

Pengaruh *Servant Leadership* Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Padang

Doni Marlius^{1✉}, Valentine Sagita²

¹Akademi Keuangan dan Perbankan Padang

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *servant leadership* dan integritas terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari skor jawaban yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan. Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda dan uji T dengan taraf signifikansi 5%. Data diuji SPSS Statistik 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif tapi tidak signifikan dinyatakan ditolak dan integritas berpengaruh positif dan signifikan dinyatakan diterima. Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap PDAM Kota Padang dalam upaya meningkatkan *servant leadership* dan integritas dimasa yang akan datang.

Kata Kunci: *Servant Leadership, Integritas, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to examine the influence of *servant leadership* and integrity on employee performance at PDAM Padang City. The data used in this study came from the answer scores obtained from the distributed questionnaires. The testing methods used in this study are validity test, reliability test, descriptive analysis of normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis and T test with a significance level of 5%. The data was tested using SPSS Statistics 20. The results of this study indicate that *servant leadership* has a positive but insignificant effect, stated as rejected, and integrity has a positive and significant effect, stated as accepted. This study is expected to contribute to PDAM Padang City in efforts to improve *servant leadership* and integrity in the future.

Keywords: *Servant Leadership, Integrity, Employee Performance.*

Copyright (c) 2025 Doni Marlius

✉ Corresponding author :

Email Address : donimarlius@akbpstie.ac.id

PENDAHULUAN

Kondrat manusia sebagai makhluk sosial mendorong mereka untuk saling berinteraksi dan membutuhkan satu sama lain. Sehingga, keterlibatan dalam organisasi dan kehidupan bermasyarakat menjadi bagian yang tak terpisakan dari kehidupan manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan suatu bisnis. Melalui dedikasi dan kerja keras para karyawan, sebuah organisasi dapat mencapai target serta mewujudkan rencana yang telah ditetapkan. Setiap orang memiliki tingkat kinerja dan pendekatan yang unik untuk meningkatkannya, sehingga tidak mengherankan jika tidak semua upaya karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan memberikan hasil yang positif (Ramawati & Tridayanti, 2020)

Di era industri modern ketika pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada personil yang terlatih dan kompeten, serat moral yang kuat dan pengabdian yang tak tergoyahkan, karyawan adalah aset yang paling berharga sekaligus sumber daya yang sangat penting. Bagian penting dari setiap tahap dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengaturan semua strategi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya adalah menghasilkan berbagai terobosan serta terus melatih orang pada periode tertentu. Oleh sebab itu, perusahaan dapat menganalisis semua sumber dan faktor untuk membantu peningkatan kinerja karyawan (Sugiono & Rachmawati, 2019). Kinerja merupakan tingkat usaha individu dalam rentang waktu tertentu yang dikaitkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar yang telah ditetapkan dan disepakati bersama untuk hasil kerja, target, atau tujuan (Marlius & Pebrina, 2022).

Hubungan pribadi seorang pemimpin dengan stafnya, kemampuan untuk menetapkan tindakan yang tepat jika terjadi kemunduran dan kemampuan untuk mengoordinasikan perubahan, semuanya sangat penting bagi keberhasilan organisasi manapun (Hijriah, 2016). Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) meningkatkan perilaku sumber daya manusia, membuat karyawan bahagia dan meningkatkan kinerja mereka. Gaya kepemimpinan ini menekankan pemenuhan kebutuhan pengikut dan menerima kepemimpinan yang melayani menghasilkan peningkatan tingkat kepuasan kerja, inspirasi, penghargaan, kemandirian dan kepercayaan (Khawar et al., 2023). Prinsip utama dari kepemimpinan yang melayani adalah bahwa para pemimpin harus mendahulukan kebutuhan pengikutnya dari pada kebutuhan mereka sendiri. Jadi, sangat penting bagi kita untuk belajar tentang kepemimpinan yang melayani dan bagaimana hal ini membantu orang lain untuk sukses. Peran pemimpin yang melayani telah menarik minat para peneliti bahwa bagaimana pemimpin yang melayani ini mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan mereka dan pada akhirnya mencapai tujuan organisasi (Carter & Baghurst, 2014).

Contoh kepemimpinan yang hebat adalah pemimpin yang melayani yang menginspirasi pengikutnya agar tetap berkembang bahkan saat menghadapi tantangan. Dengan memberikan perhatian pada faktor-faktor ini, seorang pemimpin yang mempraktikkan *servant leadership* mungkin berusaha menginspirasi timnya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Namun, dalam praktiknya, *servant leadership* belum mendapatkan banyak pujian karena tidak banyak digunakan dalam bisnis, terutama yang berfokus pada menghasilkan keuntungan. Salah satu gaya kepemimpinan alternatif yang terus digunakan untuk memotivasi staf agar berkinerja baik adalah *servant leadership* (Sapengga, 2016).

Integritas dan kinerja berjalan beriringan, ketika prinsip-prinsip moral ini dipraktikkan, seseorang dapat mencapai hal-hal besar (Salwa et al., 2018). Seseorang membutuhkan integritas, keberanian, semangat juang, keterampilan membangun koneksi, kecakapan berorganisasi dan pikiran yang strategis untuk berhasil dalam pekerjaan. Rasa kepemilikan seseorang terhadap integritas mereka sendiri terwujud dalam bentuk hasil yang sukses (Salwa et al., 2018).

METODOLOGI

Populasi penelitian adalah responden yang bekerja sebagai karyawan PDAM Kota Padang yang berjumlah 95 orang yang beralamat di Jl. H. Agus Salim, No.10 Padang. Penarikan sampel yang di gunakan adalah *total sampling*, semua populasi di jadikan sampel yaitu seluruh Karyawan PDAM Kota Padang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner, wawancara, dokumentasi, *survey*, *observasi*.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data menggunakan software IBM SPSS Statistics 20. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) mengukur apa yang dimaksud dan sesuai dengan variabel yang diteliti, dengan menggunakan Corrected Item-Total Correlation dan standar >0,300. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal kuesioner menggunakan Cronbach's Alpha,

dengan nilai lebih dari 0,600 menandakan instrumen reliabel. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal, dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan distribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menghindari masalah antara variabel independen dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value, dengan kriteria VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 menandakan tidak ada gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat heteroskedastisitas, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menandakan data tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji hipotesis (Uji T) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (servant leadership dan integritas) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dan hasilnya akan menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh servant leadership dan integritas secara simultan terhadap kinerja karyawan, serta untuk melihat sejauh mana kedua variabel independen tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama. Hasil dari uji T digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis H1 (Servant leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan) dan H2 (Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan) berdasarkan nilai t-hitung dan t-tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuesioner dalam penelitian ini dianggap valid jika memiliki koefisien korelasi item-total terkoreksi (*Corrected Item-Total Correlation*) >0,300. Sebaliknya jika koefisien korelasi <0,300, maka pernyataan kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Y1	0,622	0,300	Valid
Y2	0,617	0,300	Valid
Y3	0,628	0,300	Valid
Y4	0,627	0,300	Valid
Y5	0,588	0,300	Valid
Y6	0,621	0,300	Valid
Y7	0,617	0,300	Valid
Y8	0,648	0,300	Valid
Y9	0,651	0,300	Valid
Y10	0,646	0,300	Valid

Sumber: Data IBM SPSS Statistik 20 (Data diolah Tahun 2025)

Berdasarkan data di atas seluruh pernyataan terkait variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih tinggi dari 0,300.

Tabel 2. Uji Validitas *Servant Leadership* (X1)

No Item Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X1.1	0,753	0,300	Valid
X1.2	0,790	0,300	Valid
X1.3	0,812	0,300	Valid
X1.4	0,771	0,300	Valid
X1.5	0,691	0,300	Valid
X1.6	0,737	0,300	Valid
X1.7	0,710	0,300	Valid
X1.8	0,792	0,300	Valid
X1.9	0,718	0,300	Valid

X1.10	0,811	0,300	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber: Data IBM SPSS Statistik 20 (Data diolah Tahun 2025)

Berdasarkan data diatas seluruh pernyataan terkait variabel *servant leadership* dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300.

Tabel 3. Uji Validitas Integritas (X2)

No Item Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X2.1	0,740	0,300	Valid
X2.2	0,783	0,300	Valid
X2.3	0,754	0,300	Valid
X2.4	0,668	0,300	Valid
X2.5	0,807	0,300	Valid
X2.6	0,598	0,300	Valid
X2.7	0,730	0,300	Valid
X2.8	0,725	0,300	Valid

Sumber: Data IBM SPSS Statistik 20 (Data diolah Tahun 2025)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari seluruh pernyataan terkait variabel integritas dinyatakan valid di mana *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300. Oleh karena itu, semua pernyataan dapat diproses dalam tahapan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diterapkan untuk memastikan bahwa variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi yang memadai sebelum analisis lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian disajikan pada tabel dibawah.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,826	0,600	Reliabel
2.	<i>Servant Leadership</i> (X1)	0,918	0,600	Reliabel
3	Integritas (X2)	0,868	0,600	Reliabel

Sumber: Data IBM SPSS Statistik 20 (Data diolah Tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Servant Leadership* (X1), Integritas (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) melebihi batas *Role Of Thumb* sebesar 0,600.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dapat dilihat dari hasil *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov- Smirnov Z	Asymp Sig (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,602	0,861	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan hasil *Asymp. Sig Standardized residual* sebesar 0,602. Nilai signifikan ini lebih tinggi dari alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan yakni data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengaruh *Servant Leadership* Dan Integritas.....

Hasil uji multikolinearitas dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance Value* pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	<i>Servant Leadership (X1)</i>	1.001	0,999	Bebas Gejala Multikolinearitas
2	Integritas (X2)	1.001	0,999	Bebas Gejala Multikolinearitas

Sumber: Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2025)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel nilai *tollerance* untuk variabel *servant leadership* $0,999 > 0,1$ dan nilai VIF $1.001 < 10$, sedangkan variabel integritas memiliki nilai *tolerance* $0,999 > 0,1$ dan nilai VIF $1.001 < 10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada kedua variabel tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	<i>Servant Leadership (X1)</i>	0,145	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Integritas (X2)	0,938	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2025)

Berdasarkan hasil analisis data pada uji heteroskedastisitas dalam tabel nilai signifikan variabel *servant leadership* sebesar $0,145 > 0,05$ dan variabel integritas sebesar $0,938 > 0,05$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis (Uji T)

Agar mengevaluasi pengaruh *servant leadership* dan integritas terhadap kinerja karyawan, dilakukan pengujian hipotesis melalui uji T dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji T

No	Variabel	t-tabel	t-hitung	Sign	Kesimpulan
1	<i>Servant Leadership (X1)</i>	1.661	0,982	0,329	H1 Ditolak
2	Integritas (X2)	1.661	3.895	0,000	H2 Diterima

Sumber: Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2025)

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji parsial menunjukkan bahwa *servant leadership* memiliki nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($0,982 < 1.661$), sementara integritas memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.895 > 1.661$). Hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun memiliki pengaruh positif. Di sisi lain, integritas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun *servant leadership* memiliki dampak positif, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Padang tidak signifikan. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik organisasi yang lebih birokratis, kurangnya penerapan konsisten terhadap prinsip-prinsip *servant leadership*, atau perbedaan persepsi antara karyawan dan manajemen tentang apa yang

dimaksud dengan kepemimpinan yang melayani. Oleh karena itu, meskipun servant leadership dapat memberikan dampak yang positif, implementasinya perlu dipertimbangkan kembali dalam konteks spesifik organisasi ini. Sebaliknya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mencerminkan pentingnya moralitas dan etika dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan yang memiliki integritas tinggi akan bekerja dengan lebih jujur, terbuka, dan bertanggung jawab terhadap tugas serta pekerjaan mereka. Oleh karena itu, meningkatkan tingkat integritas di kalangan karyawan PDAM Kota Padang dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa servant leadership memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Hal ini terlihat dari nilai t -hitung yang lebih rendah dibandingkan t -tabel, yaitu $0,982 < 1,661$, serta nilai signifikansi yang lebih besar dari α , yaitu $0,329 > 0,05$, dengan demikian H_1 tidak diterima. Di sisi lain, integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang, dibuktikan dengan t -hitung yang lebih tinggi dari t -tabel, yaitu $3,895 > 1,661$, dan hasil signifikansi yang lebih kecil dari α , yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman serta menjadi bahan evaluasi bagi riset berikutnya dengan topik serupa. Peneliti berikutnya dianjurkan untuk memperluas studi ini dengan mengambil objek penelitian di perusahaan lain yang memiliki jenis usaha yang berbeda. Peneliti juga menyadari bahwa masih banyak indikator yang belum dapat dijelaskan secara komprehensif dalam penelitian ini, sehingga masih memerlukan penyempurnaan lebih lanjut.

Referensi:

- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). uNVEILING THE ANTECEDENTS OF SuSAINABLE PERFORMANCE: INSIGHTS FROM HOSPITALITY INDUSTRY MANAGERS.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2023, May). How Leadership Style, Commitment, Work Climate, and Work Motivation Affect on Satisfaction and Performance. In 7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022) (pp. 546-563). Atlantis Press.
- As'ad, A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 3(2).
- Basalamah, S. A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Carter, D., & Baghurst, T. (2014). The Influence of Servant Leadership on Restaurant Employee Engagement. *Journal of Business Ethics*, 124(3), 453-464. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1882-0>
- Hijriah, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(5), 37-50.
- Khawar, M., Farooq, N., & Waseem, M. (2023). *Servant Leadership and Job Performance : the Role of Trust in the Leader*. 3(2), 344-360.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). the Effect of Work Communication, Motivation and

- Discipline on Employee Performance Pt. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 1(1), 1-15. <https://doi.org/10.56371/ijess.v1i1.23>
- Reskiana, R., As' ad, A., & Amra, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 47-56.
- Salwa, A., Away, Y., Tabrani, M., Manajemen, M., Ekonomi, F., Bisnis, D., Syiah, U., & Banda Aceh, K. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (Kip) Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 2(1), 58-67. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10242>
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*, 4(1), 121-131. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6706/6076>
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i1.644>
- Tiong, P., & Soemaryo, P. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Study Empirik Beberapa Café di kota Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 51-62.