



## Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga

Syifa Awaliya<sup>1</sup>, Hermin Endratno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Purwokerto

awaliyasyifa@gmail.com<sup>1</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: September 14<sup>th</sup> 2023

Accepted: September 18<sup>th</sup> 2023

Published: October 4<sup>th</sup> 2023

#### Keywords:

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, *Servant Leadership*, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga yang berjumlah 112 pegawai, pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh. Data diperoleh dari responden dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang berjumlah 112 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan *servant leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel lingkungan kerja dan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pendahuluan

Indonesia Sehat 2025 di harapkan daerah bisa mencapai penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan mendapatkan juga jaminan kesehatan, khususnya daerah tersebut mendapat jaminan dalam menjangkau kebutuhan dasar kesehatannya (Bakri dkk, 2021). Pelayanan kesehatan yang terdapat di Indonesia salah satunya adalah Dinas Kesehatan, Dinas Kesehatan adalah organisasi yang bergerak pada bidang administrasi kesejahteraan umum, di mana dari hasil pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab dalam organisasi bergantung pada presentasi kinerja dalam organisasi, pentingnya kinerja pegawai dalam Dinas Kesehatan sangat mempengaruhi pelaksanaan tujuan pembentukan untuk lebih mengembangkan pelayanan kepada masyarakat pada umumnya, khususnya di bidang pelayanan kesehatan, cara paling umum untuk mengamati dan mengolah data dan pelayanan kesehatan (Jufri dkk, 2020). Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga merupakan instansi yang bertanggung jawab tentang kesehatan dan untuk menyediakan kebutuhan informasi yang lengkap serta pelayanan kesehatan yang diinginkan masyarakat Kabupaten Purbalingga. Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga mempunyai tugas merumuskan kebijakan, selain itu melakukan pendekatan di bidang kesejahteraan, menyelesaikan

penilaian dan pengungkapan di bidang kesejahteraan, melakukan organisasi administrasi kesehatan dan melakukan berbagai keterampilan terkait dengan usaha kesehatan.

Berdasarkan survey dengan wawancara yang sudah dilakukan menghasilkan bahwa kinerja para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga sudah bekerja dengan benar sesuai bidang kerjanya masing-masing. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan semua pekerjaannya sudah baik, kemudian para pegawai menunjukkan tanggung jawab mereka kepada atasan melalui pekerjaan yang dilakukan dengan memperhatikan peraturan yang ada dalam kantornya. Menurut Sinambela (2018) kinerja pegawai dicirikan sebagai kapasitas pegawai untuk memainkan kemampuan tertentu. Kinerja pegawai sangat mendasar, sebab dengan presentasi ini cenderung dilihat tingkat kemampuannya untuk melakukan tugas yang diturunkan kepadanya (Sinambela, 2018). Menurut Robbins (1996) dalam (Sinambela, 2018) kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil evaluasi kerja yang dilaksanakan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga diantaranya yaitu lingkungan kerja, berdasarkan survey yang telah dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, ditemukan fenomena masalah dalam lingkungan kerja seperti suasana di tempat kerja yang belum bisa dikatakan baik dan fasilitas sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya memadai.

Busro (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada didalam organisasi baik iklim sosial, iklim aktual, maupun iklim virtual yang digunakan untuk meningkatkan pelaksanaan kinerja pegawai dan pelaksanaan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Menurut Mangkunegara (2017) dalam Nabawi (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan jumlah alat-alat yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan pekerjaannya baik secara individu maupun kelompok. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah penelitian yang diteliti oleh Shalahuddin (2017), Triastuti (2018) dan Siagian (2020) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian Nabawi (2019) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor kedua yang berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga yaitu faktor disiplin kerja. Berdasarkan survey yang telah dilakukan pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga mengenai kondisi kedisiplinan pegawai ditemukan masalah seperti beberapa pegawai yang terlambat pada saat masuk bekerja walaupun sudah diberlakukan absensi dengan *finger print*.

Menurut (Sinambela, 2018) disiplin yaitu ketaatan terhadap peraturan maupun perintah yang telah dituliskan oleh organisasi. Disiplin sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi, hal ini digunakan untuk memacu para pegawainya untuk menahan diri dalam mengurus bisnis baik secara sendiri-sendiri maupun dalam perkumpulan-perkumpulan. Selain itu, disiplin sangat membantu dalam mengajar pekerja untuk mematuhi dan menjalankan strategi, metode, atau pedoman yang ada, untuk menciptakan eksekusi yang hebat (Rahayu & Ajimat, 2018). Beberapa penelitian terdahulu yang terkait antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2017), Rahayu & Ajimat (2018) dan Adi, dkk (2019) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi berbeda dengan penelitian yang diteliti oleh Sefriady & Iskandar (2018) menunjukkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga yaitu faktor *servant leadership*. Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) juga diperkenalkan melalui penelitian kepemimpinan. Setelah dilakukan survey kepada salah satu pegawai mengenai kepemimpinan yang melayani

ditemukan fenomena masalah seperti pimpinan atau kepala kantor yang memberikan tugas kepada para pegawainya tanpa mengontrol langsung kinerja mereka. Sehingga tidak adanya timbal balik yang terjadi bawahan dan atasan, oleh karena itu pemimpin yang melayani masih perlu peningkatan lagi agar pegawai merasa nyaman bekerja dikantor.

Menurut (Spears, 2010) dalam (Kamanjaya dkk, 2017) *servant leadership* adalah gaya kepemimpinan baru yang mengutamakan pelayanan dalam arti fokus memberikan administrasi kepada orang lain dengan bersinergi dengan bawahan dalam pekerjaannya, sehingga rasa kebersamaan berkenalan dengan bawahan memiliki pilihan untuk saling memberi sambil saling berbagi ketika membuat keputusan organisasi. Greenleaf (1970) dalam (Rahayu, 2019) mendefinisikan *servant leadership* sebagai pendekatan yang berfokus kepada pemimpin dari sudut pandang dan perilakunya, memprioritaskan pengikut, memperhatikan masalah mereka, berempati dengan mereka serta membantu mereka berkembang sepenuhnya. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait antara *servant leadership* terhadap kinerja pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Amin & Utami (2021), Aji dkk (2017) dan Muliadi (2018) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *servant leadership* terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian Kamanjaya dkk (2017) menunjukkan *servant leadership* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **Kajian Teori dan Telaah Literatur**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2012) dalam (Rahayu & Ajimat, 2018) mengemukakan bahwa kinerja pegawai (pelaksanaan pekerjaan) adalah hasil pekerjaan sejauh jumlah dan kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Rahayu & Ajimat (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerja Sama

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Ria, 2020) lingkungan kerja adalah perangkat dan bahan umum yang dialami, iklim di mana seorang individu bekerja, cara dia bekerja, dan rencana kerjanya baik sebagai orang maupun kelompok. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Penggunaan Warna
5. Ruang Gerak
6. Kemampuan Bekerja
7. Hubungan Antar Pegawai

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai & Sagala (2009) dalam (Erwansyah dkk, 2018) disiplin kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk berbicara dengan pegawai untuk mengubah perilaku serta bekerja untuk membangun kesadaran dan kesiapan seseorang untuk tunduk pada

semua pedoman organisasi dan peraturan normal material. Menurut (Hasibuan, 2013) dalam (Rahayu & Ajimat, 2018) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan yakni:

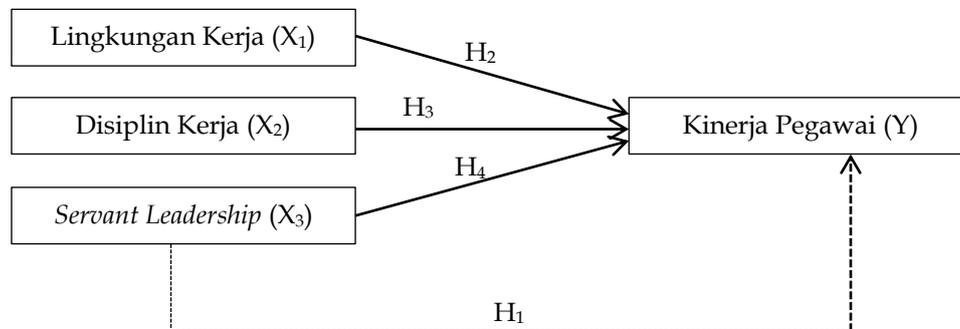
1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

### *Servant Leadership*

Northouse (2013) dalam (Kamanjaya dkk, 2017) mengemukakan bahwa *servant leadership* berfokus pada menjadikan pemimpin lebih peka dan memperhatikan masalah yang dimiliki bawahannya, memiliki empati dan mampu mengembangkannya ke arah yang lebih baik. Liden et al (2008) dalam Gaskova (2020) mengidentifikasi 7 (tujuh) dimensi yang berbeda satu sama lain dan menciptakan multidimensi membangun:

1. Keterampilan Konseptual
2. Memberdayakan
3. Membantu Pengikut Tumbuh dan Sukses
4. Mendahulukan Pengikut
5. Berperilaku Etis
6. Penyembuhan Emosional
7. Menciptakan Nilai Bagi Masyarakat

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga dengan jumlah sebanyak 112 pegawai terbagi menjadi 91 PNS dan 21 PHL. Berdasarkan populasi pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 112 responden teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 112 responden Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Kuesioner yang akan dibagikan berisi pernyataan-pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian dan menggunakan skala *likert* dalam menjawab pernyataan-pernyataan pada kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

**Hasil dan Pembahasan**

Semua data dalam penelitian ini telah valid, reliabel serta lolos uji asumsi klasik.

**Tabel 1. Response Rate**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Kuesioner yang disebar	112	100,00
2	Kuesioner yang Kembali	112	100,00
3	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0,00
4	Kuesioner yang dapat dianalisis	112	100,00

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa dari 112 kuesioner yang disebar kepada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 112 kuesioner (100%). Semua kuesioner yang kembali dengan keadaan baik sehingga dapat diambil sebanyak 112 responden sebagai sampel penelitian.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa dampak dari setiap variabel bebas pada variabel terikat secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel bebasnya yakni lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), *servant leadership* (X3) sedangkan untuk variabel terikatnya yakni kinerja pegawai (Y). Adapun hasil analisis regresi linear berganda dilihat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.155	.280		7.701	.000
1 Lingkungan_Kerja	.122	.053	.198	2.298	.023
Disiplin_Kerja	.105	.068	.133	1.533	.128
Servant_Leadership	.261	.057	.403	4.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 2 di atas hasil analisis regresi tersebut bisa dirumuskan persamaannya yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

$$Y = 2,155 + 0,122.X_1 + 0,105.X_2 + 0,261.X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- α: Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 2,155 yaitu apabila lingkungan kerja, disiplin kerja dan *servant leadership* bernilai nol maka kinerja pegawai tetap sebesar 2,155 satuan.
- B<sub>1</sub>: Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,122 yang menyatakan setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu-satuan maka membuat kinerja pegawai meningkat sebesar 0,122 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- B<sub>2</sub>: Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,105 yang menyatakan setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai tetap sebesar 0,105 satuan.
- B<sub>3</sub>: Nilai koefisien regresi variabel *servant leadership* bernilai positif sebesar 0,261 yang menyatakan setiap peningkatan *servant leadership* sebesar satu-satuan maka membuat

kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,261 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil di atas terlihat pengaruh dominan yaitu variabel *servant leadership* sebesar 0,261 berikutnya variabel lingkungan kerja sebesar 0,122 dan disiplin kerja sebesar 0,105.

### Uji Kecocokan Model

#### Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengukur sejauh mana kapasitas model untuk memahami variasi dalam variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi terlihat pada tabel 3 dibawah ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Adjusted R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.335	.316	.28561

a. Predictors: (Constant), *Servant\_Leadership*, *Lingkungan\_Kerja*, *Disiplin\_Kerja*

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui nilai *Adjusted R Square* pada model regresi pada penelitian ini yang terbentuk yaitu sebesar 0,316 yang menunjukkan bahwa kapasitas variabel independent (*lingkungan kerja*, *disiplin kerja* dan *servant leadership*) dalam menjelaskan variabel dependen (*kinerja pegawai*) yakni sebesar 31,6% sisanya 68,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Uji F digunakan untuk bisa diketahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan F hitung. Hasil analisis uji F dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.431	3	1.477	18.105	.000 <sup>b</sup>
Residual	8.810	108	.082		
Total	13.241	111			

a. Dependent Variable: *Kinerja\_Pegawai*

b. Predictors: (Constant), *Servant\_Leadership*, *Lingkungan\_Kerja*, *Disiplin\_Kerja*

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel 4 diketahui nilai F hitung adalah sebesar 18,105 serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . F tabel pada tingkat kepercayaan 95%,  $df_1 = n - k = 112 - 4 = 108$  dan  $df_2 = k - 1 = 4 - 1 = 3$  didapat nilai F tabel yaitu 2,69. Maka F hitung  $>$  F tabel ( $18,105 > 2,69$ ). Dengan demikian **hipotesis pertama** yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individu atau parsial dalam memahami keragaman variabel terikat. Adapun hasil analisis uji t dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.155	.280		7.701	.000
1 Lingkungan_Kerja	.122	.053	.198	2.298	.023
Disiplin_Kerja	.105	.068	.133	1.533	.128
Servant_Leadership	.261	.057	.403	4.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 5 di atas hasil uji t, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H<sub>2</sub>) diterima. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H<sub>3</sub>) ditolak. Dan variabel *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H<sub>4</sub>) diterima.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis (H1) dari tabel ANOVA pada tabel 4 dapat dilihat Fhitung > Ftabel yaitu 18,105 > 2,69 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis (H2) bisa disimpulkan lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian perhitungan menunjukkan thitung 2,298 dengan ttabel 1,65909 sehingga thitung > ttabel, dengan nilai signifikansi 0,023 < 0,05 tersebut menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya lingkungan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga sudah cukup layak serta mendukung pada pekerjaan, karena pegawai merasa nyaman dengan lingkungan fisik maupun non fisik yang ada didalam kantor yaitu dengan baiknya kualitas sirkulasi udara dan fasilitas kantor, sehingga semakin baik lingkungannya maka kinerja pegawai juga akan meningkat, sejalan dengan teori Nitisemito (1996) dalam (Devi & Susila, 2022) lingkungan kerja merupakan faktor yang berdampak pada pekerja dalam melakukan pekerjaan karena itu adalah kondisi keseluruhan di antara pekerja dan mampu mempengaruhi saat menyelesaikan pekerjaan.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis (H3) dapat disimpulkan disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Diperoleh hasil pengujian perhitungan menunjukkan thitung 1,533 dengan t tabel sebesar 1,65909 sehingga thitung < ttabel dan nilai signifikansi > taraf signifikansi (a) 0,128 > 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya, bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga dalam disiplin kerjanya belum semuanya baik, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak memperhatikan pada saat jam kerja seperti seringnya para pegawai terlambat saat berangkat bekerja. Pada saat

jam istirahat selesai masih banyak pegawai yang masih berkumpul untuk mengobrol, kurangnya hukuman atau sanksi yang diberikan jika pegawai melakukan kesalahan dalam pekerjaannya dan kurangnya disiplin tepat waktu para pegawai di kantor. Sejalan dengan teori Sedarmayanti (2010) dalam (Nasir dkk, 2021) disiplin adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mewujudkan tugas, tanpa disiplin akan sulit mencapai tujuan yang maksimal.

### **Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis (H4) dapat disimpulkan *servant leadership* terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Diperoleh hasil uji perhitungan menunjukkan thitung 4,568 dengan ttabel 1,65909 maka thitung > ttabel, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  tersebut menunjukkan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya bahwa semakin baik penerapan *servant leadership* pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, kinerja pegawai meningkat juga, karena pemimpin yang baik bisa menunjang karir para pegawainya menjadi lebih baik, sejalan dengan teori Mazarei et al., (2013) dalam (Basalama & Piartrini, 2019) teori kepemimpinan pelayan adalah salah satu gaya ideal dalam menciptakan sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan ini sangat cocok diterapkan oleh perusahaan karena berfokus pada kontribusi terhadap pembangunan daerah yang mengutamakan pelayanan yang baik untuk mencapai misi dan visi perusahaan.

### **Penutup**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah dilaksanakan, sehingga kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan *Servant Leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.
4. *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.
5. Berdasarkan nilai koefisien determinasi diketahui nilai Adjusted R Square 31,6%. Sedangkan sebanyak 68,4% yang mempengaruhi kinerja pegawai diterangkan oleh variabel lain yang didalam penelitian ini tidak dijelaskan.

#### **Saran**

Berdasarkan penulisan ini, peneliti memahami bahwa masih terdapat kelemahan pada penelitian ini. Saran dari peneliti adalah : 1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga untuk lebih meningkatkan kedisiplinan para pegawai untuk kemajuan kantor dan pegawainya. 2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu ruang lingkup dari penelitian ini diperluas lagi sehingga pengambilan sampel dapat beragam.

#### **Keterbatasan**

Penelitian ini terdapat beberapa kendala diantaranya:

1. Luasnya eksplorasi penelitian ini dibatasi hanya 112 pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, maka guna mendapatkan tujuan umum diperlukan perluasan obyek penelitian kembali.

2. Penelitian ini belum menggunakan kuesioner terbuka, sehingga pendapat dari responden tidak dapat ditangkap dengan asli untuk melihat jawabannya.

## Referensi

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52-59.
- Ajis, S. A., Adda, H. W., & Wirastuti, W. (2017). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (KPP Pratama Palu). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 3(3), 213-224.
- Al Amin, A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Borneo Studies and Research*, 2(2), 1380-1387.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Busro, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Erwansyah, M., & Hereyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 32-40.
- Gašková, J. (2020). Servant Leadership and Its Relation to Work Performance. *Central European Business Review*, 9(3), 24-37.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1), 1-11.
- Muliadi, M. (2018). Pengaruh Servant Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Pengairan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1), 87-92.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Rahayu, M. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 11(1), 99-108.
- Ria, B. S. N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal EL-RİYASAH*, 11(2), 102-118.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*, 2(1), 57-68.

- Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1).
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 6(2), 259-265.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudirman, S., Usman, S., & Abidin., A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pare Pare. *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan*, 4(2), 164-172.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, W. G., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar) I Gede Hendry Kamanjaya. *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, 6, 2731-2760.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203-208.