

## **Peran Kepribadian sebagai Moderasi Pengaruh *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**Miftakul Huda, Fais Dimas Prasetya, Wiji Safitri, Rismawati**

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang

Tegal Danas Cikarang Pusat, Bekasi, Jawa Barat

Email : miftakulhuda@pelitabangsa.ac.id

### **ABSTRAK**

Perkembangan UMKM yang menibgkat mempengaruhi persaingan bisnis adalah pada badan usaha kecil, maupun rumah tangga yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro. Untuk memajukan UMKM diperlukan kinerja optimal dari para karyawan, sehingga tujuan dari UMKM itu sendiri bisa tercapai. Namun banyak faktor untuk menunjang kinerja karyawan secara optimal salah satunya dari servant leadership. Pemimpin yang melayani harus mampu menjadi rule model bagi karyawan agar karyawan tersebut bisa mencontoh sikap positif dari pemimpinnya. Pemimpin harus bisa memotivasi dan juga mengetahui kepribadian dari para karyawan untuk mempermudah pemimpin dalam menjalankan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh servant leadeship dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai moderasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan sampel jenuh dan jumlah responden 157 UMKM di cikarang selatan. Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu WrapPLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, servant leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepribadian dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepribadian.

**Kata kunci :** Kualitas Pelayanan, *Brand Imange*, Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan

### **ABSTRACT**

*The development of MSMEs that has affected business competition is in small business entities, as well as households that have met the criteria as micro businesses. To advance MSMEs, optimal performance is needed from employees, so that the objectives of the MSME itself can be achieved. However, there are many factors to support optimal employee performance, one of which is servant leadership. Servant leaders must be able to become rule models for employees so that these employees can emulate the positive attitudes of their leaders. Leaders must be able to motivate and also know the personalities of employees to make it easier for leaders to carry out their work. The purpose of this study was to test and analyze the effect of servant leadership and motivation on employee performance with personality as moderation. The sampling technique in this study used probability sampling with saturated samples and the number of respondents was 157 MSMEs in South Cikarang. The analytical test tool used in this research is WrapPLS version 3.0. The results of this study indicate that*

*servant leadership has a positive effect on employee performance, motivation has a positive effect on employee performance, personality has a positive effect on employee performance, servant leadership has a positive effect on employee performance moderated by personality and motivation has a positive effect on employee performance moderated by personality.*

**Keywords:** *Service Quality, Brand Image, Customer Satisfaction and Customer Loyalty*

## 1. PENDAHULUAN

Di Indonesia banyak masyarakat yang mencari penghasilan melalui usaha atau berdagang. Selain itu, para pelaku bisnis menghadapi tantangan yang sangat besar, terutama kondisi perekonomian yang tidak menentu akibat persaingan global. Secara fundamental usaha mikro, kecil dan menengah memiliki posisi strategis yang penting dalam perekonomian nasional, pertama, jumlah industrinya banyak dan mencakup berbagai sektor perekonomian, kedua, potensi penyerapan tenaga kerja sangat besar. UMKM berperan penting dalam mengatasi pengangguran dengan memanfaatkan sumber daya alam yang berpotensi untuk dikelola secara terpadu di suatu daerah yang dikelola menyeluruh. Adapun statistik UMKM di Indonesia tahun 2019 berdasarkan data olahan Kementerian Koperasi dan UMKM, Kominfo dan BPS 64,1 juta jumlah UMKM. terdiri dari 5,550 unit usaha besar, 60,702 unit usaha menengah, 783,132 unit usaha kecil dan 63,350,222 unit usaha mikro.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi tersebut (Daspar & Huda, 2021). Peningkatan kinerja pada sumber daya manusia sangat di perlukan karena kinerja karyawan dapat dilaksanakan dengan baik apabila sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam mewujudkannya tentu diperlukan banyak faktor diantaranya adalah bagaimana cara seorang pemimpin atau atasan dalam mengarahkan para bawahan atau staf untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap pemimpin memiliki cara atau gaya kepemimpinannya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan tersebut dan salah satunya adalah gaya kepemimpinan *servant leadership*. (Polakitan et al., 2016), mengemukakan bahwa kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) dimulai dengan perasaan alamiah bahwa kita ingin melayani terlebih dahulu, lalu pilihan yang disadari membawa seseorang berharap untuk memimpin. Pemimpin harus memiliki terobosan-terobosan baru yang baik dalam gaya

kepemimpinannya dengan tujuan ke arah lebih baik sesuai persaingan dan perkembangan zaman. Terobosan atau inovasi dapat dilakukan dengan memperkenalkan hal-hal yang baru atau mengganti hal-hal yang lama dengan acuan perubahan untuk ke arah yang lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Suryati, 2021) bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Nenobais, 2022) bahwa *servant leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin juga harus mengetahui bagaimana karakter atau kepribadian bawahannya, karena hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda. Dengan memiliki sifat umum inilah, kepribadian bisa dikembangkan ke arah positif yang diinginkan, baik secara individu maupun kelompok. Dengan mengembangkan kepribadian yang baik terhadap para karyawannya, perusahaan akan bisa memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut bisa diperoleh jika perusahaan mampu mengembangkan kepribadian karyawannya yang mengarah kepada perilaku kerja yang positif. Dengan demikian karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Fatmala et al., 2019) bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Octavia et al., 2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga sebagai suatu proses yang mengarahkan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Disamping itu pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah bekerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Jadi dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Adha et al., 2019). Sedangkan (Abdullah, 2018) motivasi kerja diketahui mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Di Indonesia banyak masyarakat yang mencari penghasilan melalui usaha atau berdagang. Selain itu, para pelaku bisnis menghadapi tantangan yang sangat besar, terutama kondisi perekonomian yang tidak menentu akibat persaingan global. Secara fundamental usaha mikro, kecil dan menengah memiliki posisi strategis yang penting

dalam perekonomian nasional, pertama, jumlah industrinya banyak dan mencakup berbagai sektor perekonomian, kedua, potensi penyerapan tenaga kerja sangat besar. Menurut (Nirwana et al., 2023) dalam upaya mendukung kegiatan UMKM pemerintah melaksanakan suatu dukungan melalui suatu kebijakan-kebijakan supaya diinginkan memberikan masukan kepada UMKM agar tidak berhenti ditengah jalan. Kebijakan strategis pemerintah yang diterapkan diantaranya Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN), Implementasi UU cipta kerja dan aturan turunannya, maupun Program Bangga Buatan Indonesia (BBI).

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin disebabkan oleh pengaruh dari pemimpinnya (Huda, 2022). Suatu usaha bisa berkembang sesuai dengan keinginan pemiliknya, diantaranya dengan menerapkan gaya *servant leadership* dan juga memotivasi kerja karyawan. Setelah peneliti melakukan observasi pada tanggal 20 oktober 2022 masih terdapat pemimpin yang tidak peduli pada karyawan, mencontohkan hal yang tidak seharusnya dicontohkan, bersikap tidak adil, sehingga dapat menurunkan kecenderungan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kepemimpinan yang melayani adalah jenis kepemimpinan yang menekankan pelayanan kepada karyawan dan di motivasi oleh keinginan untuk membantu orang lain. Faktor utama terhadap variabel ini adalah pemimpin yang mendahulukan kepentingan karyawannya di atas kepentingannya sendiri dan memotivasi karyawannya untuk bekerja sebaik-baiknya. Penelitian yang dilakukan oleh Click or tap here to enter text. mengatakan bahwa adanya *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H1: Ada pengaruh positif dan signifikan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Jika karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik maka karyawan akan selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Permana et al., 2023) , hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2: Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepribadian adalah suatu rangkaian karakteristik dan tendensi yang stabil yang menentukan komunalitas atau hal-hal umum dan perbedaan dalam perilaku manusia. Kepribadian seseorang akan dibentuk dalam kondisi lingkungannya sejak ia dilahirkan dan akan mengalami interaksi dengan berbagai kepribadian yang dimiliki oleh orang lain. Oleh karena itu karyawan harus bersifat profesional dalam bekerja karena segala potensi dalam dirinya dapat tergambar dari sikap dan kepribadiannya yang mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian dari (Junaidi & Kadang, 2021; Permana et al., 2023) , menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H3: Ada pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan.

*Servant leadership* dan kepribadian saling berkaitan, dimana dengan adanya *servant leadership* akan membentuk kepribadian seseorang yang akan mempengaruhi kinerjanya. Seorang pemimpin harus memahami kepribadian dari setiap karyawan agar bisa dioptimalkan sesuai kelebihannya untuk mempermudah pekerjaannya nanti. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pala'ngan, 2021), dapat menyimpulkan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai moderasi. H4: Ada pengaruh positif dan signifikan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai moderasi.

Motivasi kerja adalah keinginan untuk bekerja menuju suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Motivasi dapat membuat kepribadian seseorang tergerak ke arah positif dimana akan mempengaruhi kualitas kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian (Sari et al., 2020), dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai moderasi. H5: Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai moderasi.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, dengan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *accidental sampling* yaitu teknik penentuan sample tanpa sengaja dengan mengambil sample yang kebetulan ditemui pada saat itu (Sugiyono, 2010) , jenis penelitian ini dilakukan berdasarkan pada judul yang diteliti

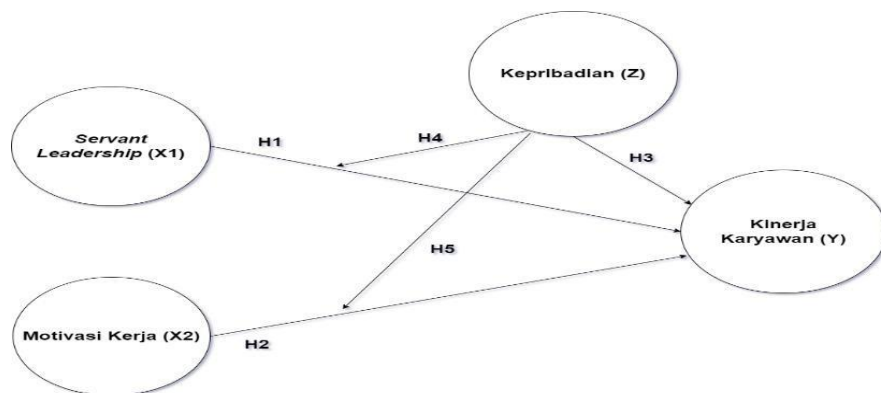
yaitu “Peran Kepribadian sebagai Moderasi Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah UMKM yang ada di cikarang selatan dengan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel obyek atau subyek yang mempunyai kualitas serta ciri eksklusif yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari lalu ditarik kesimpulannya(Ghozali, 2017).

Penarikan sampel pada penelitian ini termasuk dalam strategi *probability sampling* dengan menggunakan cara *cluster sampling*. Dengan cara tersebut sampel penelitian ditentukan berdasarkan pengelompokkan atau cluster dan kemudian secara acak memilih beberapa cluster tersebut .

Data dalam penelitian ini diambil secara langsung dengan mendistribusikan kuesioner kepada 157 responden. Selanjutnya data tersebut diolah dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian, kemudian melakukan pengujian hipotesis dengan metode *Structural Equation Modeling* dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS) melalui software Smart PLS 3.0.(Haryono, 2017) .



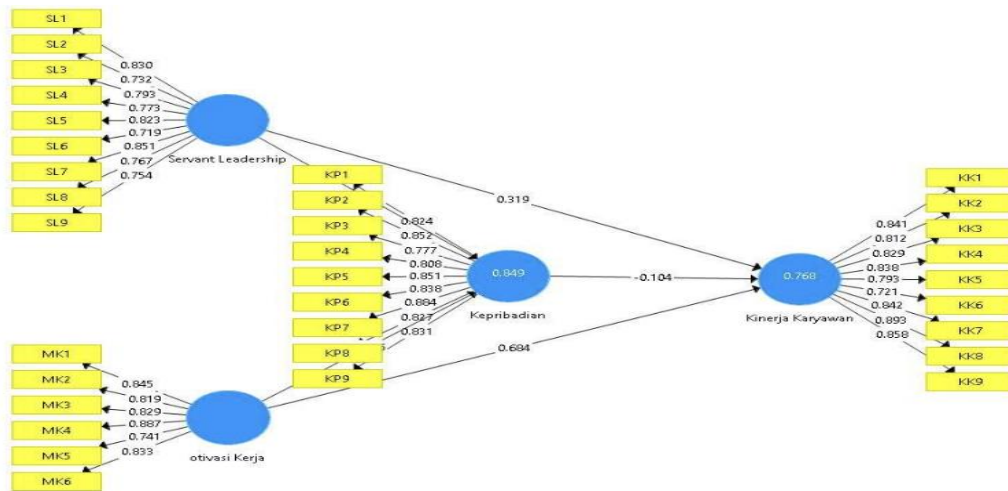
**Gambar 1:** Desain Penelitian  
*Sumber: Data diolah, 2024*

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis *Partial Least Square (Outer Model)*

#### Konvergen Validitas (*Loading Factor*)

Validitas konvergen menggambarkan apakah indikator-indikator yang dijadikan variabel manifest mampu mewakili dan mendasari variabel laten yang dibangunnya. Interpretasinya: indikator dikatakan valid apabila nilai konvergen validitas > 0,70.



Gambar 2: Outer Model Melalui Perhitungan PLS Algorithm

Tabel 1. Konvergen Validitas

	Kepribadian	Kinerja Karyawan	Servant Leadership	Motivasi Kerja
KK1		0,841		
KK2		0,812		
KK3		0,829		
KK4		0,838		
KK5		0,793		
KK6		0,721		
KK7		0,842		
KK8		0,893		
KK9		0,858		
KP1	0,824			
KP2	0,852			
KP3	0,777			
KP4	0,808			
KP5	0,851			
KP6	0,838			
KP7	0,884			
KP8	0,827			
KP9	0,831			

	<b>Kepribadian</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b><i>Servant Leadership</i></b>	<b>Motivasi Kerja</b>
MK1				0,854
MK2				0,819
MK3				0,829
MK4				0,887
MK5				0,741
MK6				0,833
SL1			0,830	
SL2			0,732	
SL3			0,793	
SL4			0,773	
SL5			0,823	
SL6			0,719	
SL7			0,851	
SL8			0,767	
SL9			0,754	

Sumber: Data diolah, 2024

### ***Average Variance Extracted (AVE)***

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk mengukur keakurasian dari masing-masing indikator, dalam konstruk yang ditangkap oleh variabel tersebut lebih banyak dibandingkan dengan varians yang diakibatkan oleh kesalahan pengukuran. Interpretasinya: indikator dikatakan valid apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50.

**Tabel 2.** *Average Variance Extracted (AVE)*

	<b><i>Average Variance Extracted (AVE)</i></b>
Kepribadian	0,694
Kinerja Karyawan	0,683
<i>Servant Leadership</i>	0,614
Motivasi Kerja	0,683

Sumber: Data diolah, 2024

### ***Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)***

Validitas diskriminan menggambarkan apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, artinya adalah setiap nilai loading dari masing-masing indikator terhadap konstruknya haruslah lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* terhadap konstruk lainnya.



**Tabel 3.** Hasil Validitas Diskriminan

	<b>Kepribadian</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b><i>Servant Leadership</i></b>	<b>Motivasi Kerja</b>
KK1	0,597	0,841	0,661	0,700
KK2	0,639	0,812	0,614	0,691
KK3	0,608	0,829	0,664	0,665
KK4	0,645	0,838	0,740	0,660
KK5	0,724	0,793	0,644	0,709
KK6	0,502	0,721	0,522	0,568
KK7	0,649	0,842	0,705	0,753
KK8	0,719	0,893	0,768	0,807
KK9	0,763	0,858	0,726	0,819
KP1	0,824	0,695	0,743	0,770
KP2	0,852	0,659	0,717	0,798
KP3	0,777	0,656	0,601	0,714
KP4	0,808	0,709	0,670	0,771
KP5	0,851	0,712	0,706	0,785
KP6	0,838	0,584	0,704	0,726
KP7	0,884	0,671	0,781	0,822
KP8	0,827	0,565	0,698	0,691
KP9	0,831	0,653	0,720	0,751
MK1	0,770	0,771	0,696	0,845
MK2	0,721	0,698	0,661	0,819
MK3	0,774	0,669	0,796	0,829
MK4	0,777	0,737	0,749	0,887
MK5	0,743	0,584	0,657	0,741
MK6	0,745	0,800	0,695	0,833
SL1	0,657	0,658	0,830	0,663
SL2	0,514	0,508	0,732	0,461
SL3	0,630	0,559	0,793	0,580
SL4	0,651	0,600	0,773	0,619
SL5	0,725	0,747	0,823	0,769
SL6	0,594	0,687	0,719	0,691
SL7	0,778	0,696	0,851	0,772
SL8	0,693	0,602	0,767	0,726
SL9	0,687	0,663	0,754	0,703

*Sumber: Data diolah, 2024*

### **Komposit Reliabilitas (*Composite Reliability*)**

Reliabilitas komposit mewakili konsistensi indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk. Interpretasi: indikator dianggap sangat konsisten dalam mengukur suatu konstruk jika nilai CR diatas 0,70.

**Tabel 4.** Hasil Komposit Reliabilitas (*Composite Reliability*)

	<i>Composite Reliability</i>
Kepribadian	0,953
Kinerja Karyawan	0,951
<i>Servant Leadership</i>	0,935
Motivasi Kerja	0,928

Sumber: Data diolah, 2024

**Cronbach’s Alpha**

*Cronbach’s alpha* digunakan untuk memperkuat reliabilitas dari masing-masing indikator. Interpretasi: nilai *cronbach’s alpha* yang direkomendasikan dan dianggap reliabel untuk indikator adalah > 0,60.

**Tabel 5.** Hasil *Cronbach’s alpha*

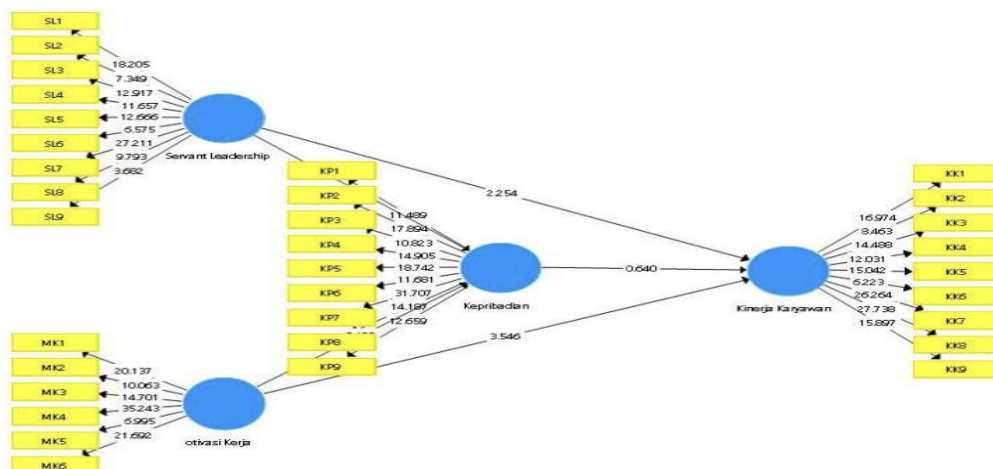
	<i>Cronbach’s Alpha</i>
Kepribadian	0,945
Kinerja Karyawan	0,942
<i>Servant Leadership</i>	0,921
Motivasi Kerja	0,907

Sumber: Data diolah, 2024

**Analisis Model Struktural atau *Structural Model Analysisist (Inner Model)***

**Nilai Koefisien Jalur**

Menurut (Haryono, 2017; Wati, 2017), koefisien jalur dan signifikansinya dapat dijadikan sebagai acuan untuk menilai kecocokan model, dimana koefisien jalur dengan nilai signifikan adalah gambaran dari kualitas model yang dibuat. Interpretasi: besaran pengaruh secara parsial bernilai antara 0-1 baik positif ataupun negatif.



**Gambar 3:** Inner Model Melalui Perhitungan PLS Algorithm

**Tabel 6.** Hasil Koefisien Jalur

	<i>Original Sample (O)</i>
Kepribadian -> Kinerja Karyawan	-0,104
<i>Servant Leadership</i> -> Kinerja Karyawan	0,319
Motiasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,684

*Sumber: Data diolah, 2024*

**Nilai R<sup>2</sup> (R Square)**

Digunakan untuk mengukur kriteria kualitas model dan kesesuaian model, serta koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Kriteria R<sup>2</sup>: 0,75 (kuat) 0,50 (moderat) 0,25 lemah.

**Tabel 7.** Hasil R<sup>2</sup> (R Square)

	<i>R Square</i>
Kepribadian	0,849
Kinerja Karyawan	0,768

*Sumber: Data diolah, 2024*

**Stone Gleaser Value (Q<sup>2</sup>)**

Nilai (Q<sup>2</sup>) menggambarkan *predictive relevance* yaitu kecocokan relevansi model secara struktural. Interpretasinya:

- Nilai Q<sup>2</sup> > 0 menggambarkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik
- Nilai Q<sup>2</sup> < 0 maka menggambarkan model kurang memiliki *predictive relevance*

**Tabel 8.** Hasil Q<sup>2</sup>

	<i>Q<sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)</i>
Kepribadian	0,567
Kinerja Karyawan	0,489

*Sumber: Data diolah, 2024*

**Goodness Of Fit Index (GoF Index)**

Uji kesesuaian model menggunakan *goodness of fit index* (GoF) mewakili kesesuaian model secara keseluruhan, baik untuk outer model maupun inner model dan dihitung secara manual menggunakan rumus sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{(rata-rata AVE) \times (rata-rata R^2)}$$

Menurut (Afifatuz dan Aulia 2019), rentang nilai GoF index terbagi 3 kategori:

- 0,00-0,24 kategori kecil
- 0,25-0,37 kategori sedang
- 0,38-1,00 kategori tinggi

Hasil *Goodness Of Fit Index* (GoF Index)

$$AVE \text{ rata-rata} = (0,694+0,683+0,614+0,683)/4 = 0,668$$

$$R^2 \text{ rata-rata} = (0,849+0,768)/2 = 0,808$$

$$GoF = \sqrt{(\text{rata-rata AVE}) \times (\text{rata-rata } R^2)} \quad GoF = \sqrt{0,668 \times 0,808} = 0,734$$

Artinya  $GoF > 0$ , termasuk kategori tinggi.

Artinya kecocokan model baik *outer model* maupun *inner model* termasuk sangat tinggi.

### Ukuran Pengaruh Partial ( $F^2$ )

Nilai  $F^2$  menggambarkan besarnya pengaruh dari variabel laten prediktor (variabel laten eksogen) terhadap variabel laten endogen secara structural dan untuk mengetahui kebaikan model. Juliandi (2018) mengkategorikan besaran  $F^2$  dalam tiga jenis:

- Nilai  $F^2$  sebesar 0,02 dikategorikan sebagai pengaruh lemah
- Nilai  $F^2$  sebesar 0,15 dikategorikan sebagai pengaruh moderat
- Nilai  $F^2$  sebesar 0,35 dikategorikan sebagai pengaruh kuat

**Tabel 9.** Hasil  $F^2$

	<b>Kepribadian</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b><i>Servant Leadership</i></b>	<b>Motivas i Kerja</b>
Kepribadian		0,007		
Kinerja Karyawan				
<i>Servant Leadership</i>	0,102	0,105		
Motivas i Kerja	0,871	0,284		

*Sumber: Data diolah, 2024*

### Uji Hipotesis

H0 diterima dan H1 ditolak apabila:

- Nilai t statistik < z score 1,96
- Nilai *p-value* > 0,05

Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel prediktor terhadap variabel dependen.

H0 ditolak dan H1 diterima apabila:

- Nilai t statistik > z score 1,96
- Nilai *p-value* < 0,05

Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh signifikan antara variabel prediktor terhadap variabel dependen.

**Tabel 10.** Hasil Uji T Statistik atau Uji Signifikansi

	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Kepribadian -> Kinerja Karyawan	0,670	0,503
<i>Servant Leadership</i> -> Kineja Karyawan	2,200	0,028
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	3,724	0,000

*Sumber: Data diolah, 2024*

**Tabel 11.** Hasil Uji *Spesific Indirect Effect*

	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
<i>Servant Leadership</i> -> Kepribadian -> Kinerja Karyawan	0,582	0,561
Motivasi Kerja -> Kepribadian -> Kineja Karyawan	0,669	0,504

*Sumber: Data diolah, 2024*

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil uji t statistik servant leadership (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil t statistik 2,200 > z score 1,96 dengan nilai *p-values* 0.028 < 0,05 yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, jadi ada pengaruh positif dan signifikan antara *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil uji t statistik motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari hasil t statistik 3,724 > z score 1,96 dengan nilai *p-values* 0.000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima jadi ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan (H3)**

Hasil uji t statistik Kepribadian (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil t statistik  $0,670 < z \text{ score } 1,96$  dengan nilai  $p\text{-values } 0,503 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jadi tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepribadian Dapat Memoderasi Hubungan Antara *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan (H4)**

Hasil uji *specific indirect effect* menunjukkan bahwa variabel kepribadian tidak dapat memoderasi atau memperantarai pengaruh variabel *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat jelas dari hasil t statistik  $0,582 < z \text{ score } 1,96$  dan dengan nilai  $p\text{-values } 0,561 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jadi variabel moderasi kepribadian adalah tidak signifikan. Sehingga hipotesis ke empat yang mempresentasikan terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai variabel moderasi tidak terdukung.

### **Pengaruh Kepribadian Dapat Memoderasi Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H5)**

Hasil uji *specific indirect effect* menunjukkan bahwa variabel kepribadian tidak dapat memoderasi atau memperantarai pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil t statistik  $0,669 < z \text{ score } 1,96$  dan dengan nilai  $p\text{-values } 0,504 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jadi variabel moderasi kepribadian adalah tidak signifikan. Sehingga hipotesis ke lima yang mempresentasikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai variabel moderasi kerja tidak terdukung.

## **4. SIMPULAN**

*Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi. Hal ini sesuai dengan peranan seorang pemimpin yang mengedepankan kepentingan karyawan dibanding dirinya, serta mengarahkan para bawahannya untuk bekerja dengan lebih baik.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi. Hal ini sesuai karena karyawan memerlukan etos

kerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

Kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi. Hal ini sesuai karena tidak semua karyawan memiliki salah satu kepribadian senang membantu, yang bisa membuat kinerja karyawan meningkat. Hal ini ditambah dengan adanya indikator kepribadian yang membuat variabel kepribadian tidak berpengaruh, yaitu *neuroticism*, *extraversion* dan *agreeableness*.

Pengaruh kepribadian tidak dapat memoderasi hubungan antara *servant leadership* terhadap kinerja karyawan UMKM di Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi. Dikarenakan apabila kepribadian karyawan yang terlihat buruk atau tidak sesuai harapan perusahaan, apapun yang pemimpin selalu usahakan dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, itu tidak akan berjalan secara optimal.

Pengaruh kepribadian tidak dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi. Hal ini sesuai karena karyawan yang termotivasi kerja tidak harus menjadi pribadi yang baik terlebih dahulu, melainkan setiap karyawan berhak memiliki motivasi kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan tanpa dipengaruhi oleh kepribadiannya.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82–94. <https://doi.org/10.33752/bima.v1i1.5330>
- 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>
- 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>
- Daspar, D., & Huda, M. (2021, January 25). *Effect of Work Environment and Motivation of Employee Performance*. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2303822>

- Fatmala, K., Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, L. E. (2019). PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 66–76. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.108>
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media.
- Huda, M. (2022). Pengaruh Enterprise Resource Planning Terhadap Supply Chain Management dan Corporate Performance pada Perusahaan Korea Jababeka. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, 14(1), 21–29.
- Junaidi, J., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SUPERPOLY INDUSTRY JAKARTA. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11283>
- Nenobais, H. (2022). SERVANT LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI DI YAYASAN PESAT PAPUA. *PUBLIKA Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 8(1), 11–15.
- Nirwana, Muhammad Rakib, M. Ihsan Said Ahmad, Syamsu Rijal, & Muhammad Hasan. (2023). The Effect of Entrepreneurship Training and Business Assistance on Strengthening the Role of MSME Players Assisted by PLUT-KUMKM in South Sulawesi Province. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship Research*, 1–10. <https://doi.org/10.62794/ijober.v1i1.12>
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–231. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.38875>
- Permana, D., Rinawati, N., Supartini, T., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, S. (2023). The Effect of Intrinsic Motivation and Competence on Employee Performance (Study at a Toll Road Development and Operator Company in Bandung). *Majalah Bisnis & IPTEK*, 16(2), 209–217. <https://doi.org/10.55208/bistek>
- Polakitan, R., Sendow, G. M., Lumintang, G. G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI WAHANA TATA MANADO. 4(3), 1068–1077.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. 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(1).

Wati, L. (2017). *Metodologi Penelitian Terapan, Aplikasi SPSS, EVIEWS, Amrt PLS dan AMOS*. Mujahid Press.