



INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION AND JOB ENGAGEMENT DI CV PANDA FOOD INDUSTRY SIDOARJO

Khafid Khoirul Hanafi¹, Wahyu Eko Pujianto²

¹Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi khafidkhoirul7@gmail.com, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

²Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi wahyueko.mnj@unusida.ac.id, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Abstract

The purpose of this research was conducted at CV.Panda Food Industry Sidoarjo. The purpose of this study was to determine the effect of servant leadership style on job satisfaction and commitment. The results of the analysis show that concurrent servant leadership has a positive and significant effect on job satisfaction and engagement if the results are treated with a social support beta score of 0.961 sig. 0.000, sign. 0.000 0.05 shows that servant leadership has a significant influence on job satisfaction, while the results of the calculation obtained a self-efficacy beta score of 0.949 sig. 0.000, sign. 0.000 shows that servant leadership has a significant effect on work engagement.

Keywords: *Servant Leadership influences job satisfaction and job engagement.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan di CV.Panda Food Industry Sidoarjo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pelayan terhadap kepuasan kerja dan komitmen. Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya concurrent servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan engagement apabila hasilnya diberi perlakuan dengan skor beta dukungan sosial sebesar 0,961 sig. 0,000, tanda. 0,000 0,05 memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan pelayan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil perhitungan diperoleh skor beta efikasi diri sebesar 0,949 sig. 0,000, tanda. 0,000 memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan yang melayani berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja.

Kata kunci: *Servant Leadership berpengaruh job satisfaction dan job engagement.*

Kata Kunci:

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan masih dianggap menjadi faktor yang sangat penting dalam organisasi dan bahkan dapat mempengaruhi hampir semua hal dalam kehidupan manusia, yang mengajarkan bahwa setiap pemimpin harus terlebih dahulu melakukan pelayanannya sendiri untuk membuat sesuatu menjadi berguna. menurut Sinar & Pratama, (2014) Diera ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin mendunia membuat perusahaan-perusahaan membutuhkan manajer yang handal yang tahu bagaimana mengatur dan memimpin perusahaan dengan baik menghasilkan proses yang efisien dan efektif dalam menjalankan bisnisnya dan berdaya saing pada usia perkembangan. Dengan perkembangan saat ini persaingan dalam dunia bisnis yang berkembang dibutuhkan kepemimpinan dengan yang signifikan diperusahaan..Menurut Sotiria & No, (2008) Kepemimpinan yang melayani dimulai dengan menuntut perubahan karakter. Kepemimpinan sejati dimulai dari dalam dan keluar untuk melayani mereka yang dipimpinnya. Dengan kata lain, karakter dan integritas pemimpin menjadi pemimpin sejati dan diterima oleh anggota yang dipimpinnya. Dalam hal ini, perusahaan tidak dapat meninggalkan manajer yang bertanggung jawab atas perusahaan, pelayan harus menjadi contoh bagi bawahannya.

Job satisfaction mempunyai bagian penting yang mendukung terciptanya tujuan perusahaan dan merupakan komitmen organisasi yang memberi kepuasan terkait sudut pandang karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Ayu (2018) Pentingnya survei kepuasan kerja telah diungkapkan dalam banyak penelitian sebelumnya dan banyak faktor telah ditemukan di dalamnya Kepuasan Kerja, Konten Pekerjaan, Kemandirian, Kejelasan Peran, Penilaian Kinerja, Kepemimpinan, Hadiah, Gaji, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Lingkungan Fisik, Hubungan Karyawan dengan Atasan, Hubungan Karyawan dengan Rekan Kerja. Menurut, Irma & (2016) faktor kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena Jika karyawan puas, peningkatan kinerja lebih lanjut diharapkan untuk nanti dan Untuk berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan atau pada ilmu pengetahuan Manajemen layanan dikenal sebagai "karyawan yang bahagia, pelanggan yang bahagia". yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, seseorang harus terlebih dahulu memuaskan karyawan, sehingga staf dapat dengan senang hati dan tulus memberikan pelayanan yang baik ideal bagi pelanggan.

Job engagement karyawan diberdayakan sepenuhnya dan dengan semangat kerja yang tinggi dalam pekerjaannya, termotivasi dan positif, serta dalam hal-hal yang berkaitan dengan operasi perusahaan. Menurut Mea, (2021) komitmen kerja berarti komitmen emosional kemampuan kognitif karyawan dan komitmen mereka untuk melakukan pekerjaan mereka semaksimal mungkin sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penelitian tentang *servant leadership* sudah pernah dilakukan oleh Dwiki1 & Riana, (2018) *servant leadership* memberikan pengaruh positif signifikan bagi kepuasan kerja karyawan PT. Grha Humanindo. Penelitian serupa dilakukan oleh Pujianto (2022) menjelaskan bahwa implementasi *servant leadership* efektif di Legiun Veteran Sidoarjo. Berbeda pada penelitian Hariyono (2020) Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, *servant leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan di UD. Anugrah Mulya Rejeki. Selanjutnya Penelitian yang di lakukan oleh Tri Wulida Afrianty 1, (2020) Hasil perhitungan memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan yang melayani memberikan pengaruh positif signifikan bagi komitmen. Akan tetapi penelitian yang dilangsungkan Ilham Ramadhan, (2022) *servant leadership* memberikan pengaruh tidak signifikan bagi *organizational citizenship behavior* pegawai. Dapat dijelaskan bahwa penelitian masih ada inkonsistensi hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian tentang *servant leadership* masih perlu dilakukan.

CV. Panda Food Industry Sidoarjo adalah salah satu perusahaan kerupuk yang penjualannya sampai keluar negeri di Sidoarjo. CV Panda Food Industry juga merupakan perusahaan yang cukup diminati oleh semua orang, akan tetapi karyawan juga banyak yang keluar masuk dikarenakan beban kerja di dalam bagiannya, dan juga kurang harmonisnya kepada sesama rekan kerja

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini akan membahas *servant leadership*, *job satisfaction*, dan *Job Engagement*

2.1. Servant Leadership

Menurut Carol Smith, (2005) Teori dari tahun 1970 kepemimpinan melayani adalah sebuah konsep sederhana kepemimpinan yang melayani telah menarik minat yang meningkat dalam beberapa dekade terakhir dan sekarang tersebar luas di tempat kerja, menunjukkan potensinya sebagai pendekatan praktis dan teoretis untuk manajemen organisasi.

Menurut Smith (2005) awal mula konsep melayani sebagai pemimpin atau "servant leadership" seperti itu seperti yang diketahui, sengaja bertentangan dan dilindungi undang-undang. Pendiri teori tersebut sengaja mencari yang akan membuat orang untuk mempertimbangkan kembali dan menantang asumsi lama tentang hubungan manusia pemimpin dan pengikut dalam organisasi. Gabungan dari kedua istilah tersebut tampak kontradiktif,

Servant leadership yang mempengaruhi sebagai filosofi altruisme praktis yang mendukung mereka yang ingin melayani pekerja di garis depan layanan individu dan institusional. Kepemimpinan yang melayani memupuk kerja sama, kepercayaan,antisipasi, mendengarkan, dan penggunaan otoritas. Menurut Drury, (2004) dikatakan bahwa seorang pemimpin pertama-tama harus menjadi melayani siapa pun yang secara sadar memimpin seseorang kepemimpinan ingin melayani dengan itikad baik.

Kebutuhan akan jenis model bisnis baru, dapat diukur dengan sebuah model Kepemimpinan yang melayani karyawan lain, pelanggan dan masyarakat menjadi prioritas; Kepemimpinan yang melayani menekankan peningkatan pelayanan kepada orang lain, kebiasaan sikap kerja yang komprehensif, rasa kebersamaan dll

otoritas pengambilan keputusan bersama, kata kepemimpinan Pelayan. Pada penelitian ini diukur dengan 3 faktor: a) Mendengarkan (listening); b) Empati (empathy); c) Kesadaran (awareness)

Penelitian tentang *servant leadership* sudah pernah dilakukan oleh Dwiki1 & Riana, (2018) *servant leadership* memberikan pengaruh positif signifikan bagi kepuasan kerja karyawan PT. Graha Humanindo. Penelitian serupa dilakukan oleh Pujianto (2022) menjelaskan bahwa implementasi *servant leadership* efektif di Legiun Veteran Sidoarjo. Berbeda pada penelitian Hariyono (2020) Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, *servant leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan di UD. Anugrah Mulya Rejeki.

Hipotesis 1 :Pengaruh *servant leadership* Terhadap *job satisfaction* di CV.panda Food *Industry* Sidoarjo.

2.2. Job Satisfaction

Job satisfaction menurut Meithiana, (2017) komponen perilaku mewakili perilaku karyawan atau, lebih umum, kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. fakta juga menunjukkan seberapa tinggi kepuasan kerja karyawan dia mencoba untuk tetap bekerja secara teratur, bekerja keras dan bertekad. Komponen kognitif dan efektif dibandingkan dalam hal Kepuasan kerja, komponen perilaku agak terbuka karena sikap tidak selalu tepat untuk berperilaku seperti seseorang yang tidak menyukai pekerjaannya tetapi tetap menjadi karyawan karena alasan keuangan.

Munurut Meithiana, (2017) konsep kepuasan kerja terdapat ditemukan pada sikap yang menjadi bagian darinya. Keyakinan nilai yang membentuk perilaku atau keadaan akhir dari keberadaan tertentu lebih disukai daripada perlawanan terhadap perilaku atau keadaan pribadi atau sosial.

Job satisfaction merupakan hal wajib yang mempengaruhi dimiliki oleh seorang karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan kinerja yang baik dan benar untuk perusahaan dan juga dapat mencerminkan karyawan pada lingkungan diperusahaan. Menurut Said & Mangkurat, (2020) Kepuasan kerja ini datang dalam bentuk hubungan baik dengan rekan kerja dan manajer, dan menjadi bagian dari tim/organisasi mereka cenderung diakui oleh rekan kerja dan organisasi kita saat karyawan kita bahagia.

Kepuasan Kerja Setiap orang yang bekerja dapat mengukur apakah ia ingin puas dengan pekerjaannya, hakikatnya kepuasan kerja bersifat individual sebab tiap orang memiliki derajat kepuasan tertentu yang beragam sesuai nilai-nilai individu yang digunakan. Sujati, (2018). Semakin mereka merespon keinginannya, semakin tinggi juga kepuasannya. pekerjaan ini menantang secara intelektual, mendukung kondisi kerja dan mendukung rekan kerja Dukungan yang merupakan komitmen bersama. Dalam penelitian ini sejumlah faktor yang memberikan pengaruh bagi kepuasan kerja ialah a) kesempatan untuk maju; b) jaminan pekerjaan, upah; c) perusahaan dan manajemen d) faktor internal dan pekerjaan e) kondisi kerja f) aspek sosial dalam pekerjaan g) komunikasi dan fasilitas

Penelitian yang di lakukan oleh Tri Wulida Afrianty 1, (2020) sesuai hasil perhitungan bisa diketahui bahwasanya *servant leadership* memberikan pengaruh positif signifikan bagi *engagement*. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Ilham Ramadhan, (2022) *servant leadership* memberikan pengaruh tidak signifikan bagi *organizational citizenship behavior* pegawai

Hipotesis 2 : Pengaruh *servant leadership* terhadap *job engagement* di CV.panda Food *Industry* Sidoarjo.

2.3. Job Engagement

Job Engagement Menurut Sari (2021) keterikatan kerja merupakan hubungan yang kuat ditandai dengan antusiasme yang besar untuk menyelesaikan tugas, komitmen emosional untuk melakukan pekerjaan dan menikmati setiap tugas yang diselesaikan. Secara individu mereka yang diberi label terlibat memiliki banyak energi dan berharap untuk berpartisipasi profesi

Menurut Bashori, (2021) Istilah keterikatan kerja diterjemahkan dari *work engagement* yang dikembangkan oleh Bakker dan Schaufel. Perjalanan bisnisnya sendiri sudah cukup lama, bahkan sekitar tiga dekade jika menghitung penggunaan istilah tersebut keterlibatan atau komitmen karyawan.

Komitmen kerja yang tinggi dapat memberikan efek yang menguntungkan pada jenis pekerjaan yang dilakukan, dan minat yang tulus pada jenis pekerjaan dapat memberdayakan mental pekerja itu sendiri jika karyawan berhasil dalam pekerjaan baru mereka, mereka akan bangga karena mereka akan merasa memiliki

keterampilan baru yang mereka peroleh selama bekerja. Menurut Friyanka, (2021) mengingat perusahaan ini merupakan perusahaan padat karya yang mengandalkan sumber daya manusia untuk proses bisnisnya, maka sangat penting untuk melihat keterikatan kerja komitmen karyawan terhadap keberhasilan perusahaan dalam bersaing di pasar global.

Menurut Alberta, (2016) *Job engagement* atau sering disebut *employee engagement* adalah pernyataan psikologis dapat diukur untuk menentukan karyawan mana yang tertarik untuk berpartisipasi kesuksesan perusahaan dan memiliki kemauan dan motivasi yang kuat untuk berprestasi diluar tugasnya. semangat dalam bekerja, rela berkorban lebih banyak usaha dan saatnya bekerja dan lebih aktif dalam pencapaian tujuan kerja

Pada penelitian ini, terdapat empat faktor yang memberikan pengaruh bagi work engagement:

- a) otonomi (otonomi)
- b) dukungan sosial (social support)
- c) pelatihan pengawasan
- d) kesempatan untuk pengembangan profesional (opportunities for professional development).

Penelitian yang dilakukan oleh Parimita & Farhan, (2020) Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif signifikan bagi komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi di Jakarta yang berbeda dengan penelitian. oleh Sari (2020) penelitian sebab kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di TMII dan Sentul tidak berpengaruh positif atau negatif bagi keterikatan pada perusahaan.

Hipotesis 3 : Pengaruh Job Satisfaction terhadap job engagement di CV.panda Food *Industry* Sidoarjo

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang diusulkan ini merupakan penelitian kuantitatif kepuasan kerja dan keterikatan kerja sebagai variabel dependen dari variabel independen pada industri makanan CV Panda di Sidoarjo. Pada penelitian ini dipergunakan teknik analisis deskriptif dan desain penelitian dilakukan melalui penelitian SPSS v.28.0

Populasi Dan Sampel

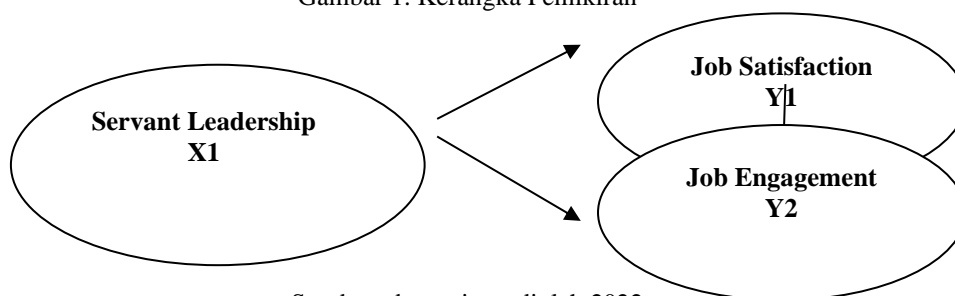
Populasi penelitian ini ialah karyawan CV Panda Food Industry Sidoarjo. Sampel acak total dengan jumlah 100 karyawan digunakan sebagai metode pengambilan sampel. Teknik pengumpulan data memakai metode observasi serta penyebaran kuesioner.

Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini, variabel yang dipergunakan ialah:

1. Variabel Independen (X) pada penelitian ini yaitu *servant leadership*
2. Variabel (Y) pada penelitian ini yaitu *job satisfaction*
3. Variabel (Y) pada penelitian ini Yaitu *job engagement*

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: data primer diolah 2022

Uji kualitas data

Peneliti menguji kualitas data memakai uji validitas serta reliabilitas. Uji validitas menentukan kelayakan tiap pertanyaan untuk menjelaskan variabel penelitian.

Uji reliabilitas

mengukur konsistensi dan ketekunan responden dalam menjawab pertanyaan pengukuran variabel penelitian yang disusun dalam format survei. Uji reliabilitas dapat dilakukan untuk semua soal sekaligus.

Uji Asumsi Klasik

Peneliti menguji hipotesis klasik memakai uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji varians variabel.

Uji pengaruh

Peneliti menguji pengaruh memakai analisis regresi linier berganda serta analisis kepastian.

Uji Hipotesis

Peneliti menguji hipotesis memakai uji-t serta uji-f guna mengetahui besaran pengaruh masing-masing variabel.

Definisi Operasional Variabel

a) sebuah. Variabel bebas (independent variable), variabel penelitian yang terlibat adalah kepemimpinan pelayan, (X1) kepuasan kerja (Y1), dan keterikatan kerja (Y2).

b) Variabel dependen (variabel dependen) Variabel ini ditunjukkan dengan huruf Y. Disiplin kerja adalah variabel Y pada penelitian ini. Metode pengumpulan datanya adalah:

1. Observasi
2. Kuesioner (Kuesioner)
3. Kajian Pustaka Analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini ialah SPSS versi 28.0

Servant Leadership

Servant leadership (X) ialah gaya kepemimpinan yang muncul dari meningkatnya perasaan benar dari hati yang siap melayani berfungsi sebagai indikator terlebih dahulu kepemimpinan yang melayani digunakan dalam penelitian ini berikut:

Variabel	Definisi	Pengukuran	Sumber
Servant Leadership X	Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang benar-benar peduli pada pertumbuhan dan motivasi dalam kehidupan para pengikutnya. satu-satunya komunitasnya, jadi dia memprioritaskan hal-hal itu di atas ambisi pribadi dan preferensi murni untuk efisiensi.	- Manajer saya sangat peduli dengan kinerja saya sebagai karyawan - Manajer saya menjaga saya seperti seorang karyawan dengan membantu saya dalam tugas-tugas saya - Manajer saya tertarik pada saya	(Mira & Margaretha, 2012)
Job Satisfaction Y1	Setiap karyawan bekerja di perusahaan dari penerim aan hingga awal musim Pensiunan ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan, keinginan,	-Kepuasan atas kerja -Kesempatan dalam berkarir -Kompensasi dalam bekerja	(Sunarta, 2019)

	keinginan dan kemampuan mereka Obsesi Karyawan diterima melalui proses seleksi merencanakan jenjang karir, membayar untuk berinteraksi sosial dalam organisasi		
Job Engagement Y2	komitmen untuk bekerja sebagai perasaan positif bahwa setiap orang berpartisipasi dalam pekerjaan, yang dapat dilihat dalam dedikasi, Kekuatan dan pengabdian yang dikeluarkan. seorang pegawai Tinggi melakukan semua pekerjaan	Kekuatan mengacu pada energi dan tekad karyawan, kejujuran dalam bekerja, serta keuletan dan keuletan. Pengabdian melibatkan pengorbanan tenaga, pikiran dan tenaga, tujuan, antusiasme dan kebanggaan. Penyerapan fokus, serius dan suka bekerja	(Schaufeli & Bakker, 2004)

Sumber: olahan peneliti (2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini, kuesioner dipakai menjadi alat analisis untuk pengumpulan data. Oleh karena itu, hasil survei sangat bergantung pada peserta survei. Keakuratan poin respons ditentukan selama pengumpulan data. Saat merancang alat pengumpulan data, penting untuk mempertimbangkan keakuratan dan keandalan data yang dihimpun. Otentikasi diluncurkan memakai paket perangkat lunak SPSS versi 28.0. Perhitungan korelasi product moment yang dipergunakan untuk menentukan nilai setiap term menghasilkan skor total yang valid. Tabel dibawah ini memberikan informasi mengenai pengaturan izin untuk setiap variabel

4.2 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Servant Leadership (X)

X	r ² Hitung	Keterangan
X1.1	0,443	Valid
X1.2	0,413	Valid
X1.3	0,624	Valid
X1.4	0,586	Valid

Sumber: olahan peneliti (2022)

Didapatkan tabel validitas yang memperlihatkan semua item untuk variabel X1. Dukungan sosial pada penelitian ini diuji validitasnya dalam penelitian ini. Nilai $r \geq 0.30$ berarti nilai total objek tersebut valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Job Satisfaction (Y1)

Y1	r ² Hitung	Keterangan
Y1.1	0,621	Valid
Y1.2	0,586	Valid
Y1.3	0,795	Valid
Y1.4	0,673	Valid

Sumber: olahan peneliti (2022)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Job Engagement (Y2)

Y2	r ² Hitung	Keterangan
Y2.1	0,440	Valid
Y2.2	0,642	Valid
Y2.3	0,598	Valid
Y2.4	0,673	Valid

Sumber: olahan peneliti (2022)

Semua item variabel Y dalam penelitian ini dianggap valid berdasarkan Tabel 2 dan 3 yang disajikan diatas Nilai $r \geq 0.30$ artinya nilai total objek tersebut valid

4.3 Pengujian Hipotesis

Hal ini dipergunakan untuk mengetahui tingkat kepemimpinan pelayan (X1), kepuasan kerja (Y1) dan komitmen kerja (Y2). Peneliti menggunakannya untuk menguji hipotesis penelitian. Penjelasan mendalam mengenai regresi linier berganda. Untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi tersebut signifikan ataupun tidak, maka dipakai uji F ataupun uji model.

Tabel 5. Uji F/Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.166	1	503.166	1185.788	.000 ^b
	Residual	41.584	98	.424		
	Total	544.750	99			
a. Dependent Variable: Job Satisfaction						
b. Predictors: (Constant), Servant Leadership						

Sumber: olahan peneliti (2022)

Pada penelitian ini, uji-F dipakai untuk menentukan apakah model regresi linier berganda merupakan cara yang baik untuk mengukur pengaruh dukungan kepemimpinan pelayan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki skor F-Test yang berbeda. Di bawah ini adalah informasi lebih lanjut mengenai uji-F yang dipakai pada penelitian ini:

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka model regresi yang memprediksi pengaruh konsumsi penyerap terhadap kepuasan kerja tidak dapat digunakan
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka model regresi yang memprediksi pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap kepuasan kerja adalah wajar. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS 28.0 diperoleh hasil sebagai berikut

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwasanya hasil uji F memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,5 serta 0,000. Beberapa model regresi linier: melayani kepemimpinan dalam kepuasan kerja dapat dicoba. Artinya pengujian model regresi linier berganda dinyatakan layak/baik

Tabel 6. Uji F/Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.072	1	369.072	897.104	.000 ^b
	Residual	40.318	98	.411		
	Total	409.390	99			
a. Dependent Variable: Job engagement						
b. Predictors: (Constant), Servant Leadership						

Sumber: olahan peneliti (2022)

Pada penelitian ini, uji-F dipergunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda merupakan cara yang baik untuk mengukur pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap keterlibatan kerja. Penelitian ini memiliki skor F-Test yang berbeda. Di bawah ini adalah informasi lebih lanjut mengenai uji-F yang dipakai pada penelitian ini:

- a) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap keterikatan kerja tidak dapat digunakan.
- b) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap keterikatan kerja adalah wajar. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS 28 diperoleh hasil sebagai berikut

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwasanya hasil uji F memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,5 serta 0,000. Beberapa model regresi linier: Kepemimpinan yang melayani dalam pengabdian pada pekerjaan dapat diupayakan. Artinya pengujian model regresi linier berganda dinyatakan layak/baik

Tabel 7. Uji t/Uji parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.898	.432		9.024	.000
	Servant Leadership	.764	.025	.949	29.952	.000

a. Dependen Variable:Job Engagement

Sumber: olahan peneliti (2022)

Semua variabel diketahui berhubungan satu sama lain. Berikut penjelasannya: Berdasarkan uji-t bisa ditarik kesimpulan bahwasanya uji-t memperlihatkan bahwasanya variabel kepemimpinan pelayan memberikan pengaruh signifikan bagi variabel prestasi kerja.

Tabel 8. Uji t/Uji parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.113	.439		4.818	.000
	Servant Leadership	.892	.026	.961	34.435	.000

a. Dependen Variable:Job Satisfaction

Sumber: olahan peneliti (2022)

Semua variabel diketahui berhubungan satu sama lain. Penjelasannya seperti berikut: 1. Sesuai uji-t bisa ditarik kesimpulan bahwasanya variabel kepemimpinan pelayan berpengaruh bagi terhadap variabel kepuasan kerja.

4.4 PEMBAHASAN

Variabel *Servant Leadership* berpengaruh *Job Satisfaction*

Hasil uji F memperlihatkan bahwasanya berdasarkan yang terjadi, nilai signifikansi kurang dari 0,5 dan juga 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwasanya uji variabel *Servant Leadership Satisfaction Test* model regresi linier berganda adalah positif dan signifikan. Menurut penelitian, mempengaruhi hasil penelitian ini oleh Dwiki1 & Riana, (2018) yang menjelaskan bahwasanya kepemimpinan pelayanan memberikan pengaruh positif signifikan bagi kepuasan kerja karyawan

Variabel ini menggambarkan bagaimana manajer berpikir mengenai apa yang hendak mereka kerjakan di perusahaan. Bagaimana seseorang menyusun rencana atas pekerjaan impiannya. Mereka juga menyebutkan bahwasanya karyawan yang lebih baik dalam mengelola frustrasi mereka dengan hal lain dan tidak frustrasi juga cenderung memiliki manajer yang baik. Dengan cara ini, karyawan memahami situasi dengan lebih baik dan dapat menangani masalah dengan lebih mudah. Semakin tinggi pelayanan manajer, semakin tinggi kepuasan kerja bawahannya.

Variabel *Servant Leadership* berpengaruh *Job Engagement*

Berdasarkan hasil uji-t. Hasil ini memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,5 dan juga 0,000. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya pengujian model regresi linier kepemimpinan pelayan terhadap keterikatan kerja memberikan pengaruh positif signifikan. Hasil penelitian ini selaras pada penelitian yang dilangsungkan Tri Wulida Afrianty (2020) yang menjelaskan bahwa hasil perhitungan memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan yang melayani memberikan pengaruh positif signifikan bagi komitmen.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi kepemimpinan pelayanan yang berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja dan berpengaruh signifikan. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya karyawan yang mengalami tingkat pelayanan yang tinggi dari manajer juga cenderung memiliki tingkat kemampuan beradaptasi yang tinggi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian dan Beberapa kesimpulan tentang penelitian ini dapat ditarik dari pembahasan, antara lain 1. Variabel kepemimpinan pelayan berpengaruh signifikan secara statistik bagi variabel kepuasan kerja. 2. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan pelayan . variabel utama pada komitmen kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat disarankan, CV Panda Food Industry diusulkan untuk meningkatkan layanan manajemen kinerja karyawan untuk memastikan kepuasan karyawan. dimana manajer harus memahami situasi kerja dengan selalu mempertimbangkan masukan penting dan pertanyaan evaluasi agar dapat bertindak dengan benar saat mengambil keputusan.

FUTURE RESEARCH

Bagi peneliti yang akan datang diharapkan bisa melakukan penelitian menggunakan jangkauan responden yang lebih banyak serta bisa melaksanakannya diobjek penelitian yang berbeda. Selain itu, penelitian selanjutnya bisa mengaitkan *servant leadership* yang meliputi faktor internal karyawan

1. DAFTAR PUSTAKA

- Alberta, D. (2016). *Pengaruh kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap employee engagement yang berdampak pada keefektifan kerja*. <https://repository.usd.ac.id/3215/1/13222201.pdf>
- Ayu, N., Pitasari, A., & Perdhana, M. S. (2018). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR*. 7.

- carol smith. (2005). *Kepemimpinan pelayan : teori kepemimpinan robert K . daun hijau*. 1–17.
- Drury, S. L. (2004). *Servant Leadership and Organizational Commitment* : 7(August), 29–38.
- Dwiki1, I. M., & Riana, I. G. (2018). *PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH SERVANT Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi , karena merupakan sumber yang mengendalikan organis*. 1–28.
- Eko, W., Egalita, D. Y. P., Nilma, F. N. F., & ... (2022). IMPLEMENTASI SERVANT LEADERSHIP PADA ORGANISASI LEGIUN VETERAN REPUBLIK INDONESIA KABUPATEN SIDOARJO (Studi Kasus Pada Legiun *Jurnal Akuntansi ...*, 2(2), 229–234.
<http://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaem/article/view/262%0Ahttp://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaem/article/download/262/204>
- Friyanka. (2021). ISBN : 978-623-7911-35-7.
- Hariyono, Y. C. (2020). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *I Made Dwiki1 I Gede Riana*, 8(2).
- Ilham Ramadhan. (2022). Pengaruh Psychological Contract Breach(PCB) terhadap Keterikatan Kerja Dimediasi oleh Kepuasan KerjaIlham RamadhanFakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, IndonesiaEmail: ilhamrama57@gmail.comWidya ParimitaFakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 3, 7787(8.5.2017), 2005–2003.
- Irma, A., & Gawi, O. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii*.
- Jurnal, J., & Mea, I. (2021). *KETERIKATAN KERJA (WORK ENGAGEMENT) MAMPU MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 5(3), 2543–2557.
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
[file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. \(z-lib.org\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf)
- Mira, W. S. dan, & Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior. *Manajemen*, 11(2), 189–206.
- Parimita, W., & Farhan, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi di jakarta. 2020, 789.
- Said, L. R., & Mangkurat, U. L. (2020). *Analisis dan Indikator Kepuasan Kerja* (Issue September).
- Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 258–268. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.2.258>
- Sari, E. Y. D., & Bashori, K. (2021). *Keterikatan Kerja dan Peran Aspek Psikologi Positif*.
http://eprints.uad.ac.id/37294/1/FILE_MONOGRAF_KK_OK.pdf
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study*. 315(October 2002), 293–315.
- Sinar, P. T., & Pratama, G. (2014). 3 1,2,3. 2(1), 295–304.
- Sotiria, J., & No, I. I. I. (2008). *Jurnal Sotiria: Vol. III No. 1 ISSN:2085-4951 9772085495156: Vol. III* (Issue 1).
- Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1–60.
- Sunarta. (2019). *PENTINGNYA KEPUASAN KERJA*. XVI(2), 63–75.
- Tri Wulida Afrianty 1, A. K. 2) M. C. W. S. 3). (2020). *IMPLEMENTASI SERVANT LEADERSHIP SERTA DAMPAKNYA*. 9(2), 144–154.