

Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepribadian Sebagai Moderasi Pada Karyawan PLN UP3 Baubau

Zulkifli Setiok[✉] Achmad Gani, Djamaluddin Bijang

¹*Mahasiswa Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia*

²*Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepribadian Sebagai Moderasi Pada Karyawan PLN UP3 Baubau. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada responden dan penarikan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan PLS (*Partial Least Square*). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau. Servant leadership terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau dengan dimoderasi oleh Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan Servant Leadership dalam meningkatkan kinerja karyawan di PLN UP3 Baubau. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau dengan dimoderasi oleh Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa kepribadian karyawan memainkan peran penting dalam mengoptimalkan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Servant Leadership, Motivasi, Kinerja Karyawan, Kepribadian.*

Abstract

This study aims to test. The Influence of Servant Leadership and Motivation on Performance Through Personality as Moderation on PLN UP3 Baubau Employees. This study uses primary data by conducting direct research in the field by providing questionnaires/statement sheets to respondents and sampling using the census method. Data analysis techniques are carried out using descriptive statistical analysis and PLS (*Partial Least Square*). The results of the hypothesis test show that leadership has a positive and significant influence on Servant Leadership has a positive and significant effect on PLN UP3 Baubau Employee Performance. Motivation has a positive and significant effect on PLN UP3 Baubau Employee Performance. Servant leadership on PLN UP3 Baubau Employee Performance moderated by Personality has a positive and significant effect, this shows that the success of Servant Leadership in improving employee performance at PLN UP3 Baubau. Motivation on PLN UP3 Baubau Employee Performance moderated by Personality has a positive and significant effect, this shows that employee personality plays an important role in optimizing the influence of motivation on performance.

Keywords: *Servant Leadership, Motivation, Employee Performance, Personality.*

Copyright (c) 2025 Zulkifli Setiok

✉ Corresponding author : zulkifli.setiok@gmail.com

Email Address : zulkifli.setiok@gmail.com, achmad.gani@umi.ac.id, djamaluddin.bijang@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi, yang harus dikelola secara optimal untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi tersebut. Peningkatan kinerja sumber daya manusia sangat diperlukan karena kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik apabila selaras dengan tujuan yang diinginkan atau sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk mewujudkannya, diperlukan berbagai faktor, salah satunya adalah bagaimana seorang pemimpin atau atasan mengarahkan bawahan atau stafnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menghadapi perkembangan ekonomi global terutama di negara Indonesia, maka setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar mampu menghadapi berbagai permasalahan yang semakin kompetitif di masa mendatang. Dengan kondisi ini, untuk menyelaraskan dengan kondisi global mengenai kebutuhan sumber daya manusia maka dari itu Indonesia memerlukan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional tinggi untuk menghadapi perkembangan ekonomi global masa kini dan masa akan datang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Secara lebih luas, sumber daya manusia mencakup proses manajemen dan pengelolaan tenaga kerja di dalam organisasi. Menurut (Bulolo, M. 2021), Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik. Untuk memaksimalkan daya pengguna dan hasil penggunaan pada unsur-unsur manajemen yang harus dapat ditingkatkan dan dimaksimalkan. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman modern. (Dwianto, A. S., dkk, 2019) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses perkembangan perusahaan, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting karena berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sangat ditentukan oleh kemampuan kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman modern. (Setiadi, S. 2021). PT PLN (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi sasaran utama pemerintah Indonesia dalam menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Diharapkan, mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Prinsip-prinsip telah diterapkan dan bahkan mulai dicanangkan oleh PT PLN, baik di kantor pusat maupun di unit-unit rayon, seperti yang terlihat pada PT PLN (Persero) UP3 Baubau. Serikat Pekerja Elektronik Elektrik (SPEE) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Kota Baubau menyesalkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang dilakukan oleh General Manager UID Sulselrabar terhadap tenaga alih daya (TAD) di beberapa daerah, termasuk Kota Baubau. FSPMI Baubau mengajukan

protes dan permohonan kepada PT PLN (Persero) UID Sulselrabar untuk menerima kembali para TAD sebagai karyawan PLN, mengingat sebagian besar karyawan telah mengabdikan lebih dari 10 tahun. Mereka berharap masalah ini diselesaikan dengan cara yang adil, seperti yang terjadi di wilayah lain. Ketua FSPMI Baubau, Nur Nurjaya Syukur, mengungkapkan ketidakadilan PHK massal, terutama bagi TAD di bidang administrasi, yang meskipun pekerjaannya dianggap sebagai penunjang, juga memiliki risiko tinggi, terutama dalam menghadapi pelanggan yang terkait dengan tagihan listrik. Dia berharap kontrak kerja mereka dapat diperpanjang, seperti halnya TAD di bagian teknik Kepala UP3 Baubau, Agus Priyanto, menanggapi bahwa tidak ada PHK massal, melainkan berakhirnya masa kontrak para TAD. Kontrak tersebut tidak diperpanjang secara otomatis karena perlu melalui proses lelang dan administrasi, yang membutuhkan waktu sekitar sebulan. Sebanyak 500 lebih tenaga alih daya yang bekerja di 30 kantor pelayanan di delapan wilayah kerja UP3 PLN Baubau akan melalui proses administrasi dan verifikasi untuk kemungkinan perpanjangan kontrak.

Permasalahan kinerja di PT PLN UP3 Baubau berkaitan erat dengan penempatan penerapan prinsip servant leadership PLN UP3 Baubau. Servant leadership, yang berfokus pada melayani dan mendukung karyawan, akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil. Pemimpin yang menerapkan servant leadership akan lebih sensitif terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan, memberikan dukungan moral, serta mengakomodasi harapan-harapan mereka untuk mendapatkan keadilan dan penghargaan atas pengabdian yang telah mereka berikan selama ini. Servant leadership merupakan model kepemimpinan yang tepat untuk digunakan pada organisasi pada saat ini maupun saat masa depan. Servant leadership dapat memberikan keleluasaan yang besar kepada karya-wannya untuk bekerja, hal ini dapat dilakukan karena servant leadership memenuhi kebutuhan fisik, spiritual, emosional, dan menciptakan kualitas hidup organisasi yang lebih baik Delvianto, M. (2024).

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. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak memiliki semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikansi tugas sering kali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan, Rifai, A., Ramly, M., & Bijang, J. (2022).

Namun, efektivitas servant leadership dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor moderasi, seperti kepribadian. Kepribadian karyawan, yang mencakup sifat-sifat seperti keterbukaan, tanggung jawab, dan stabilitas emosional, berperan dalam menentukan bagaimana seorang karyawan merespons gaya kepemimpinan dan dorongan motivasi. Karyawan dengan kepribadian positif cenderung lebih mudah termotivasi dan lebih mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki dalam lingkungan kerja, Rijanti, T., & Sariati, F. (2023).

PT PLN (Persero) UP3 Baubau menghadapi tantangan besar dalam menjaga kinerja karyawan di tengah dinamika pekerjaan yang menuntut efisiensi dan kualitas tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana servant leadership dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan memperhatikan peran kepribadian sebagai faktor moderasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh servant leadership dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sekaligus mengeksplorasi bagaimana kepribadian memoderasi hubungan tersebut, khususnya pada karyawan PLN UP3 Baubau. Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mukhlis, Z. (2024). dan Widiastuti, W., & Rambe, A. N. (2023), Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka, mereka lebih mungkin mengatribusi kinerja mereka yang meningkat pada dukungan internal (misalnya, rasa tanggung jawab, motivasi pribadi) yang didorong oleh gaya kepemimpinan tersebut. Servant leadership menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa diberdayakan, sehingga mereka berkontribusi lebih efektif terhadap pencapaian organisasi.

Hustia, A. (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Doni Bachtiar. (2019). menyimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. dunia kerja yang semakin kompetitif, kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu mengelola tim dengan baik, tetapi juga memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan dalam konteks ini adalah servant leadership. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pelayanan kepada karyawan, pemberdayaan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan individu. Servant leadership dinilai efektif dalam membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan-permasalahan yang menjadikan kurang optimalnya kinerja karyawan menjadi masalah yang harus diteliti dan dicari solusinya agar kinerja karyawan bisa optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Dari fenomena di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh servant leadership dan motivasi terhadap kinerja melalui kepribadian sebagai moderasi pada karyawan PLN UP3 Baubau".

METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh servant leadership dan motivasi terhadap kinerja melalui kepribadian sebagai moderasi pada karyawan PLN UP3 Baubau. Penelitian kuantitatif akan dilakukan dengan menggunakan teknik survei

menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data. Kuisisioner akan disebarakan kepada sampel yang dipilih dari populasi yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi. Sugiyono (2019:126) mengemukakan populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PLN UP3 Baubau yang berjumlah 75 karyawan.
2. Sampel. Menurut (Sugiyono, 2019), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan dan pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, disebabkan jumlah sampel yang kecil dimana sampel adalah keseluruhan dari jumlah populasi disebabkan populasi hanya berjumlah 75 karyawan. Kemudian pemilihan karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Accidental sampling yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang di angkakan. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor.
2. Sumber Data. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, (Sujarweni, 2016:73). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan di PLN UP3 Baubau yang berupa jawaban dari kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (inner model) dengan melihat path coefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan diatas adalah sig P Values < 0.05. Tabel dibawah ini menyajikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Pengujian Langsung (Direct Effect)

Tabel 23 Uji Hipotesis berdasarkan Path Coefficient

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,808	0,806	0,131	6,158	0,000
Servant Leadership -> Kinerja Karyawan	0,207	0,192	0,093	2,233	0,026

Sumber: Output PLS, 2025

Berdasarkan nilai inner weight yang terdiri dari Servant Leadership (X1) dan Motivasi (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa dari Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tabel menunjukkan bahwa variabel Servant Leadership memiliki tingkat signifikan sebesar 0,026 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan t statistic $> 1,99$ ($2,233 > 1,99$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,207 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Servant Leadership maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tabel menunjukkan bahwa variabel digital marketing memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan t statistic $> 1,99$ ($6,158 > 1,99$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,808 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Motivasi, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

3. Pengujian Moderasi Effect

Tabel 28 Uji Hipotesis berdasarkan Moderasi Effect

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ($ O/STDEV $)	Nilai P (P values)
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,808	0,806	0,131	6,158	0,000
Servant Leadership -> Kinerja Karyawan	0,207	0,192	0,093	2,233	0,026

Sumber: Output PLS, 2025

Berdasarkan nilai inner weight yang terdiri dari Servant Leadership (X1) dan Motivasi (X2) dengan Kepribadian sebagai variabel moderasi dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

1) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang diperkuat Kepribadian. Tabel menunjukkan bahwa variabel Servant Leadership memiliki tingkat signifikan sebesar 0,028 yaitu lebih kecil dari 0,005 dan nilai t statistic $> 1,99$ ($2.201 > 1,99$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,301 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang diperkuat Kepribadian. Semakin Servant Leadership maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat yang diperkuat Kepribadian. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kepribadian merupakan variabel moderasi antara Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengujian Hipotesis Keempat (H5)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang diperkuat Kepribadian. Tabel menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,032 yaitu lebih kecil dari 0,005 dan nilai t statistic $> 1,99$ ($2,144 > 1,99$). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,222 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang diperkuat Kepribadian. Semakin Motivasi maka P Kinerja Karyawan akan semakin meningkat yang diperkuat Kepribadian. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kepribadian merupakan variabel moderasi antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Servant leadership terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau. Servant leadership ini berfokus pada pelayanan dan pemberdayaan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa tanggung jawab, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Pemimpin yang mengutamakan kebutuhan karyawan, mendengarkan aspirasi mereka, serta memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan yang mendukung inisiatif dan kolaborasi. Hal ini karyawan bisa bekerja dengan lebih efektif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam tugas mereka. Jadi, penerapan servant leadership di PLN UP3 Baubau terbukti dapat menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Servant leadership merupakan model kepemimpinan yang tepat untuk digunakan pada organisasi pada saat ini maupun saat masa depan. Servant leadership dapat memberikan keleluasaan yang besar kepada karya-wannya untuk bekerja, hal ini dapat dilakukan karena servant leadership memenuhi kebutuhan fisik, spiri-tual, emosional, dan menciptakan kualitas hidup organisasi yang lebih baik Delvianto, M. (2024).

Teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu timbul secara internal atau eksternal (Robbins dan Judge, 2015), servant leadership, pemimpin berfokus pada melayani karyawan dengan memberikan dukungan, memberdayakan mereka, dan membantu mereka tumbuh secara profesional. Karyawan yang mengamati perilaku pemimpin seperti ini cenderung mengatribusi kepemimpinan tersebut sebagai faktor internal, yaitu karakter pemimpin yang tulus, peduli, dan berorientasi pada kepentingan tim. Atribusi ini meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap pemimpin, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Indikator dominan dalam variabel Servant leadership adalah Pemberdayaan karyawan di PLN UP3 Baubau adalah langkah strategis untuk membangun karyawan yang lebih kompeten, termotivasi, dan bertanggung jawab. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, mengambil keputusan, dan terlibat dalam proses yang lebih besar, PLN UP3 Baubau dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Pemberdayaan ini akan mengarah pada peningkatan kinerja individual, serta pada tingkat yang lebih luas, meningkatkan kinerja

organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Mukhlis, Z. (2024). dan Widiastuti, W., & Rambe, A. N. (2023), Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka, mereka lebih mungkin mengatribusi kinerja mereka yang meningkat pada dukungan internal (misalnya, rasa tanggung jawab, motivasi pribadi) yang didorong oleh gaya kepemimpinan tersebut. Servant leadership menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa diberdayakan, sehingga mereka berkontribusi lebih efektif terhadap pencapaian organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat, bekerja lebih keras, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PLN UP3 Baubau untuk terus menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Bernard Berelson dan Gary A. Stainer (dalam Hustia, A. (2020) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang mengurangi ketidakseimbangan Perilaku seseorang menurut teori atribusi dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab baik dari dalam (faktor internal) maupun dari luar (faktoreksternal). Berdasarkan hal tersebut, motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, dengan motivasi yang tinggi, karyawan cenderung melakukan pekerjaannya dengan baik yang berdampak kepada semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu timbul secara internal atau eksternal (Robbins dan Judge, 2015), Teori ini relevan dalam menjelaskan hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, khususnya dalam memahami bagaimana karyawan menginterpretasikan sumber motivasi mereka dan bagaimana hal ini berdampak pada kinerja mereka. Jika karyawan merasa bahwa keberhasilan mereka dalam mencapai target kerja disebabkan oleh motivasi internal (seperti usaha keras atau kemampuan), mereka akan lebih percaya diri dan terdorong untuk meningkatkan kinerja. Indikator dominan dalam variabel Motivasi adalah tujuan karyawan untuk mencapai perkembangan karir yang lebih baik. Tujuan ini mencakup keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, serta memperoleh peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi atau tanggung jawab yang lebih besar di perusahaan. Ketika karyawan memiliki tujuan yang jelas terkait dengan kemajuan karir, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan berkomitmen lebih kuat terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Hustia, A. (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Doni Bachtiar. (2019). menyimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik oleh faktor intrinsik

(seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi) maupun ekstrinsik (seperti penghargaan dan insentif), mereka cenderung bekerja lebih giat, produktif, dan berdedikasi pada tugas mereka. Motivasi kerja yang kuat meningkatkan keterlibatan karyawan, mendorong mereka untuk berinovasi, serta berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Kepribadian dapat memperkuat Servant leadership terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Servant leadership terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau dengan dimoderasi oleh Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan Servant Leadership dalam meningkatkan kinerja karyawan di PLN UP3 Baubau tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan itu sendiri, tetapi juga pada karakteristik kepribadian karyawan. Pemimpin yang menerapkan Servant Leadership akan lebih efektif jika didukung oleh karyawan yang memiliki kepribadian yang sesuai, yang dapat beradaptasi dan merespons dengan baik terhadap pendekatan kepemimpinan. Servant Leadership berfokus pada pelayanan, pemberdayaan, dan pengembangan karyawan, yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Namun, pengaruh tersebut bisa lebih optimal ketika karyawan memiliki kepribadian yang mendukung, seperti proaktif, terbuka, dan memiliki inisiatif. Kepribadian ini bertindak sebagai moderator yang memperkuat atau mempengaruhi bagaimana karyawan merespons gaya kepemimpinan di PLN UP3 Baubau.

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, Servant leadership merupakan model kepemimpinan yang tepat untuk digunakan pada organisasi pada saat ini maupun saat masa depan. Servant leadership dapat memberikan keleluasaan yang besar kepada karya-wannya untuk bekerja, hal ini dapat dilakukan karena servant leadership memenuhi kebutuhan fisik, spiritual, emosional, dan menciptakan kualitas hidup organisasi yang lebih baik Delvianto, M. (2024). Teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu timbul secara internal atau eksternal (Robbins dan Judge, 2015), Kepribadian, sebagai faktor internal, memainkan peran penting dalam memperkuat efek servant leadership terhadap kinerja karyawan. Servant leadership fokus pada melayani dan mendukung kebutuhan karyawan, yang dapat memberikan pengaruh signifikan pada motivasi dan perilaku kerja. Namun, bagaimana seorang karyawan merespons gaya kepemimpinan ini sering dipengaruhi oleh atribut kepribadiannya, seperti tingkat keterbukaan, empati, atau keinginan untuk berkembang. Indikator dominan dalam variabel Servant leadership adalah Pemberdayaan karyawan di PLN UP3 Baubau adalah langkah strategis untuk membangun karyawan yang lebih kompeten, termotivasi, dan bertanggung jawab. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, mengambil keputusan, dan terlibat dalam proses yang lebih besar, PLN UP3 Baubau dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Pemberdayaan ini akan mengarah pada peningkatan

kinerja individual, serta pada tingkat yang lebih luas, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Mukhlis, Z. (2024). dan Widiastuti, W., & Rambe, A. N. (2023), Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka, mereka lebih mungkin mengatribusi kinerja mereka yang meningkat pada dukungan internal (misalnya, rasa tanggung jawab, motivasi pribadi) yang didorong oleh gaya kepemimpinan tersebut. Servant leadership menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa diberdayakan, sehingga mereka berkontribusi lebih efektif terhadap pencapaian organisasi.

Pengaruh Kepribadian dapat memperkuat Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau dengan dimoderasi oleh Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa kepribadian karyawan memainkan peran penting dalam mengoptimalkan pengaruh motivasi terhadap kinerja. Kepribadian, yang mencakup karakteristik unik seperti kebiasaan, sikap, serta pola pikir dan perasaan seseorang, dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merespons motivasi dan seberapa efektif mereka mengimplementasikan motivasi tersebut dalam pekerjaan mereka. Karyawan dengan kepribadian yang mendukung, seperti kepercayaan diri, inisiatif, dan ketahanan, cenderung dapat memanfaatkan motivasi yang ada dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, kepribadian menjadi faktor penting dalam memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. 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. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Bernard Berelson dan Gary A. Stainer (dalam Hustia, A. (2020) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang mengurangi ketidakseimbangan Perilaku seseorang menurut teori atribusi dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab baik dari dalam (faktor internal) maupun dari luar (faktoreksternal).

Teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu timbul secara internal atau eksternal (Robbins dan Judge, 2015). jika karyawan mengamati bahwa motivasi mereka berasal dari faktor internal (seperti komitmen pribadi atau dorongan untuk sukses), mereka lebih cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika motivasi dianggap berasal dari faktor eksternal (seperti tekanan atasan atau insentif finansial), dampaknya pada kinerja mungkin lebih lemah. Kepribadian yang tepat membantu karyawan memanfaatkan motivasi internal, sehingga hubungan motivasi dan kinerja menjadi lebih kuat. Indikator dominan dalam variabel Motivasi adalah tujuan karyawan untuk mencapai perkembangan karir yang lebih baik. Tujuan ini mencakup keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, serta memperoleh peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi atau tanggung jawab yang lebih besar di perusahaan. Ketika karyawan memiliki tujuan yang jelas terkait dengan kemajuan karir, hal ini dapat meningkatkan motivasi

mereka untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan berkomitmen lebih kuat terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Hustia, A. (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Doni Bachtiar. (2019). menyimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik oleh faktor intrinsik (seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi) maupun ekstrinsik (seperti penghargaan dan insentif), mereka cenderung bekerja lebih giat, produktif, dan berdedikasi pada tugas mereka. Motivasi kerja yang kuat meningkatkan keterlibatan karyawan, mendorong mereka untuk berinovasi, serta berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan Smart PLS telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau. Servant leadership, yang berfokus pada pelayanan dan pemberdayaan karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pemimpin yang mendengarkan aspirasi karyawan dan memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan menciptakan lingkungan yang mendukung inisiatif dan kolaborasi. Oleh karena itu, penerapan Servant Leadership di PLN UP3 Baubau terbukti menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan. 2). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat, bekerja lebih keras, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PLN UP3 Baubau untuk terus menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal. 3). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Servant leadership terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau dengan dimoderasi oleh Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan Servant Leadership dalam meningkatkan kinerja karyawan di PLN UP3 Baubau tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan itu sendiri, tetapi juga pada karakteristik kepribadian karyawan. Pemimpin yang menerapkan Servant Leadership akan lebih efektif jika didukung oleh karyawan yang memiliki kepribadian yang sesuai, yang dapat beradaptasi dan merespons dengan baik terhadap pendekatan kepemimpinan. 4). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Baubau dengan dimoderasi oleh Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa kepribadian karyawan memainkan peran penting dalam mengoptimalkan pengaruh motivasi terhadap kinerja. Kepribadian, yang mencakup karakteristik unik seperti kebiasaan, sikap, serta pola pikir dan perasaan seseorang, dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merespons motivasi dan seberapa efektif mereka mengimplementasikan motivasi tersebut dalam pekerjaan mereka.

Referensi:

- Affan, I. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Wilayah Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *IndOmera*, 5(9), 88-96.
- Buulolo, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal As-Said*, 1(2), 40-51.
- Delvianto, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Servant terhadap Kinerja Karyawan Moderasi Kepribadian Karyawan di Kantor Gubernur Provinsi Riau. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 4(3), 390-401.
- Doni Bachtiar. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. *Management Analysis Journal*, 1(1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308-8323. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73-89. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/index>
- Modding, B., & Kamase, J. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Ultima Makassar. *Tata Kelola*, 8(2), 186-207. <https://doi.org/10.52103/jtk.v8i2.566>
- Mukhlis, Z. (2024). Pengaruh Servant Leadership dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Lingkungan Kerja. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(5), 3840-3852.
- Puspasari, R. (2023). Pengaruh Servant Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 331-340.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rifai, A., Ramly, M., & Bijang, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(3), 179-193. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/979>
- Rijanti, T., & Sariati, F. (2023). Efek Moderasi Kepemimpinan Melayani Pada Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kineja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3654-3663.
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Soppeng. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal (Vol. 6)*. <http://journal.iaimsinjai.ac.id/index.php/mimbar>
- Setiadi, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMANd)*, 3(2), 33-48.

- Syahrinullah, S., Basalamah, S., Semmaila, B., Hasbi, H., & Gani, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Sosio Sains*, 7(2), 116-130. <https://dx.doi.org/10.37541/sosiosains.v7i2.631>
- Waworuntu, E. C., Mandagi, D. W., & Pangemanan, A. S. (2022). 'I See It, I Want It, I Buy It': The Role of Social Media Marketing in Shaping Brand Image and Gen Z's Intention to Purchase Local Product. *Society*, 10(2), 351-369.
- Widiastuti, W., & Rambe, A. N. (2023). Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sdm Pada Bank Bri, Bni, Dan Mandiri. In *Unikal National Conference* (pp. 997-1011).
- Yuliani dan Utaminingsih, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership) terhadap Kinerja Guru dengan Moderasi Budaya Organisasi. *Scientia*, 3(2).