



PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAULI MULTI SARANA KENCANA (METRO CASH AND CREDIT PADANGSIDIMPUAN)

Agustalinda Nora¹, Hery Dia Anata Batubara², Diana Sari³

Fithra Maharani⁴, Pertama Yul Asmara Pane⁵, Anugrah Indra Ilalhi⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Graha Nusantara, Padangsidempuan, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: May 00, 00
Accepted: July 00.00
Available online: August 00, 00

KEYWORDS

Sercant Leadership, Organizational, Citizenship Behavior, Karyawan

CORRESPONDENCE

Agustalinda Nora
E-mail address: agustalinda1408@gmail.com

A B S T R A C T

Tujuan dari Penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Servant Leadership Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh Servant Leadership Dan Organizational Citizenship Behavior secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidempuan). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka seperti jumlah pegawai serta data lainnya yang dapat menunjang pokok pembahasan. Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program IBM SPSS diperoleh thitung sebesar = 3.104, sedangkan ttabel pada taraf signifikansi 5% dengan db = 57-3 adalah 1,674. Sehingga dapat disimpulkan karena thitung > ttabel (3.104 > 1,674), maka H1 diterima. Artinya Servant Leadership berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya terjadinya penurunan dan peningkatan Kinerja Karyawan bisa ditentukan oleh Servant Leadership, apabila Servant Leadership meningkat maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidempuan). Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program IBM SPSS 21 diperoleh thitung sebesar = 2.375, sedangkan ttabel pada taraf signifikansi 5% dengan db = 57-3 adalah 1,674. Kesimpulan yang diambil adalah karena thitung > ttabel (2.375 > 1,674), maka H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dari Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. Artinya tinggi rendahnya Kinerja Karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidempuan) dapat ditentukan oleh Organizational Citizenship Behavior Karyawan. Berdasarkan peroleh hasil perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS maka dapat diketahui hasil analisis uji secara serempak yaitu Fhitung > Ftabel (3.686 > 2,92), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dari variabel Servant Leadership Dan Organizational Citizenship Behavior kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidempuan). Hasil uji memperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar= 0,311. Nilai koefisien determinasi (r^2) menunjukkan bahwa (Servant Leadership Dan Organizational Citizenship Behavior) mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidempuan) sebesar 31,1%, sedangkan 68,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

INTRODUCTION

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Salah satu faktor krusial untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan adalah faktor kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2009:169) "Pemimpin adalah seorang yang menggunakan hak dan wewenang kepemimpinannya untuk bertanggung jawab dan mengarahkan anggotanya mencapai suatu tujuan organisasi". Menurut Kartono (2016:38) menyatakan bahwa "Pemimpin adalah seorang yang memiliki kelebihan dalam kepribadiannya, khususnya kelebihan mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas yang bermanfaat demi mencapai tujuan perusahaan". Disimpulkan pemimpin merupakan orang terpilih yang mempunyai gaya kepemimpinan dan kemampuan lebih dalam kepribadiannya, seperti mempengaruhi orang lain dalam lingkup lingkungan perusahaan melalui aktivitas yang positif demi mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan dalam perusahaan menjadi sangat penting karena dengan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari perusahaan itulah yang menjadi inti penting dari berjalannya perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:36) menyatakan bahwa "Keterlibatan pemimpin dalam upaya meningkatkan kualitas kerja serta pertumbuhan perilaku karyawan diterapkan dalam suatu model kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan yang melayani atau *Servant Leadership*". Peran *servant leadership* yang paling penting dinyatakan oleh Greenleaf dalam Lantu et al (2007:20) bahwa "*Servant Leadership* didasarkan pada tanggung jawab utama pada pelayanan terhadap karyawan dengan meletakkan kepentingan karyawan di atas kepentingan pemimpin". Penerapan *servant leadership* dalam perusahaan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tatilu (2014:10) menyebutkan bahwa "Penerapan *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan keterangan yaitu karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan yang melayani dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk

memimpin". Lantu et al (2007:9) berpendapat bahwa "*Servant Leadership* merupakan konsep kepemimpinan yang sedang diminati untuk diteliti mengenai pengaruh yang ditimbulkannya".

Menurut Zaluchu (2011:6) menyatakan bahwa "Sebagian besar teori kepemimpinan selalu berhubungan erat dengan kekuasaan dan jabatan, tetapi tidak halnya dengan kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) yang cenderung menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan pelayanan kepada karyawan dalam perusahaan". Disimpulkan dari penjelasan tersebut bahwa "Pelayanan yang dilakukan oleh *servant leader* tersebut mampu memberikan pengaruh yang positif untuk berhubungan dengan para karyawannya tanpa menimbulkan rasa ketakutan ataupun segan yang berlebihan terhadap pemimpin mereka". Menurut Lantu et al (2007:20) mengatakan bahwa "Contoh perilaku yang sering diterapkan oleh kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) adalah seperti bijaksana dalam pengambilan keputusan, selalu melakukan tindakan persuasif yang positif kepada para karyawannya, pemimpin menampung semua pendapat dari para karyawannya, dan mendengarkan setiap aspirasi yang disampaikan oleh para karyawannya". Oleh karena itu, dapat dikatakan seorang *Servant Leader* selalu turun langsung supaya dapat mendorong dan membimbing para karyawan agar terus berkembang lebih baik lagi. Hal tersebut dapat berupa memberikan pertolongan dan pelayanan apabila karyawan mengalami masa sulit didalam perusahaan seperti kesulitan mengenai pekerjaan yang sedang dijalankannya.

Kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan di dalam perusahaan karena akan berpengaruh pada kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan dalam suatu persaingan bisnis yang dinamis. Menurut Amir (2015:81) "Kinerja karyawan adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang telah didapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan". Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk memperoleh keuntungan profit (laba) dari hasil aktivitas bisnisnya. Perusahaan juga harus ditunjang oleh ketersediaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan tersebut. PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And

Credit Padangsidempuan) pun mempunyai tujuan serupa untuk memperoleh keuntungan dari aktivitas bisnisnya.

Menurut pengamatan (survey awal) yang dilakukan peneliti, terdapat masalah mengenai karyawan yang kurang dapat mengelola waktu dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar ketepatan waktu. Hal tersebut didukung oleh informasi yang didapatkan dari HRD, yang menyatakan bahwa “Masih ada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan persoalan mengenai penyelesaian tugas secara tepat waktu, yang seharusnya pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu tetapi tidak terselesaikan sebagaimana mestinya”. Apabila hal tersebut dilakukan terus-menerus maka akan bermasalah terhadap kinerja karyawan kedepannya, maka masalah tersebut penting untuk diteliti karena pekerjaan pada perusahaan tidak sedikit, sehingga diperlukan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

METHODS

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka seperti jumlah pegawai serta data lainnya yang dapat menunjang pokok pembahasan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif

Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidempuan) yang beralamat Di Jl. Jend. Sudirman No 55A/55B Kelurahan Wek II, Kecamatan Padang Sidempuan Utara, Kota Padang Sidempuan. Penelitian ini dimulai bulan Desember 2022 sampai dengan selesai.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diambil dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang merupakan sumber informasi untuk memperoleh jawaban mengenai permasalahan di dalam penelitian ini. Data sekunder adalah data yang penulis dapatkan dari pihak ketiga secara langsung, dalam bentuk laporan, catatan, dan dokumen melalui kantor. Tempat penelitian, serta melalui studi, melalui kepustakaan, peraturan Perundang-undangan dan buku-buku yang relevan lainnya.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016:80) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, baik berupa manusia, benda, peristiwa maupun gejala yang terjadi. Populasi ini sangat

penting karena hal ini merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan masalah sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Populasi ini sangat penting sebab dengan mengetahui populasi maka dapat ditetapkan pengambilan data yang diperlukan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidempuan) yang berjumlah 57 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)
Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori yang relevan dengan penyusunan penelitian ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti buku dan jurnal ilmiah tentang variable yang akan diteliti.
2. Penelitian Lapangan (Field Research)
Metode ini dilakukan dengan wawancara dan kuesioner:
3. Wawancara, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidempuan) dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti data jumlah karyawan yang digunakan untuk populasi dan sampel penelitian.
4. Angket (Questioner) yaitu Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pertanyaan kepada karyawan PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidempuan). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Analisis Data

Analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel terikat (Y) terhadap variabel (X). Data dianalisa dengan menggunakan rumus analisis regresi berganda digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi berganda digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variable dependent terhadap independent.

RESULTS AND DISCUSSION

Responden yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 57 orang yang merupakan seluruh populasi penelitian. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya diperinci berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Ketiga aspek demografi tersebut dipilih

untuk diuraikan lebih lanjut meskipun tidak dilibatkan dalam analisis data.

Tabel 1.1. Responden Usia

Usia	Jumlah Reponden	Persen (%)
≤ 25 Tahun	15	26
26 – 36 Tahun	25	44
37 – 47 Tahun	12	21
≥ 48 Tahun	5	9
Jumlah	57	100

Tabel 1.2. Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Reponden	Persen (%)
Pria	35	61
Wanita	22	39
Jumlah	57	100

Tabel 1.3. Responden Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Reponden	Persen (%)
Sarjana	30	53
D3	7	12
SMA	20	35
Jumlah	57	100

Tabel 1.4. Responden Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Reponden	Persen (%)
1 – 10 tahun	47	82
11 – 20 Tahun	10	18
≥ 21 Tahun	-	-
Jumlah	57	100

Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas instrumen pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukannya pengukuran. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama

Tabel 1.4.

Hasil Validitas dan Reliabilitas Data

Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	Cronbach's Alpha
----------	------------	---------------------	------------------

Servant Leadership (X₁)	SL.1	0.659	0,866
	SL.2	0.587	
	SL.3	0.825	
	SL.4	0.701	
	SL.5	0,713	
Organizational Citizenship Behavior (X₂)	OCB.1	0.758	0,888
	OCB.2	0.686	
	OCB.3	0.678	
	OCB.4	0.899	
	OCB.5	0,656	
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0.677	0,779
	KK.2	0.367	
	KK.3	0.602	
	KK.4	0.559	
	KK.5	0,678	

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa Hasil pengujian koefisien korelasi validitas kolom Corrected Item-Total Correlation (r hitung), diketahui bahwa hasil penghitungan koefisien validitas seluruh item kuesioner penelitian lebih besar dari r Tabel sebesar 0,30.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu analisis regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Dari hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda didapatkan nilai koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.837	4.497		5.746	.000
1 X1= Servant Leadership	.185	.167	.148	3.104	.275

X2=	.051	.137	.050	2.37	.70
Organization al Citizenship Behavior				5	9

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.6 diatas, maka persamaan garis regresi yang diperoleh adalah: $Y = a + bX_1 + bX_2$

$$Y = 25,837 + 0,185X_1 + 0,051X_2$$

Konstanta (a) = 25.837 artinya jika skor (Servant Leadership Dan Organizational Citizenship Behavior) dianggap tidak ada atau nol, maka skor Kinerja Karyawan sebesar 25.837.

Koefisien (b1) = 0,185, artinya jika skor Servant Leadership naik 1 poin, maka Servant Leadership akan naik sebesar 0,185, dengan asumsi variabel Organizational Citizenship Behavior dianggap tetap.

Koefisien (b2) = 0,051, artinya jika skor Organizational Citizenship Behavior meningkat 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,051, dengan asumsi variabel Servant Leadership dianggap tetap.

Analisis Uji t

Adapun hasil uji t parsial dengan menggunakan IBM SPSS 21 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.837	4.497		5.746	.000
X1= Servant Leadership	.185	.167	.148	3.104	.027
X2= Organization al Citizenship Behavior	.051	.137	.050	2.375	.079

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program IBM SPSS diperoleh thitung sebesar = 3.104, sedangkan ttabel pada taraf signifikansi 5% dengan db = 57-3 adalah 1,674. Sehingga dapat disimpulkan karena thitung > ttabel (3.104 > 1,674), maka H1 diterima. Artinya Servant Leadership berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya terjadinya penurunan dan peningkatan

Kinerja Karyawan bisa ditentukan oleh Servant Leadership, apabila Servant Leadership meningkat maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidempuan).

Analisis Uji F (Pengaruh Secara Serempak)

Tabel 1.6

Hasil Uji F Secara Serempak

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9.154	2	4.577	3.686	.050 ^b
1 Residual	360.215	54	6.671		
Total	369.368	56			

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X2= Organizational Citizenship Behavior, X1= Servant Leadership

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1.7

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.157 ^a	.025	.311	2.583

a. Predictors: (Constant), X2= Organizational Citizenship Behavior, X1= Servant Leadership

b. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

Hasil uji memperoleh nilai koefisien determinasi (r²) sebesar= 0,311. Nilai koefisien determinasi (r²) menunjukkan bahwa (Servant Leadership Dan Organizational Citizenship Behavior) mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidempuan) sebesar 31,1%, sedangkan 68,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pentingnya Servant Leadership juga didukung dengan pentingnya perilaku karyawan yang mempunyai sikap tolong-menolong yang bersifat sukarela dan memberikan manfaat bagi seluruh anggota perusahaan atau disebut Organizational Citizenship Behaviour (OCB). OCB adalah perilaku dari karyawan yang tidak diperlihatkan secara sengaja baik terhadap rekan kerjanya maupun terhadap perusahaan yang dimana perilaku tersebut melampaui dari perilaku standar karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku OCB juga sangat berperan aktif dan memberikan pengaruh yang baik dalam berbagai aktivitas yang ada didalam

perusahaan, perilaku OCB dalam diri karyawan berguna untuk menghindari konflik yang tidak perlu ditanggapi, kemudian aktivitas inti OCB karyawan seperti ia dengan sukarela melaksanakan berbagai tugas melebihi pekerjaan biasanya dan toleransi dengan perbedaan yang ada di sekitar lingkup perusahaan. Karyawan yang baik (good citizens) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya sehingga sebuah perusahaan akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja perusahaan juga secara keseluruhan yang menuntut adanya perilaku baik karyawan dalam suatu perusahaan. Mencapai tujuan dari perusahaan, tentu karyawan harus dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya. Kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan di dalam perusahaan karena akan berpengaruh pada kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan dalam suatu persaingan bisnis yang dinamis. Kinerja karyawan adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang telah didapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk memperoleh keuntungan profit (laba) dari hasil aktivitas bisnisnya. Perusahaan juga harus ditunjang oleh ketersediaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan tersebut. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan Servant Leadership dan Organizational Citizenship Behaviour untuk dapat memperbaiki kinerja karyawan. Pentingnya meningkatkan Servant Leadership dan Organizational Citizenship Behaviour bahwa Penerapan Servant Leadership dalam perusahaan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan karena Servant Leadership menggunakan pendekatan mendasar dan bersifat jangka panjang, yang pada akhirnya akan memberikan perubahan secara menyeluruh pada kehidupan personal dan profesional karyawan. Organizational Citizenship Behavior sangat penting dalam kelangsungan hidup perusahaan, kelima dimensi OCB merupakan perilaku organisasional yang bisa memaksimalkan efisiensi produktivitas dan kinerja karyawan yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu perusahaan.

CONCLUSIONS

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis persamaan garis regresi yang diperoleh adalah: $Y = a + bX_1 + bX_2$, $Y = 25,837 + 0,185X_1 + 0,051X_2$. Konstanta (a) = 25.837 artinya jika skor (Servant Leadership Dan Organizational Citizenship Behavior) dianggap tidak ada atau nol, maka skor Kinerja Karyawan sebesar 25.837. (b1) = 0,185, artinya jika skor Servant Leadership naik 1 poin, maka Servant Leadership akan naik sebesar 0,185, dengan asumsi variabel Organizational Citizenship Behavior dianggap tetap. Koefisien (b2) = 0,051, artinya jika skor Organizational Citizenship Behavior meningkat 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,051, dengan asumsi variabel Servant Leadership dianggap tetap.
2. Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program IBM SPSS diperoleh thitung sebesar = 3.104, sedangkan ttabel pada taraf signifikansi 5% dengan db = 57-3 adalah 1,674. Sehingga dapat disimpulkan karena thitung > ttabel (3.104 > 1,674), maka H1 diterima. Artinya Servant Leadership berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya terjadinya penurunan dan peningkatan Kinerja Karyawan bisa ditentukan oleh Servant Leadership, apabila Servant Leadership meningkat maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidimpuan).
3. Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program IBM SPSS 21 diperoleh thitung sebesar = 2.375, sedangkan ttabel pada taraf signifikansi 5% dengan db = 57-3 adalah 1,674. Kesimpulan yang diambil adalah karena thitung > ttabel (2.375 > 1,674), maka H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dari Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. Artinya tinggi rendahnya Kinerja Karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidimpuan) dapat ditentukan oleh Organizational Citizenship Behavior Karyawan.
4. Berdasarkan peroleh hasil perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS maka dapat diketahui hasil analisis uji secara

serempak yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3.686 > 2,92$), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dari variabel Servant Leadership Dan Organizational Citizenship Behavior kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidimpuan).

5. Hasil uji memperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar $0,311$. Nilai koefisien determinasi (r^2) menunjukkan bahwa (Servant Leadership Dan Organizational Citizenship Behavior) mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Nauli Multi Sarana Kencana (Metro Cash And Credit Padangsidimpuan) sebesar $31,1\%$, sedangkan $68,9\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

REFERENCES

- Algifari. 2013. Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Aurora. 2009. Model Kepemimpinan Servant Leadership pada Institut Pertanian Bogor. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djati, S. P. 2008. Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour terhadap Persepsi Kualitas Karyawan dan Dampaknya pada Kepercayaan Konsumen Bidang Jasa di Surabaya. Jurnal Akuntansi And Manajemen. Universitas Widya Mandala, Vol 5.
- Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Lantu, Donald., Erich Pesiwarissa dan Augusman Rumahhorbo. 2007. Servant Leadership. Yogyakarta: Gradien Books.
- Mangkunegara, A.A Anuar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Pasolong, H., (2007) Teori Administrasi Publik. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Poli, W.I.M. 2011. Kepemimpinan Strategik; Pelajaran dari Yunani Kuno hingga Bangladesh. Makassar.
- Robbin, S., & Judge, T. (2013). Organizational Behavior. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. Sadiartha, A. A. (2015). Buku Ajar Budaya Organisasi. Denpasar: PT. Percetakan Bali.
- Robbins, S. P. (2007). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Podsakoff, P. M (2006). Organizational citizenship behaviour: A critical review the theoretical and empirical literature and suggestions for future research Journal of Management. Vol. 26.
- Ramadhanty, Anggun, dan Ignatius Soni Kurniawan. 2020. "Penguatan organizational citizenship behavior: Peran kepuasan kerja dan loyalitas." Jurnal Penelitian Ipteks 5(1): 40.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono (2016) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Tatilu, James., Victor P.K Lengkong dan Greis M. Sendow. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA, Vol. 2 No. 1. Maret 2014.
- Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Zaluchu, Sony Eli. 2011. Kepemimpinan: Model Servant Leadership. Jurnal Pasca Sekolah Tinggi Theologia Baptis Indonesia (STBI) Semarang, Vol 7 No. 1. Maret 2010..