2018). "Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM kota Padang". *Schoolar Unand*
- Rivaldo, Y. (2021). "Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan". Purbalingga: CV.Eureka Media Aksara
- Sugiyono. (2018). "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta"
- Suryati. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor BPKAD"Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(2)
- Azumastuti, M. (2020). "Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi, dan Burnout Pada PDAM Kabupaten Malang". Skripsi
- Dewi, A.D. (2019). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surabaya". Skripsi
- Filatrovi, Yuniawan dan Kristanto, 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Inovasi*, Vol 2 tahun 2018, Universitas Dr Soetomo Surabaya
- Hariani, M. Samsul, & Arif. (2019). "Pengaruh iklim organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan". *Jurnal Management & Accounting Research* 3(2)
- Kalangi, M. H. E. & Sari, N (2019). "Beban Sewa alat dan Foreman Terhadap Profitmargin PT Samudra Raya Indo Lines". *Jurnal Baruna Horizon*, 2(1). 59- 70
- Kusumastuti, A., Khoiron, A.M & Achmadi, T.A (2020). "Metode penelitian Kuantitatif". Yogyakarta: Deepublish
- Lukito, (2018). "Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada rektorat Universitas Andalas Padang". *Jurnal Universitas Andalas Padang*
- Meti, A. (2020). "Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi, dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PDAM Kabupaten Magelang)". Skripsi