

**PENGARUH PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG
MELAYANI DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
DAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
NIAS BARAT**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (S-2)**

**Diajukan Kepada :
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen**

**REKMAN WARUWU
NPM: 1810102105**



**MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN
2020**

Halaman Pengesahan Tesis

**PENGARUH PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DAN
WORK-FAMILY CONFLICT DAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS BARAT
TESIS**

Diajukan Kepada
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas HKBP Nommensen

Oleh

REKMAN WARUWU
NPM: 1810102105

Tim Penguji :

Menyetujui :
Komisi Pembimbing,

Ketua,

Anggota,

Dr. T. Sihol Nababan, SE., MSi.

Dr. Drs. Marlan Hutahaeon, M.Si

Mengetahui :

Direktur Pascasarjana,

Ketua Program Studi,

Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA

Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “PENGARUH PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS BARAT”. Adapun maksud dari penyusunan Tesis ini adalah untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen (S2) pada Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan.

Mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, dalam pembuatan tesis ini tidak sedikit bantuan, petunjuk, saran-saran maupun arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati dan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Haposan Siallagan, SH., MH., selaku Rektor Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan.
3. Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama proses perkuliahan.
4. Dr. T. Sihol Nababan, SE., MSi, Selaku Ketua Pembimbing yang telah memberikan petunjuk, dorongan, serta semangat dalam pembuatan tesis ini.

5. Dr. Drs. Marlan Hutahaean, M.Si. selaku Anggota Pembimbing yang telah memberikan petunjuk, dorongan, serta semangat dalam pembuatan tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.
7. Seluruh staf dan Karyawan Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.
8. Pimpinan OPD Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat yang telah memberi izin dan seluruh pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Keluarga tercinta, isteri saya Nura'ati Waruwu, S.Pd, kedua putra saya Paskalis Waruwu dan Jhon Hammerlend Waruwu yang selalu mendukung penulis selama mengikuti perkuliahan sampai menyelesaikan perkuliahan ini.
10. Orang Tua terkasih serta seluruh keluarga yang telah memberikan perhatian serta doanya.
11. Teman-teman Se-angkatan di Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen yang selalu mensupport dan memberikan bantuan dan semangatnya kepada penulis.

Penulis hanya dapat mendoakan mereka yang telah membantu dalam segala hal yang berkaitan dengan pembuatan tesis ini semoga diberikan balasan dan rahmat dari Tuhan. Selain itu saran, kritik dan perbaikan senantiasa sangat diharapkan. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Medan, Oktober 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL.....	vi
ABSTRAK	viii
BAB 1	
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II	
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESA PENELITIAN	9
2.1. Kajian Teori	9
2.1.1. Kinerja Pegawai	9
2.1.2. <i>Servant Leadership</i>	15
2.1.3. <i>Work-Family Conflict</i>	21
2.2. Penelitian Terdahulu	25
2.3. Kerangka Pikir dan Hipotesis Penelitian	27
BAB III	
METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1. Desain Penelitian.....	33
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.3. Populasi dan Sampel	34
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	35

3.6. Instrumen Penelitian.....	38
3.7. Jenis dan Sumber Data.....	39

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Deskriptif Karakteristik Responden	49
4.1.1. Jenis Kelamin.....	49
4.1.2. Pendidikan Responden.....	50
4.1.3. Usia Responden.....	51
4.1.4. Lama Bekerja Responden	52
4.2. Hasil Analisis Data.....	52
4.2.1 Uji Validitas.....	53
4.2.2 Uji Reliabilitas	54
4.2.3. Hasil Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	62
4.2.5 Uji Hipotesis	66
4.3. Pembahasan.....	70

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR DAN DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian	31
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas	64
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.3. Karakteristik Usia Responden.....	51
Tabel 4.4. Karakteristik Lama Bekerja Responden	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.7. Variabel <i>Kepemimpinan yang Melayani</i> (X1)	55
Tabel 4.8. Variabel <i>Work-Family Conflict</i> (X2)	58
Tabel 4.9. Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	60
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.11. Rekapitulasi Analisis Regresi Parsial dan Korelasi Parsial	66
Tabel 4.12. Hasil Koefisien Korelasi	67
Tabel 4.13. Hasil Uji t.....	68
Tabel 4.14. Hasil uji F atau Analisis of varians (ANOVA).....	70

**PENGARUH PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DAN
WORK-FAMILY CONFLICT DAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS BARAT**

Oleh :

REKMAN WARUWU

1810102105

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan informasi tentang: 1. Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani terhadap kinerja pegawai, 2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja pegawai, 3. Pengaruh simultan dari Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict* terhadap kinerja pegawai.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, alat uji statistik IBM SPSS 22 dan Objek penelitian Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dengan jumlah sampel sebanyak 40 pegawai, penelitian ini memberi bukti bahwa: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan yang Melayani terhadap kinerja pegawai, 2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Work-Family Conflict* terhadap kinerja pegawai, dan 3) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict* terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan yang Melayani, *Work-Family Conflict*, kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama serta merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar visi dan tujuan tersebut dapat dicapai, setiap organisasi pasti akan mengerahkan semua sumber daya yang dimiliki.

Organisasi harus menyadari bahwa keberhasilan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya manusia (Nababan, 2018). Organisasi publik dapat dirumuskan sebagai instansi pemerintah atau birokrasi pemerintah, dimana memiliki suatu tujuan yaitu memberikan pelayanan kepada warga negara, memberikan perlindungan dan rasa aman, serta mewujudkan kesejahteraan sosial dan keadilan. Untuk memenuhi harapan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan prima dari organisasi publik, perlu diperhatikan perilaku organisasi publik dalam pelaksanaan kinerjanya.

Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar semua pegawai dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan dan kewibawaan sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat

memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat. Salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh instansi yang ingin berkembang dan maju adalah meningkatkan kinerja para pegawai, sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2006:9). Maka peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Oleh sebab itu setiap unit kerja yang akan mengembangkan kemampuan para pegawainya harus mengerti sifat dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelenggarakan fungsi-fungsi yang berbeda. Sifat dan kemampuan itu sendiri dapat dilihat dari kepemimpinan, komitmen dan kinerja dalam organisasi.

Peranan seorang pemimpin sangat besar dan vital untuk menentukan keberhasilan organisasi publik. Seperti yang dikemukakan oleh Thoah (2010:121), bahwa untuk meningkatkan kinerja diperlukan kepemimpinan yang dapat mengarahkan para pegawainya. Seorang pemimpin yang bisa membawa dan mengarahkan para pegawainya untuk bekerja lebih baik lagi tentunya akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja dari pegawai.

Kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu”. Dan menurut teori dari Yukl (20015:13) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik seorang pemimpin atau bawahan selaku aparatur pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kepemimpinan *Servant leadership* sangat cocok diterapkan dalam organisasi yang mengedepankan pelayanan. Kepemimpinan melayani (*Servant leadership*), yang menekankan pada kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pelayanan dan dari pelayanannya dapat memberikan pengaruh positif kepada anggotanya tanpa ada rasa takut atau segan. Pimpinan menempatkan diri sebagaimana seorang kawan untuk para staf dan pegawai, sehingga tidak ada batasan tebal antar pimpinan dan pegawai.

Menurut Musakabe (2004), Kepemimpinan melayani dapat dimulai dari dalam diri pribadi karena kepemimpinan sejati dimulai dari dalam diri dan kemudian bergerak ke luar untuk melayani mereka yang dipimpinnya. Disinilah pentingnya karakter dan integritas seorang pemimpin untuk menjadi pemimpin sejati dan diterima oleh mereka yang dipimpinnya. Dengan peran pemimpin yang sesuai keinginan pegawai diharapkan akan meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya kinerja dalam instansi ini.

Penelitian Mazarei, dkk, (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan yang melayani (*Servant leadership*) sebagai gaya etis yang efektif dalam kepemimpinan dan manajemen serta sangat penting diantara beberapa gaya kepemimpinan dan bisa dianggap sebagai salah satu gaya yang ideal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Penelitian yang

dilakukan oleh (Retmono, 2013) hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan yang melayani (*Servant leadership*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perilaku pegawai yang unggul dalam bekerja tentu membawa dampak positif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selain faktor kepemimpinan melayani, faktor yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah adanya kesulitan untuk mengatur pekerjaan dan keluarganya. Beberapa penelitian menyatakan bahwa *work-family conflict* akan memengaruhi beberapa hal dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan Kim & Ling (2001) dikutip dari Soeharto (2010) menyatakan bahwa sikap yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari *work-family conflict*. *Work family conflict* di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dari sisi pekerjaan terjadi dikarenakan oleh tuntutan kerja, hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik, sedangkan dari sisi keluarga dikarenakan ada perdebatan mengenai keuangan, anak-anak, serta sulitnya membagi waktu untuk. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan *work family conflict*, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya memengaruhi kinerja pegawai baik pria ataupun wanita.

Adanya kewajiban untuk menyelesaikan tanggung jawab sebagai suami/istri maupun ayah/ibu dalam keluarga, menyelesaikan urusan pribadi, serta tuntutan keluarga yang bertentangan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga muncul konflik keluargapekerjaan atau yang biasa disebut dengan *work-family conflict*.

Faktor-faktor tersebut diindikasikan dapat menurunkan kinerja pegawai, seperti banyak pegawai yang terlambat dalam bekerja, kurang tanggap dalam melayani masyarakat, kurang baik dalam memproyeksikan sikap kerja yang positif dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan.

Work-family conflict berhubungan kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria. Namun bukan tidak mungkin jika masalah ini terjadi pada pria, dimana di satu sisi ia bertanggung jawab terhadap kehidupan keluarganya, dan di sisi lain ia berusaha memenuhi kewajibannya dalam bekerja. Sejalan dengan Frone (2000) dalam Yuwalliatin (2006: 87), yang mengatakan bahwa hal ini terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya.

Seperti yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, karena beberapa pegawai mengalami konflik keluarga-pekerjaan/ *work-family conflict*. Beberapa pegawai pria mengaku harus membuat perubahan rencana untuk keluarga karena kewajiban pekerjaannya di kantor. Beberapa pegawai juga keluar saat jam kerja untuk menjemput anaknya di sekolah, dan beberapa terlambat bekerja karena harus mengantar anaknya ke sekolah. Hal semacam ini dapat menghambat kinerja pegawai dan menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Permasalahan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat mengenai *work-family conflict* dilihat dari sisi *time-based conflict* terdapat keluhan waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan atau untuk keluarga terkadang susah untuk

membaginya. Dari sisi *strain-based conflict* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat terjadi pada pegawai perempuan atau laki-laki. Pegawai perempuan lebih cenderung mendapatkan tekanan pikiran karena tidak bisa menemani anaknya setiap saat dan melihat tumbuh kembang anak karena harus bekerja. Hal ini membuat kinerja di organisasi terganggu. Sementara itu, pegawai laki-laki biasanya keluhan mengenai kenaikan jabatan agar bisa membanggakan diri sendiri dan keluarganya. Apabila hal itu belum tercapai bisa berpengaruh kepada keluarga. Sehingga ia terlalu sibuk dengan urusan pekerjaan dan mengabaikan keluarga. Selanjutnya dari sisi *behavior-based conflict* yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua pihak (pekerjaan atau keluarga) tidak ada masalah. Semua sesuai dengan pola yang diinginkan. Situasi di rumah mengharuskan pegawai untuk memperhatikan lebih keluarganya misalnya memiliki waktu bersama anak dan istri atau suami bagi yang sudah menikah. Bagi yang belum menikah misalnya mengalami perdebatan-perdebatan dalam keluarga seperti masalah keuangan. Tetapi di satu sisi yang lain situasi pekerjaan dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat juga tidak bisa ditinggalkan. Hal seperti ini membuat pegawai tidak maksimal dalam bekerja.

Dari uraian mengenai *work-family conflict*, perusahaan juga harus memperhatikan permasalahan tersebut. Jika dibiarkan akan berpengaruh negatif terhadap organisasi dan anggota organisasi. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Ahmed, *et al.*, (2012) bahwa *work family conflict* berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja, berarti semakin rendah *work-family conflict* maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja dan komitmen organisasi yang kurang maksimal, serta *Servant leadership* yang belum maksimal dan adanya fungsi peran ganda (*work-family conflict*), maka peneliti merasa perlu untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan yang melayani, *work-family conflict* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Servant leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat?
2. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat?
3. Bagaimana pengaruh *Servant leadership* dan *work-family conflict* secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. *Servant leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

2. *Work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.
3. *Servant leadership* dan *work-family conflict* secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, *work-family conflict* dan kinerja pegawai dan bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami MSDM, khususnya menyangkut kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah organisasi agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberi kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESA PENELITIAN

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Sedarmayanti, 2007 : 263). Kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Mangkunegara, 2006 : 67).

Kinerja menurut (Wirawan, 2009 : 5) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan, menurut (Simanjuntak, 2005 : 103) kinerja adalah suatu tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu.

Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Sedangkan Mangkunegara (2000:67) kinerja pegawai adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas, landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan (tolak ukur) yang ditetapkan oleh organisasi (Rivai, 2004 : 309). Penilaian kinerja untuk melaksanakan suatu tugas secara baik dimana sifat dan perilaku individu harus memenuhi kriteria yang ditetapkan berdasarkan pada suatu pemahaman pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan perilaku yang diperlukan (Amstrong, 1994 : 91).

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Moehariono, 2012 : 96). Tujuan pegawai melaksanakan kinerja yang baik adalah untuk mencapai hasil yang maksimal, memperoleh kepuasan kerja, untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, dan untuk memperoleh pencapaian jenjang karir yang lebih baik (Kasmir, 2016 : 181). Tercapainya suatu kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Dimensi-dimensi Kinerja menurut Wirawan, (2009) adalah:

- a. Dimensi prestasi kerja, merupakan tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan pegawai pada suatu periode penilaian
- b. Dimensi Perilaku Kerja, adalah tingkat kesatuan antara sikap kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kompetensi inti dan tingkat kehadiran sebagaimana yang disyaratkan dalam suatu periode tertentu.
- c. Dimensi Sifat Pribadi, sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Bernadian dan Russel (1993) tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai, yaitu :

- a. Quality , merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan. misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Timelines, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
- d. Cost Effectiviness, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Need For Supervision, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Internal Personal Impact, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Setiawan (2014: 1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1 Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

- 2 Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3 Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu.
- 4 Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dari indikator-indikator dari Setiawan (2014:1477) yang meliputi: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar pegawai.

2.1.2. *Servant Leadership*

Servant-leadership merupakan salah satu model pendekatan *leadership* dengan memposisikan diri sebagai seorang “hamba” dengan mengutamakan orang lain daripada diri sendiri. Model *servant leadership* memberikan kesempatan kepada para individu dalam suatu organisasi untuk mampu mengaktualisasikan potensi *core competences* yang dimilikinya. *Servant Leader* memposisikan diri sebagai seseorang yang “pelayan” bagi para pekerjanya dalam suatu organisasi bisnis dengan tujuan untuk memberdayakan segala kemampuan dari para pekerja dan tujuan serta cita-cita pekerjaannya. Dengan penerapan model *servant-leadership* suatu organisasi akan dapat berjalan lebih sehat, dimana budaya *servant* yang telah tertanam dalam setiap pribadi akan dapat meningkatkan berbagai *skill* baik itu dalam pekerjaan maupun sifat kepemimpinan yang baik.

Kepemimpinan pelayan dibangun dari dua istilah yaitu “pemimpin dan hamba (pelayan)”. Kedua istilah tersebut adalah “Oxymoron” karena memainkan dua peran yang berbeda dalam satu waktu yaitu “melayani dan memimpin”. Kepemimpinan pelayanan adalah salah satu cara menghubungkan orang lain guna melayani kebutuhan dan meningkatkan pertumbuhan pribadi, sekaligus juga akan memperkuat organisasi (Pramudito dan Yuniarto, 2009 : 126).

Menurut Russell dan Stone (2002) dalam penelitian Nadir (2016) kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) merupakan model altruistik untuk kepemimpinan yang dapat merangsang perubahan pribadi dan tingkat organisasi dan memfasilitasi sebuah pengembangan penelitian yang kuat, bersemangat dan generatif budaya. Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) adalah pemimpin yang kuat dan tangguh yang disertai dengan semangat yang tinggi untuk mendukung pertumbuhan pribadi dan pengembangan kostituen dan memfasilitasi untuk pencapaian sebuah tujuan.

Menurut (Barbuto dan Wheler, 2006) kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati untuk melayani, dimana kepemimpinan ini menempatkan kebutuhan pegawai sebagai prioritas utama dan memperlakukan pegawai sebagai rekan kerja sehingga kedekatan pemimpin dengan pegawai tercipta sangat erat karena keterlibatan satu sama lain.

Ketika seseorang diangkat menjadi seorang pemimpin maka seluruh orang akan mengharapkan bahwa pemimpin tersebut adalah seorang pemimpin

yang baik dan dapat mengayomi akan siapapun yang ada di bawah kepemimpinannya. Konsep *servant leadership* adalah kepemimpinan yang mendorong seseorang untuk melayani orang lain, sementara itu tetap fokus pada upaya untuk mencapai apa yang menjadi tujuan utama (visi dan misi) dari organisasi itu sendiri

Model *Servant leadership* memberikan kesempatan kepada para individu dalam suatu organisasi untuk mampu mengaktualisasikan potensi *core competences* yang dimilikinya. *Servant Leader* memposisikan diri sebagai seseorang yang “pelayan” bagi para pekerjanya dalam suatu organisasi bisnis dengan tujuan untuk memberdayakan segala kemampuan dari para pekerja dan tujuan serta cita-cita pekerjaannya. Dengan penerapan model *servant-leadership* suatu organisasi akan dapat berjalan lebih sehat, dimana budaya *servant* yang telah tertanam dalam setiap pribadi akan dapat meningkatkan berbagai skill baik itu dalam pekerjaan maupun sifat kepemimpinan yang baik.

Seorang pemimpin yang baik sangat diharapkan banyak orang. Ketika seseorang diangkat menjadi seorang pemimpin maka seluruh orang akan mengharapkan bahwa pemimpin tersebut adalah seorang pemimpin yang baik dan dapat mengayomi akan siapapun yang ada di bawah kepemimpinannya. Robert K Greenleaf mencetuskan "pelayan sebagai Pemimpin", di mana ia menciptakan istilah "pemimpin adalah seorang pelayan".

Spears (2010: 27-29) menjelaskan 10 karakteristik yang penting dari seorang pemimpin pelayan, beberapa karakter tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) *Listening*: Dalam kepemimpinan pelayan, seorang manajer harus memiliki kemampuan komunikasi untuk membuat keputusan. Seorang pemimpin pelayan memiliki motivasi untuk mendengarkan sungguh-sungguh akan anak buahnya dan mendukung mereka dalam mengidentifikasi keputusan.
- 2) *Empathy*: Seorang pemimpin pelayan berusaha memahami dan berempati dengan orang lain. Seorang pekerja dapat diperlakukan tidak hanya sebagai pegawai, tetapi juga sebagai orang-orang yang membutuhkan rasa hormat dan penghargaan untuk pengembangan pribadi mereka.
- 3) *Healing*: Sebuah kekuatan besar dari pemimpin pelayan adalah kemampuan untuk menyembuhkan orang lain dan diri sendiri. Seorang pemimpin pelayan mencoba untuk membantu orang memecahkan masalah mereka dan konflik yang terjadi, karena ia ingin mengembangkan keterampilan masing-masing individu. Hal ini mengarah pada pembentukan budaya bisnis perusahaan, di mana lingkungan kerja akan menggambarkan suasana yang menyenangkan dinamis dan tidak ada rasa takut dari kegagalan.
- 4) *Persuasion*: Seorang pemimpin pelayan tidak mengambil keuntungan dari kekuatan statusnya dengan memaksakan anak buah untuk patuh; tetapi lebih mencoba untuk meyakinkan mereka dalam melakukan sesuatu hal.
- 5) *Conceptualization*: Seorang pemimpin pelayan berpikir jauh melebihi realitas sehari-hari. Itu berarti dia memiliki kemampuan untuk melihat melampaui batas dari bisnis operasi dan juga fokus pada tujuan jangka panjang perusahaan. Seorang pemimpin membangun sebuah visi pribadi dimana hanya

dia yang bisa mengembangkannya dengan memikirkannya. Itu akan menghasilkan tujuan spesifik dan strategi implementasi yang perlu dilakukan.

Karakter-karakter ini tidak juga merupakan karakter atau metode terbaik untuk mendapatkan tujuan yang paling baik. Tetapi lebih disampaikan bahwa dengan mencerminkan karakter ini akan sangat bermanfaat untuk pengembangan pribadi seorang pemimpin.

Menurut Dennis (2004) dalam Irving (2005) konstruksi kepemimpinan yang melayani (*Servant leadership*) terdiri dari :

- 1 Kasih sayang (Love)

Hubungan kepemimpinan yang melayani menggambarkan cinta agapao. Wirawan (2009) menyatakan bahwa agapao berarti mencintai dalam arti sosial dan moral. cinta ini menyebabkan pemimpin untuk pertimbangan setiap orang, tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi sebagai orang yang lengkap, satu dengan kebutuhan, keinginan, dan keinginan.

- 2 Pemberdayaan (Empowerment)

Pemberdayaan menempatkan penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan mendengarkan saran dari follower.

- 3 Visi (Vision)

Visi merupakan arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin.

- 4 Kerendahan hati (Humility)

Mengatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap pegawai serta mengakui kontribusi pegawai terhadap tim.

5 Kepercayaan (Trust)

Servant leadership adalah orang-orang pilihan diantara sejumlah orang lain dan pilihan itu didasarkan pada beberapa kelebihan tertentu yang menyebabkan servant leaders tersebut mendapatkan kepercayaan untuk menjadi pemimpin.

Menurut Blanchard, et al (2003: 71), indikator-indikator seorang *servant leadership* adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak mencari kepentingan sendiri atau puji-pujian yang sia-sia. Sebaliknya dengan rendah hati seorang pemimpin menganggap yang lain lebih utama dari pada dirinya sendiri.
- 2) Memperhatikan kepentingan orang lain
- 3) Seorang pemimpin memiliki hak istimewa, yakni untuk melayani dan membuang hak-hak yang lain seperti, memegahkan diri, mengasihani diri sendiri, dan hak menerima penghargaan.

People of humility don't think less of themselves, they just think about themselves less, (Blanchard, et al, 2003: 78). Mereka yang rendah hati tidak berpikir diri mereka rendah, tetapi justru mereka tidak begitu memikirkan dirinya sendiri. Sebagai sifat kepemimpinan, kerendaha hati adalah sikap hati yang mencerminkan pengertian yang jelas akan keterbatasan-keterbatasan seorang pemimpin dalam usaha mencapai suatu tujuan dengan kemampuannya sendiri.

Begitu orang mempercayai pemimpin mereka sebagai seorang pribadi, mereka akan menaruh kepercayaan terhadap kepemimpinannya. *Servant leadership* harus belajar memupuk kepercayaan bawahannya. Seorang pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi orang lain. Maxwell (2004: 180), menyatakan indikator lain dari *servant leadership* adalah mengenal apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh pegawainya. Mengenali pegawai adalah kunci untuk memahami dan selanjutnya pemimpin dapat mempengaruhi pegawainya.

2.1.3. Work-Family Conflict

Work-family conflict timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya. Menurut Frone, Rusell & Cooper (2000) dalam Triaryati (2003:86) *work-family conflict* mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77) *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.

Menurut Triaryati (2003:86) konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat berasal dalam domain pekerjaan yang dapat mengganggu keluarga atau keluarga dapat mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Menurut Gregson & Auno (1994) mendefinisikan konflik peran sebagai ketidaksesuaian pengharapan yang

berhubungan dengan peran. Ada kebutuhan untuk memberikan perhatian lebih terhadap peran sebagai pegawai dan ibu rumah tangga yang dapat mengakibatkan konflik.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), konflik pekerjaan keluarga adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Dengan kata lain, konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Dalam memenuhi tuntutan keluarganya, orang tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, atau sebaliknya, dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan keluarganya.

Berdasarkan beberapa definisi tentang *work-family conflict* di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Dan dari beberapa pengertian di atas, pengertian yang paling sesuai dengan penelitian ini adalah pengertian yang diungkapkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985: 77) *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 78), ada 3 macam jenis (indikator) *work-family conflict*, yaitu:

1 *Time-based Conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2 *Strain-based conflict*

Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3 *Behaviour-based conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan kedua bagian (pekerjaan/ keluarga)

Menurut Netemeyer, dkk (1996), indikator *work family conflict* adalah:

1 Tekanan pekerjaan (*work demand*)

Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.

2 Tekanan keluarga (*family demand*)

Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992) dalam Indriyani (2009: 43), faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah:

1) Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

2) Tekanan Perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai pasangan di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena pasangan tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan pasangan dan sikap pasangan yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3) Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan

Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan. Keterlibatan sebagai pasangan bisa berupa kesediaan sebagai pasangan untuk menemani pasangannya dan sewaktu dibutuhkan oleh pasangannya.

4) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Amstad, dkk (2011) berpendapat bahwa *work-family conflict* merupakan masalah yang sering dianggap potensial sebagai sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan pegawai. Dampak yang

dapat ditimbulkan dari masalah ini dikategorikan menjadi 3 kategori yang berbeda, antara lain:

- 1) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan *organizational citizenship behaviour*.
- 2) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan.

Dampak *work-family conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Kamanjaya, dkk, (2017) yang berjudul “Pengaruh *Servant leadership* terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh *Servant leadership* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi terbukti.

Penelitian yang dilakukan oleh Harwiki, Wiwiek. (2013). *Influence of Servant Leadership to Motivation, Organization Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee's Performance in Outstanding Cooperatives East Java Province, Indonesia,*”. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan jabatan fungsional auditor dipengaruhi komitmen. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, jabatan fungsional auditor, dan komitmen organisasi memberikan efek pada kinerja auditor internal. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan jabatan fungsional auditor intern melalui komitmen organisasi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja auditor internal di kabupaten / kota di Provinsi Jawa Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Harwiki (2013) yang berjudul “The Influence of *Servant leadership* on Organization Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employees’ Performance (study of Outstanding Cooperatives in East Java Province, Indonesia). Hasil penelitian adalah kepemimpinan pelayan (*Servant leadership*) mempengaruhi budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai secara signifikan, namun tidak pada OCB, Budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB dan kinerja pegawai secara signifikan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB secara signifikan, namun tidak pada kinerja pegawai, OCB mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Handoyo (2010) melakukan penelitian tentang “Pengukuran *Servant leadership* Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Servant*

leadership dapat menjadi alternatif kepemimpinan di pendidikan tinggi untuk melakukan perubahan organisasi dengan berhasil. Penelitian juga membuktikan bahwa *Servant leadership* merupakan konstruk yang unidimensional.

Penelitian yang dilakukan Pramudito dan Yuniarto (2009) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi”. Hasil penelitiain mengidikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi yang mampu menjelaskan pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja, dan komitmen organisasional merupakan variabel mediasi yang mampu menjelaskan pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja.

2.3. Kerangka Pikir dan Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan yang melayani terhadap Kinerja Pegawai

Pemimpin merupakan seseorang yang tindakan dan perilakunya menjadi contoh bagi pengikut. Keputusan yang ditentukan oleh pemimpin akan diikuti oleh karyawan. Selain cerdas dan bijaksana, pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu melayani karyawan. Hubungan pemimpin dengan karyawan yang dibangun dengan perilaku melayani akan menumbuhkan

kedekatan emosional. Hal itu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pemimpin dengan gaya Kepemimpinan yang melayani akan dapat membangun kepercayaan, rasa adil, dan simpati dari pegawai. Sikap terbuka, peduli, visioner, objektif, dan bijaksana seorang *Servant Leader* akan memberi pengaruh pada pegawai untuk meningkatkan kinerja. Perilaku pemimpin menghargai pekerjaan dan percaya akan kemampuan pegawai (*Empowerment*) didukung dengan kepuasan pada isi pekerjaan dan kepuasan promosi akan mendorong perilaku sukarela pegawai (*Conscientiousness*).

Adanya *Empowerment* mendorong pegawai untuk merasa bahwa kontribusi mereka mempunyai arti, bahwa mereka berkompeten dan mereka mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakannya. Pemberdayaan juga cenderung menambah inisiatif pribadi pegawai karena mereka akan mampu mengidentifikasi dan mengasumsikan rasa kepemilikan psikologis terhadap pekerjaan mereka.

Perilaku pemimpin yang hormat dan rendah hati (*Humility*) dan dipercaya oleh pegawai (*Trust*) didukung dengan kepuasan pada supervisor akan mendorong perilaku toleransi pegawai (*Sportsmanship*). Pegawai juga akan memiliki toleransi pada saat keadaan organisasi sedang tidak stabil. Pemimpin yang mampu menyembuhkan perasaan emosional dengan sikap mengasihi (*Love*) didukung dengan kepuasan terhadap rekan kerja akan meminimalisir konflik interpersonal. Hal tersebut akan membentuk hubungan yang dekat dan kepedulian yang tinggi satu sama lain (*Courtesy*).

Setiap pegawai yang mendapatkan kasih sayang dan kepedulian dari pemimpin, para bawahannya akan berkomitmen untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, seorang pemimpin yang rendah hati bukanlah pemimpin yang mencela kekurangan bawahan, melainkan pemimpin yang tidak memandang diri sendiri sebagai pihak yang selalu benar dan pihak lain dalam posisi salah. Ia juga harus memiliki rasa kasih yang kuat. Ketika bawahannya melakukan kesalahan, tidak menegur dengan cara-cara yang menyakitkan hati, tetapi dengan cara-cara santun dan manusiawi, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Ketika seorang pegawai yakin bahwa ide-ide dan informasi yang disampaikannya akan dihargai, inisiatif dan kreativitasnya akan tumbuh. Pemimpin yang mempercayai pengikutnya tidak akan segan-segan untuk mendelegasikan tugas-tugas dan wewenangnya kepada mereka. Tingkat kepercayaan yang tinggi juga berkorelasi positif dengan keterlibatan pribadi, komitmen, dan keberhasilan dalam sebuah organisasi, sehingga kerjasama antar pegawai dapat tercipta.

Kerjasama dan empati yang terbentuk akan mendorong pegawai untuk peduli pada keadaan orang lain maupun saling membantu (Altruism). Kepemimpinan yang melayani yang didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, penerapan Kepemimpinan yang melayani dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengaruh *Work-family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai

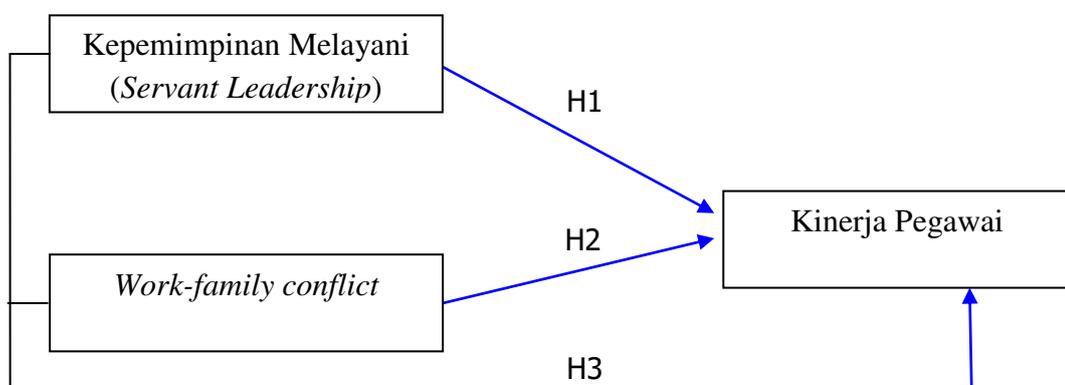
Work-family conflict merupakan bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada seseorang yang bekerja/ berkarir yang juga mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga. Konflik ini muncul dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dari waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru/ *deadline*, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Konflik ini dapat memicu berbagai masalah kinerja yang ditandai dengan ketidakhadiran dan ketidaksiplinan yang dapat membuat pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ada, dan kurang dapat mengoptimalkan waktunya dalam bekerja.

Work-family conflict yang dialami oleh pegawai akan berdampak terhadap kinerja, karena saat pegawai mengalami *Work-family conflict* dapat mengakibatkan berbagai faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai tersebut menurun (Triaryati, 2003). Hasil riset terdahulu juga menyatakan bahwa salah satu bentuk *Work-family conflict* yaitu keluarga-pekerjaan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki tingkat *Work-family conflict* tinggi dilaporkan menurun kinerjanya karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan pegawai tidak bisa memenuhi tanggung jawabnya terhadap keluarga (Indriyani, 2009).

3. Pengaruh Kepemimpinan yang melayani dan *Work-family conflict*, terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan yang melayani yang diterapkan akan mampu memicu kinerja. Kepemimpinan yang melayani sangat diperlukan karena melalui kepemimpinan yang memberdayakan dan komitmen yang dijunjung tinggi akan tercipta kinerja. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk mematuhi perintah atasan dan memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya kinerja pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Hal ini akan semakin baik apabila tidak terjadi *Work-family conflict* dalam diri pegawai. Rendahnya *Work-family conflict* yang diakibatkan oleh adanya komitmen yang tinggi dalam diri pegawai dan adanya pimpinan yang melayani akan semakin dapat meningkatkan kinerja para pegawai yang ada dilingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Dari beberapa penelitian yang relevan dan kerangka pikir diatas, maka dapat digambarkan kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis penelitian yang disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya adalah sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

H2 : *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

H3 : Kepemimpinan yang melayani dan *Work-family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatif untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh Kepemimpinan yang melayani dan *Work-family conflict* terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Dalam penelitian survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Umumnya, penelitian survei dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Juni 2020 sampai dengan bulan Oktober 2020.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian. Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini mengambil data dari populasi Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau bila jumlah populasi tersebut relatif kecil atau kurang dari 100 orang (sugiyono, 2005) biasa disebut dengan sampel jenuh. Karena populasi penelitian ini kurang dari 100 orang, dengan demikian sampel yang peneliti ambil adalah seluruh pegawai. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 40 orang.

3.4. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan

suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam analisis ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2016). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Kepemimpinan yang melayani, *Work-family conflict* dan komitmen organisasi.

2) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Di dalam penelitian disamping mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan, perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang sudah diidentifikasi. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk

variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1) Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Kinerja merupakan hasil kerja yang berbentuk kuantitatif maupun kualitatif yang telah dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dalam penelitian ini adalah penyelesaian tugas yang telah ditentukan organisasi, serta tolok ukur minimal kualitas kinerja yang dicapai oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:1477) yaitu:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar pegawai

2) Kepemimpinan yang melayani (X1)

Kepemimpinan yang melayani adalah adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati untuk melayani, dimana kepemimpinan ini menempatkan kebutuhan pegawai sebagai prioritas utama dan memperlakukan pegawai sebagai rekan kerja sehingga

kedekatan pemimpin dengan pegawai tercipta sangat erat karena keterlibatan satu sama lain. Kepemimpinan yang melayani dengan menggunakan indikator dari Irving (2005) dengan indikator yang meliputi:

1. Pemberdayaan (*empowerment*),
2. Kasih sayang (*love*),
3. Kerendahan hati (*humility*),
4. Kepercayaan (*trust*), dan
5. Visi (*vision*).

3) Variabel *Work-family conflict* (X2)

Work-family conflict merupakan konflik peran yang dialami pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dimana mereka harus memenuhi tuntutan dari keluarga dan tuntutan dari pekerjaannya. Hal ini dikarenakan waktu dan beban kerja pegawai yang tinggi, sedangkan mereka masih mempunyai tanggung jawab terhadap keluarganya. Konflik inilah yang mungkin dapat menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat ialah indikator tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2010:199). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut:

- (1) Jawaban sangat setuju, diberi skor 5
- (2) Jawaban setuju, diberi skor 4
- (3) Jawaban Netral, diberi skor 3
- (4) Jawaban tidak setuju, diberi skor 2
- (5) Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1

Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

3.7. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Data kuantitatif yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah lokasi penelitian, struktur organisasi dan gambaran umum sekolah.

Dalam Penelitian ini, data yang digunakan adalah Data primer. Data primer adalah data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang ditangani (Sugiyono, 2005). Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, survei serta wawancara atau memberi daftar pertanyaan yaitu beban kerja, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja Pegawai. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan angket tertutup. Pengukuran hasil angket tertutup digunakan dengan menggunakan skala likert. Pemilihan skala likert didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang ada disekitarnya. Untuk keperluan analisis kuantitatif jawaban diberi skors maksimal 5 dan skor minimal 1.

3.8. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Azwar

(2009) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

1) Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Azwar, 2009). Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Uji validasi instrumen (untuk mengetahui kesahihan butir pertanyaan atau pernyataan), sehingga data yang digunakan dalam analisis selanjutnya adalah data yang diambil berdasarkan butir pertanyaan yang valid, sedangkan butir yang tidak valid dinyatakan gugur dan langsung di drop (tidak diikuti dalam pengujian selanjutnya). Menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), yaitu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar item setiap faktor dalam variabel. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor jawaban pada setiap butir pertanyaan dengan skor total

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : korelasi

X : skor jawaban setiap item

Y : skor total

n : jumlah subjek uji coba

Menurut Sugiyono (2010: 178) jika korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2016:61). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Hasil ukur itu diterjemahkan dengan koefisien keandalan yaitu derajat kemampuan alat ukur mengukur perbedaan-perbedaan individu yang ada. Keandalan itu perlu, sebab data yang tidak andal atau bias tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena angket atau kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini tidak terdapat jawaban yang bernilai salah atau nol. Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{(k - 1) r + 1}$$

Dimana :

r = rata-rata korelasi

k = jumlah item

Jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha > r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Dan jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha < r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Analisis uji coba ini dilaksanakan dengan bantuan komputer program SPSS (Ghozali, 2016).

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 319) untuk mengukur taraf signifikansi koefisien reliabilitas tersebut, maka harga r hitung dikonsultasikan dengan data sebagai berikut:

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,399	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,199	Sangat rendah

Dari kelima tingkat keandalan koefisien pada tabel 7, yang digunakan sebagai indikator instrumen dinyatakan reliabel adalah 0,600. Jadi instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai tingkat keandalan koefisien $\geq 0,600$. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,600.

3.9. Teknik Analisis Data

Uji yang dilakukan untuk menganalisis data mencakup uji prasyarat analisis dan uji hipotesis.

1. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi agar menghasilkan nilai parameter yang benar. Asumsi lain tersebut antara lain tidak terdapat adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependent, independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui variabel penelitian dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot. Pada grafik histogram distribusi data normal menunjukkan grafik histogram tidak memberikan pola distribusi yang tidak melenceng condong kekanan dan kekiri, sedangkan pada grafik normal probability plot distribusi data normal terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti atau mendekati garis diagonal (Ghozali, 2016:163). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah variabel yang diuji mempunyai hubungan linier dengan lebih dari satu variabel. Multikolinieritas adalah penunjukan adanya hubungan linear diantara variabel independen. Kondisi ini harus dihindari agar hasil pengujian tidak bias. Pengujian Multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *varian inflation factor* (VIF) yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan multikolinieritas jika nilai VIF-nya dibawah 10 (Ghozali, 2016).

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian faktor pengganggu (*error*) yang terjadi dalam model regresi bersifat tidak sama atau tidak konstan. Oleh karena itu, suatu model regresi harus terhindar dari faktor pengganggu. Untuk mengetahui variabel penelitian dalam model regresi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplott yaitu antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan hasil yang telah diprediksi, dan sumbu X merupakan residualnya. Menurut Ghazali (2016:139) dasar analisis yang digunakan untuk

melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah, sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu variabel yang mengendalikan agar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada diantara Kepemimpinan yang melayani, *Work-family conflict* dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat persamaan garis regresi tiga prediktor, dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

- Y = Kinerja Pegawai
 α = *Intercept*
 β = Bilangan koefisien
X1 = Kepemimpinan yang melayani
X2 = *Work-family conflict*

Hipotesis pertama dan kedua akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda. Rumusan hipotesis secara matematis adalah sebagai:

Ho: $\beta = 0$, berarti variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$ berarti variabel independen secara parsial memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent.

Maka nilai t_{hitung} dinunuskan sebagai berikut

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{S_e \beta_i}$$

dimana

β_i = koefisien regresi

$S_e \beta_i$ = Standard error koefisien regresi

Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan (α) sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Pengujian hipotesis ketiga digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis statistik: dinyatakan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, berarti bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen.

Maka Nilai F_{hitung} dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

$R^2 = R$ Square

$n =$ Banyaknya Data

$k =$ Banyaknya variabel independent

Sedangkan F_{tabel} ditentukan dengan melihat tingkat signifikan (α) sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Penggunaan koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Deskriptif Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang disebarkan pada responden dihasilkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut.

4.1.1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil survei, frekuensi jawaban responden untuk mendeskripsikan karakteristik responden terhadap jenis kelamin responden menunjukkan distribusi sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	32	80.0
2	Perempuan	8	20.0
Jumlah		40	100

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang terbanyak bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat adalah berjenis kelamin laki-laki sejumlah 32 orang responden (80%), dan responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 8 orang responden (20%). Hasil ini mengindikasikan dan memberi kesimpulan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat berjenis kelamin Laki-laki. Hal tersebut dikarenakan pegawai laki-laki memiliki tantangan dibandingkan dengan pegawai perempuan.

4.1.2. Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil survei, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat menunjukkan distribusi sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SMA	2	5.0
2	Diploma	7	17.5
3	Sarjana (S1)	27	67.5
4	Magister (S2)	4	10.0
5	Lainnya	0	0.0
Jumlah		36	100

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah pendidikan S1 berjumlah 27 orang responden (67.5%) dan pendidikan Diploma berjumlah 7 responden (17.5%). Sementara itu, responden dengan tingkat pendidikan Magister (S2) 4 orang (10%), responden dengan pendidikan SMA yang berjumlah 2 orang responden (5%).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat memiliki pendidikan terakhir Sarjana. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi (minimal S1) diharapkan para pegawai akan memiliki kualitas dan integritas yang lebih baik karena dibekali teori dan praktik yang cukup mumpuni. Sehingga hal tersebut akan menunjang kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat meningkat.

4.1.3. Usia Responden

Berdasarkan hasil survei, karakteristik responden berdasarkan rentang usia responden menunjukkan distribusi sebagai berikut :

Tabel 4.3.

Karakteristik Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase
1	20 – 30 Tahun	11	27.5
2	31 – 40 Tahun	8	20.0
3	41 – 50 Tahun	16	40.0
4	> 50 Tahun	5	12.5
Jumlah		36	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil jawaban responden, tabel tersebut menunjukkan rentang usia responden terdistribusi sebagai berikut: terdapat sejumlah 11 responden (27.5%) yang berusia antara 20 – 30 Tahun, yang berusia antara 31 – 40 Tahun sebanyak 8 orang (20%), yang berusia antara usia 41 – 50 Tahun sebanyak 16 orang (40%), dan terakhir yang berusia > 50 Tahun sebanyak 5 orang (12.5%).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat berusia matang (sudah lama) yaitu 41 - 50 tahun, artinya pada rentang usia ini, pegawai sudah memiliki pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi, dan keterampilan yang menjadi faktor utama keunggulan dalam bekerja. Rentang umur ini merupakan rentang usia produktif bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil ini juga mendukung tingkat pendidikan mayoritas di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat adalah Sarjana.

4.1.4. Lama Bekerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan lamanya mereka bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat ini, menunjukkan distribusi sebagai berikut:

Tabel 4.4.

Karakteristik Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja (Th)	Jumlah (orang)	Prosen (%)
1	1 – 5 Tahun	19	47.5
2	6 – 10 Tahun	15	37.5
3	11 – 15 Tahun	1	2.5
4	15 – 20 Tahun	1	2.5

5	> 20 Tahun	4	10.0
Jumlah		36	100

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut lama bekerja yang paling banyak berada pada range 1 – 5 Tahun sebesar 19 orang (47.5%), kemudian secara berurutan 6 - 10 tahun sebanyak 15 orang (37.5%) dan disusul dengan >0 tahun sebanyak 1 orang (2,78%). Sementara itu 11 - 15 tahun dan 15 – 20 tahun masing-masing sebanyak 1 orang (2.5%).

4.2. Hasil Analisis Data

Sebelum menganalisis dan menginterpretasi data penelitian terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk membuktikan apakah data items tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah tiap items memberi pengukuran secara konsisten. Untuk lebih jelasnya di bawah ini akan dijelaskan lebih lanjut.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan jika suatu pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali ,2013:52). Syarat minimum dianggap butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0.3120. Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Kepemimpinan yang Melayani	KM1	0.747	0.3120	Valid
	KM2	0.737	0.3120	Valid
	KM3	0.853	0.3120	Valid
	KM4	0.740	0.3120	Valid
	KM5	0.587	0.3120	Valid
<i>Work-Family Conflict</i>	WC1	0.314	0.3120	Valid
	WC2	0.849	0.3120	Valid
	WC3	0.688	0.3120	Valid
	WC4	0.406	0.3120	Valid
	WC5	0.807	0.3120	Valid
	WC6	0.578	0.3120	Valid
	WC7	0.614	0.3120	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0.780	0.3120	Valid
	KP2	0.798	0.3120	Valid
	KP3	0.569	0.3120	Valid
	KP4	0.727	0.3120	Valid
	KP5	0.325	0.3120	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data dari tabel 4.5 dimana pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.3120. Sehingga keseluruhan kuesioner penelitian tersebut dikatakan valid. Data diatas dikatakan valid karena koefisien korelasi (r_{hitung}) > r tabel, karena pada data di atas semua $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua item dapat diikuti sertakan dalam pengujian berikutnya. Sehingga dapat dikatakan semua variabel pada angket dapat digunakan untuk mengukur Kinerja pegawai yakni Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict*.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2013: 47). Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$. Lampiran 1 disajikan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel yang diuji. Rekapitulasi hasil analisis reliabilitas pada item–total statistik untuk item-item dari variabel Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict*, nampak sebagaimana pada tabel berikut berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan yang Melayani	0.893	Reliabel
<i>Work-Family Conflict</i>	0.825	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.831	Reliabel

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2020

Pada tabel 4.6 dimana hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

4.2.3. Hasil Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel di dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan yang Melayani (X1), *Work-Family Conflict* (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Adapun bobot penilaian ketiga variabel tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert, dengan skor 1 sampai 5, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju. Berikut ini disajikan distribusi jawaban responden untuk masing-masing pertanyaan pada tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Variabel *Kepemimpinan yang Melayani*

Kepemimpinan yang Melayani memiliki 5 indikator yang disampaikan kepada responden dengan alternative jawaban responden Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Adapun hasil jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan dari variabel *Kepemimpinan yang Melayani* disajikan pada table sebagai berikut:

Tabel 4.7

Variabel *Kepemimpinan yang Melayani* (X1)

<i>KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (X1)</i>	SKOR JAWABAN RESPONDENS									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pemimpin saya adalah seseorang yang memiliki kepedulian terhadap bawahan.	0	0.0	0	0.0	2	5.0	28	70.0	10	25.0

KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (X1)	SKOR JAWABAN RESPONDENS									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pemimpin saya adalah pemimpin yang memberikan kewenangan kepada bawahan atas pekerjaannya sendiri.	0	0.0	0	0.0	3	7.5	22	55.0	15	37.5
Pemimpin saya merupakan pemimpin yang memiliki visi untuk pengembangan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat ke depan	0	0.0	0	0.0	2	5.0	21	52.5	17	42.5
Pemimpin saya merupakan pemimpin yang menghargai hasil pekerjaan bawahan.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	17	42.5	23	57.5
Pemimpin saya merupakan pemimpin yang memiliki integritas yang tinggi.	0	0.0	0	0.0	9	22.5	17	42.5	14	35.0

Sumber :data diolah, 2020

Dari table tersebut dapat disimpulkan bahwa frekwensi jawaban responden tentang item pertanyaan variabel *Kepemimpinan yang Melayani (X1)* adalah sebagai berikut:

1. Jawaban item pertanyaan tentang Pemimpin saya adalah seseorang yang memiliki kepedulian terhadap bawahan, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 38 responden (95%).

2. Jawaban item pertanyaan tentang Pemimpin saya adalah pemimpin yang memberikan kewenangan kepada bawahan atas pekerjaannya sendiri, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 37 responden (92.51%).
3. Jawaban item pertanyaan tentang Pemimpin saya merupakan pemimpin yang memiliki visi untuk pengembangan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat ke depan, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 38 responden (95%)..
4. Jawaban item pertanyaan tentang Pemimpin saya merupakan pemimpin yang menghargai hasil pekerjaan bawahan, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 40 responden (1001%)..
5. Jawaban item pertanyaan tentang Pemimpin saya merupakan pemimpin yang memiliki integritas yang tinggi, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 31 responden (77.5%).

2. Variabel *Work-Family Conflict*

Work-Family Conflict memiliki 7 indikator yang disampaikan kepada responden dengan alternative jawaban responden Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Adapun hasil jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan dari variabel *Work-Family Conflict* disajikan pada table sebagai berikut :

Tabel 4.8

Variabel *Work-Family Conflict* (X2)

<i>WORK-FAMILY CONFLICT</i> (X1)	SKOR JAWABAN RESPONDENS									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jumlah waktu yang dibutuhkan pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga saya.	4	10.0	20	50.0	15	37.5	1	2.5	0	0.0
Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terselesaikan karena permintaan pekerjaan yang ada.	1	2.5	13	32.5	19	47.5	7	17.5	0	0.0
Karena pekerjaan berkaitan dengan kewajiban, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan keluarga.	0	0.0	27	67.5	6	15.0	7	17.5	0	0.0
Tuntutan suami/istri saya mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.	0	0.0	13	32.5	17	42.5	9	22.5	1	2.5
Saya harus menunda untuk melakukan hal-hal di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya di rumah.	9	22.5	17	42.5	7	17.5	7	17.5	0	0.0

Hal yang ingin saya kerjakan dalam pekerjaan saya tidak terselesaikan karena permintaan keluarga atau suami/ istri.	10	25.0	24	60.0	6	15.0	0	0.0	0	0.0
Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur.	10	25.0	25	62.5	5	12.5	0	0.0	0	0.0

Sumber :data diolah, 2020

Dari table tersebut dapat disimpulkan bahwa frekwensi jawaban responden tentang item pertanyaan variabel *Work-Family Conflict* (X2) adalah sebagai berikut:

1. Jawaban item pertanyaan tentang Jumlah waktu yang dibutuhkan pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga saya, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 24 responden (60%).
2. Jawaban item pertanyaan tentang Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terselesaikan karena permintaan pekerjaan yang ada, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden tidak memberikan jawaban atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 19 responden (47.5%).
3. Jawaban item pertanyaan tentang Karena pekerjaan berkaitan dengan kewajiban, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan

keluarga, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 27 responden (67.5%).

4. Jawaban item pertanyaan tentang Tuntutan suami/istri saya mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden tidak memberikan jawaban atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 17 responden (42.5%).
5. Jawaban item pertanyaan tentang Saya harus menunda untuk melakukan hal-hal di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya di rumah, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 26 responden (75%).
6. Jawaban item pertanyaan tentang Hal yang ingin saya kerjakan dalam pekerjaan saya tidak terselesaikan karena permintaan keluarga atau suami/istri, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 24 responden (85%).
7. Jawaban item pertanyaan tentang Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak

setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 25 responden (87.5%).

3. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai memiliki 5 indikator yang disampaikan kepada responden dengan alternative jawaban responden Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Adapun hasil jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan dari variabel Kinerja Pegawai disajikan pada table sebagai berikut :

Tabel 4.9
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

KINERJA PEGAWAI (X1)	SKOR JAWABAN RESPONDENS									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0	0.0	0	0.0	0	0.0	22	55.0	18	45.0
Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	57.5	17	42.5
Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	0	0.0	0	0.0	0	0.0	26	65.0	14	35.0
Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya	0	0.0	0	0.0	0	0.0	30	75.0	10	25.0
Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	0	0.0	0	0.0	0	0.0	12	30.0	28	70.0

Sumber :data diolah

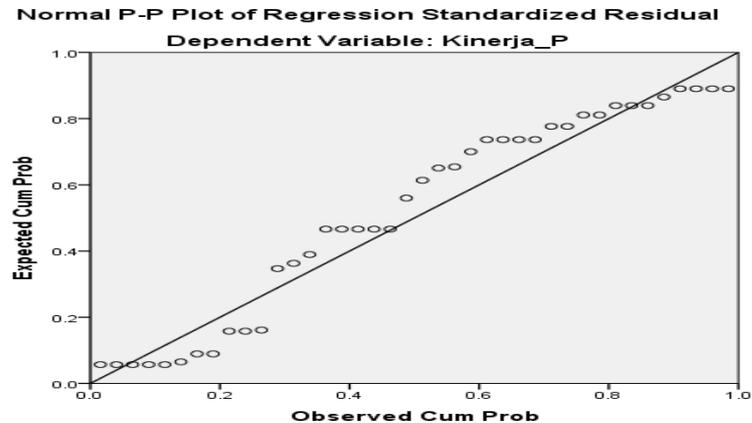
Dari table tersebut dapat disimpulkan bahwa frekwensi jawaban responden tentang item pertanyaan variabel Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

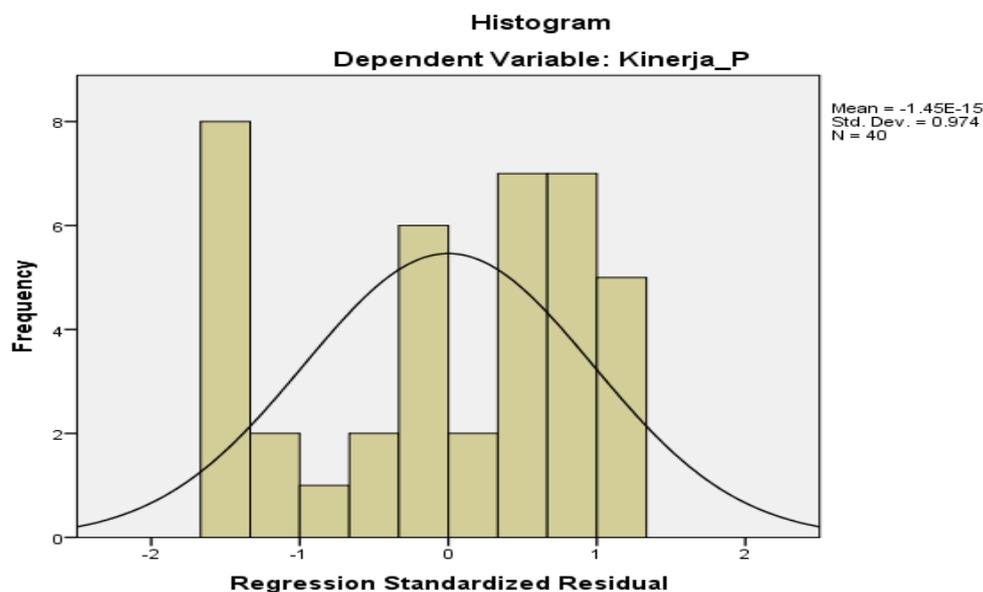
1. Jawaban item pertanyaan tentang Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 22 responden (55%).
2. Jawaban item pertanyaan tentang Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 23 responden (57.5%).
3. Jawaban item pertanyaan tentang Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 26 responden (65%).
4. Jawaban item pertanyaan tentang Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 30 responden (75%).
5. Jawaban item pertanyaan tentang Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja, dari 40 responden, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 28 responden (70%).

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2013 : 160)





Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan tampilan grafik normal Plot yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal P-P *plot of regression standardized residual* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar grafik normal plot dan grafik histogram di atas, dapat dipahami bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari grafik. Demikian halnya grafik histogram, menunjukkan bahwa pola distribusi yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian model regresi yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi variabel peningkatan

kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat berdasarkan masukan variabel Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict* pegawai.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0.10. atau sama dengan nilai VIF < 10 maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas. (Imam Ghazali, 2013:105). Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian multikolenearitas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Servant_L	.529	1.891
	Work_FC	.529	1.891

a. Dependent Variable: Kinerja_P

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2020

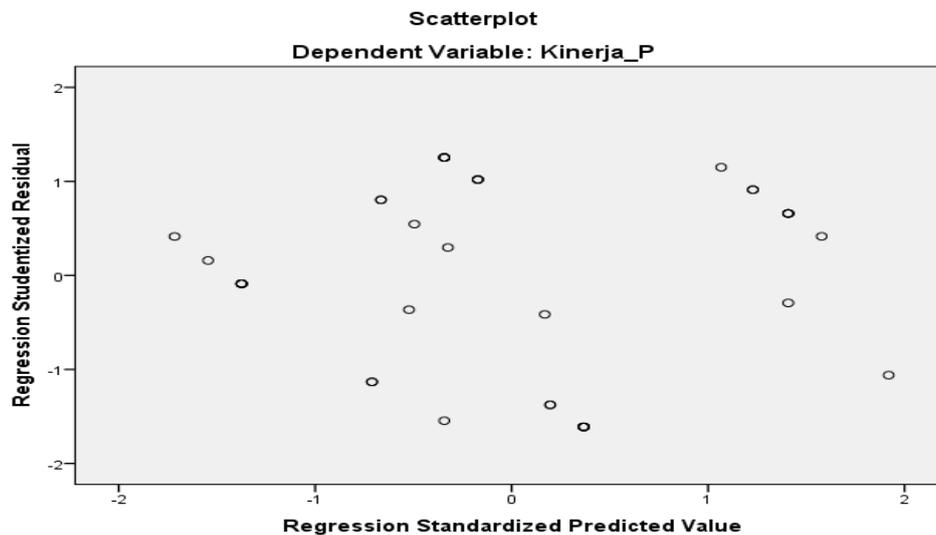
Pada Tabel ini tampak bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ada atau tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2013:139). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2020

Dari hasil grafik yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.5 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.11.

Rekapitulasi Analisis Regresi Parsial dan Korelasi Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.604	2.946		6.993	.000
	Servant_L	.272	.098	.363	2.788	.008
	Work_FC	-.258	.064	-.525	-4.035	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_P

Sumber : Hasil Analisis data primer, 2020.

Berdasarkan data tabel 4.11 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20.604 + 0.272 \text{ Kepemimpinan yang Melayani} - 0.258 \text{ Work-Family Conflict} + e$$

Tabel 4.12.

Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.651	1.09443

a. Predictors: (Constant), Work_FC, Servant_L

Lebih lanjut hasil penelitian dari pengolahan data tersebut diatas diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai $R = 0.818$ menunjukkan adanya hubungan antara variabel Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict* terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sebesar 81.8 %. Hubungan yang terjadi dapat dikategorikan dalam hubungan yang Kuat.
2. Nilai adjusted R square = 0.651 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict* dapat menjelaskan variabel Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sebesar 65.1 %. Sedangkan sisanya sebesar 34.9 % dijelaskan faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini atau tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
3. Standart error estimate (SEE) = 1.09443 menunjukkan tingkat kesalahan regresi linear, semakin kecil angka ini maka persamaan regresi semakin baik.
4. Koefisien variabel Kepemimpinan yang Melayani (X_1) = 0.272 artinya setiap ada peningkatan Kepemimpinan yang Melayani, maka Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat akan meningkat.
5. Koefisien variabel *Work-Family Conflict* (X_2) = (-) 0.258 artinya bahwa setiap peningkatan *Work-Family Conflict* para pegawai, maka Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat akan menurun.

Uji dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara parsial yaitu untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri dari Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara t

hitung dengan t tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$. Dari hasil perhitungan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji t

Hipotesis		Nilai	Keputusan
1	Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat	t _{hitung} = 2.788 Sign t = 0.008 t _{tabel} = 2.021	Ha diterima
2	<i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh signifikan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat	t _{hitung} = -4.035 Sign t = 0.000 t _{tabel} = 2.021	Ha diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 dan 4.13 diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi variabel Kepemimpinan yang Melayani (X1) terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.788 sedangkan untuk t tabel adalah 2.021 (t hitung > t tabel) dengan taraf signifikan 0.008 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Koefisien regresi yang dihasilkan adalah sebesar positif 0.272, artinya arah hubungan tersebut adalah positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan Kepemimpinan yang Melayani oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, maka semakin baik Kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh positif dan signifikan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat diterima dan didukung oleh bukti empiris.

2. Hasil analisis regresi variabel *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat menghasilkan nilai t hitung sebesar -4.035 sedangkan untuk t tabel adalah 2.201 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dengan taraf signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Koefisien regresi yang dihasilkan adalah sebesar negatif -0.258, artinya arah hubungan tersebut adalah negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *Work-Family Conflict* yang dirasakan dan dialami oleh pegawai, semakin rendah Kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat diterima dan didukung oleh bukti empiris.

Uji yang lain yang akan dilakukan adalah menguji secara keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict* secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Tabel 4.14.

Hasil uji F atau Analisis of varians (ANOVA)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.458	2	44.729	37.343	.000 ^b
	Residual	44.317	37	1.198		
	Total	133.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_P

b. Predictors: (Constant), Work_FC, Servant_L

Dari uji Anova atau F test, didapat bahwa F hitung sebesar 37.343 dengan taraf signifikan 0.000 karena probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari alpha yaitu 0.05. Sedangkan untuk F tabel dari adalah 1.699. Apabila dibandingkan maka F hitung > dari F tabel maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

4.3. Pembahasan

Setelah menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, variabel Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict* dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan Kepemimpinan yang Melayani oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh para pegawai. Demikian sebaliknya, semakin rendah Kepemimpinan yang Melayani, maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat pun semakin rendah. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima atau terbukti.

Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati pemimpin untuk melayani, dimana pemimpin selalu menempatkan

kebutuhan pegawai sebagai prioritas utama dan memberlakukan pegawai sebagai rekan kerja sehingga kedekatan pemimpin dengan pegawai tercipta sangat erat.

Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) yang diterapkan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat banyak membawa pengaruh yang positif terhadap pegawai. Hal ini tercermin dengan sikap pegawai yang merasa telah menjadi bagian dari keluarga Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dan merasa sulit untuk meninggalkan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat Kepemimpinan yang Melayani dapat ditunjukkan dari *love* (kasih sayang) dan rendah hati (*humility*). Setiap pegawai yang mendapatkan kasih sayang dan kepedulian dari pemimpin, para bawahannya akan berkomitmen untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, seorang pemimpin yang rendah hati bukanlah pemimpin yang mencela kekurangan bawahan, melainkan pemimpin yang tidak memandang diri sendiri sebagai pihak yang selalu benar dan pihak lain dalam posisi salah. Ia juga harus memiliki rasa kasih yang kuat. Ketika bawahannya melakukan kesalahan, tidak menegur dengan cara-cara yang menyakitkan hati, tetapi dengan cara-cara santun dan manusiawi, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan yang Melayani juga dapat ditunjukkan dari kepercayaan (*trust*). Dalam sebuah organisasi, manfaat kepercayaan diantaranya adalah terciptanya iklim saling berbagi informasi dan kolaborasi. Ketika seorang pegawai

yakin bahwa ide-ide dan informasi yang disampaikannya akan dihargai, inisiatif dan kreativitasnya akan tumbuh. Pemimpin yang mempercayai pengikutnya tidak akan segan-segan untuk mendelegasikan tugas-tugas dan wewenangnya kepada mereka. Demikian pula pengikut yang mempercayai pemimpinnya akan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Pemimpin yang mampu membangun kepercayaan akan lebih mudah mengarahkan para pengikutnya. Tingkat kepercayaan yang tinggi juga berkorelasi positif dengan keterlibatan pribadi, komitmen, dan keberhasilan dalam sebuah organisasi, sehingga kerjasama antar pegawai dapat tercipta.

Kepemimpinan yang Melayani dapat pula ditunjukkan dari visi. Visi merupakan sebuah daya ataupun kekuatan untuk melakukan suatu perubahan yang mendorong terjadinya proses suatu kreatifitas dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Terdapat dua aspek mengenai visi, yakni *visionary role* dan *implementation role*. Artinya pemimpin tidak hanya mampu membangun atau menciptakan visi bagi sebuah organisasi, namun juga mempunyai kemampuan untuk menerapkan visi tersebut ke dalam suatu rangkaian yang diperlukan guna mencapai visi tersebut. Seorang pemimpin harus mempunyai visi dan misi yang jelas untuk dapat membawa suatu organisasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Pikiran positif dan perkataan positif adalah bagian integral berpikir dan bertindak sebagai pemimpin dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan semakin tinggi kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) yang diberikan terhadap pegawai maka akan meningkatkan

kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Retmono, 2013) yang menunjukkan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Harwiki (2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Family Conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa apabila *work family conflict* meningkat; maka kinerja pegawai menurun. *Work family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi pada pegawai, dimana di satu sisi pegawai harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain wanita harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone, Rusell & Cooper, 1992).

Adanya tuntutan pekerjaan seperti jumlah jam kerja dan beban kerja secara positif sangat diasosiasikan dengan *work family conflict*. Hal ini sesuai dengan pendapat Poelmans (2001) yang mengatakan bahwa *work family conflict* menimbulkan dampak negatif, baik terhadap pegawai itu sendiri, keluarganya, maupun bagi organisasi tempat dia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah menurunkan kinerja dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stres pada diri pegawai bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi, *work family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen pegawai pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (*high turnover*).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priyatnasari dan Balqis (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja khususnya pada pegawai wanita yang bekerja di RSUD Daya Kota Makassar yang menjadi sampel pada penelitian tersebut. Semakin tinggi tingkat *work family conflict* seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya

3. Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Kontribusi pengaruh Kepemimpinan yang

Melayani dan work family conflict terhadap kinerja pegawai sebesar (adjusted R^2) 0.651 atau 65.1%, maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis ketiga. Keberhasilan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dapat dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. As'ad (2005:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni Kepemimpinan yang Melayani dan work family conflict. Kepemimpinan yang Melayani yang diterapkan dalam suatu organisasi akan mampu memicu kinerja. Hal ini dikarenakan pimpinan menempatkan diri sebagaimana seorang kawan untuk para staf dan pegawai, sehingga tidak ada batasan tebal antar pimpinan dan pegawai.

Work family conflict ini perlu diperhatikan karena perawat yang sudah menikah akan memiliki peran tanggung jawab ganda yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga dan wanita karir. Kedua peran ini sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian penuh dalam pemenuhannya. Semakin tinggi *work family conflict*, maka kinerja pegawai semakin menurun, sebab pegawai bekerja mulai resah dan terbebankan dengan dua peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan wanita pekerja. Dengan demikian semakin tepat penerapan Kepemimpinan yang

Melayani dan dan rendahnya *work family conflict*, mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Variabel Kepemimpinan yang Melayani mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Sehingga Hipotesis pertama diterima.
2. *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel *Work-Family Conflict* mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Sehingga Hipotesis kedua diterima.
3. Kepemimpinan yang Melayani dan *Work-Family Conflict* berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Sehingga Hipotesis ketiga diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan, maka ada beberapa saran yang penulis berikan antara lain:

1. Hasil penelitian menyarankan kepada pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat untuk memiliki sikap rendah hati, kasih sayang, kepedulian kepada pegawai, dan tidak menegur dengan cara-cara menyakitkan hati, tetapi dengan cara-cara santun dan manusiawi, sehingga dapat mendorong meningkatkan kinerja pegawai. Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang Melayani (*servant leadership*) yang diterapkan dengan cara lebih peduli terhadap bawahan, percaya memberikan kewenangan terhadap bawahan atas pekerjaannya sendiri, lebih menghargai hasil pekerjaan bawahan, dan memiliki integritas yang tinggi. dengan begitu kan tercipta komitmen organisasi yang tinggi dan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat hendaknya melakukan intervensi yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai khususnya pegawai wanita yang merupakan *dual career*. Beberapa alternatif intervensi yang dapat diusulkan diantaranya adalah pelatihan manajemen waktu, kerja paruh waktu, dan pelatihan *parenting*. Langkah-langkah ini diharapkan agar konflik pekerjaan keluarga tidak semakin tinggi karena dapat berdampak terhadap kinerja.
3. Hendaknya pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat mencermati lagi kondisi pegawai di tempat kerja dengan cara menciptakan kondisi kerja

yang nyaman, memberikan tunjangan sebagai tambahan gaji pokok, sehingga pegawai merasa betah bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara Menggunakan metode lain dalam meneliti Kepemimpinan yang Melayani dan work family conflict pegawai terhadap kinerja pegawai, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.
5. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat seperti pegawai, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Meyer, I.P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 91, 1-18.
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2011). A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol.16 No.2 hal.151.
- Armstrong, Michael. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Mediakomputindo. Jakarta
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bernardin, H. J, dan Joyce, E. A. Russel (1993). *Human resources management: An experiential approach. (International,Ed)*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Barbuto, J. E. dan Wheeler, D. W. (2006). *Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership*. Group & Organization Management.
- Eaton, A. D., Clesceri, L. S., dan Greenberg, A. E. 1992. APHA (American Public Health Association): Standard Method for The Examination of Water and Wastewater 19th ed., AWWA (American Water Works Association), and WPCF (Water Pollution Control Federation). Washington D.C
- Ghozali, Imam. (2016). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, Jeffrey H & Nicholas J. Beutell. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. Vol. 10, No. 1.Hal.76-88.
- Gregson, T., Wendell, J., and Aono, J. 1994. Role ambiguity, role conflict, and perceived environmental uncertainty: Are the scales measuring separate constructs for accountants. *Behavioral Research in Accounting*. 6: 144-159.
- Gunz, H.P. dan Gunz, S. P. (2004). Professional Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyer, *Human Relation*, Vol.47, p.801-807.

- Handoyo, Seger. 2010. Pengukuran Servant Leadership Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 14, No. 2, Desember 2010: 130-140.
- Harwiki, Wiwiek. (2013). *Influence of Servant Leadership to Motivation, Organization Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee's Performance in Outstanding Cooperatives East Java Province, Indonesia*, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). Vol.8, No.5, PP 50-58
- Indriyani, Azazah. (2009). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Universitas Diponegoro: Tesis.
- Irefin, P, dan Mechani, M, A. (2014). *Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State*, IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), Vol. 18, No.1
- Irving, J. A. (2005). *Servant Leadership and the Effectiveness of Teams*. Dissertation of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership.
- Ivancevich, J., dan Matteson, M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kamanjaya, G., Supartha, W., dan Dewi, IG. (2017). *Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar)*. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol.6, No. 7.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi ke lima. Jakarta : Salemba empat.
- Liden, Wyne, Handerson. (2008). *Servant Leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment*. *The Leadership Quarterly* 19. PP161–177
- Luthans, Fred, (2006), *Organizational Behavior*, Third Edition. The McGraw-Hill Companies Inc., New York.

- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFPE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad, (2004), *Survei Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit- UNDIP.
- Maxwell, John. (2007). *The Maxwell Daily Reader*. Pengalih Bahasa Paul A. Rajoe. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Mazarei, E.,Hoshyar, M., dan Naurbakhsh, P. (2013). *The Relationships between Servant Leadership Style and Organizational Commitment*. Scholars Research Library. Vol.5, No.1, 321-317.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Musakabe, H. (2004). *Mencari Kepemimpinan Sejati, di Tengah Krisis dan Reformasi*. Jakarta : Penerbit Citra Insan Pembaru
- Nababan, T. S., (2018). *Pengaruh Komitmen Kerja, Kemampuan Individu Dan Manajemen Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Tapanuli Utara, Laporan Penelitian, Pascasarjana, Universitas HKBP Nommensen, 2018*. URL: <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4770>
- Nadir, M. (2016). *Pengaruh Servant Leadership, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat*. *Jurnal Pendidikan PEPATUDZU*, Vol. 1, No. 2, 38-50.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. (1996). *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. No. 4 hal 400-410
- Pramudito, L., dan Yunianto, A. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi*

(Studi pada Perangkat Desa Kecamatan Batang Kabupaten Batang).
TEMA Telaah Manajemen, Vol. 6, No.1, 1-18.

Raihan, Cahya. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Cinta Anak Bangsa Foundation. Jurnal Manajemen Vol.10, hal.21-27.

Retmono, A.W. (2013). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership) dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal H social Sciences (General), Vol. 1, No.1

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Ed.1-2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P., (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. PT. INDEKS, Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cet. Ke-lima. Jakarta: Refika Aditama.

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Jurnal. Bali: Universitas Udayana.

Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Simmons, Elzbieta, Sikorska, (2005), Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living. The Gerontological Society of America, Vol.45, No.2, p.196-205.

Spears. (2010), The Journal of Virtues dan Leadership, Vol.1, p.25-30. School of Global Leadership dan Entrepreneurship: Regent University.

Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta. Suryana.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah, 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Triaryati, Nyoman. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-Family Issue Terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5 No.1 hal.85-96.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Cet. Ke-10. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Indeks.

Yuwaliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.

Correlations

		Correlations					
		SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	Servant L
SL1	Pearson Correlation	1	.621**	.763**	.536**	.590**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
SL2	Pearson Correlation	.621**	1	.901**	.598**	.418**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40
SL3	Pearson Correlation	.763**	.901**	1	.732**	.470**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
SL4	Pearson Correlation	.536**	.598**	.732**	1	.617**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
SL5	Pearson Correlation	.590**	.418**	.470**	.617**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.002	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40

Servant_L	Pearson Correlation	.833**	.839**	.911**	.825**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		WF1	WF2	WF3	WF4	WF5	WF6	WF7	Work_FC
WF1	Pearson Correlation	1	.468**	-.118	-.152	.185	.134	.160	.319*
	Sig. (2-tailed)		.002	.469	.349	.253	.408	.325	.045
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
WF2	Pearson Correlation	.468**	1	.733**	.399*	.745**	.492**	.557**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.011	.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
WF3	Pearson Correlation	-.118	.733**	1	.642**	.771**	.310	.350*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.469	.000		.000	.000	.052	.027	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
WF4	Pearson Correlation	-.152	.399*	.642**	1	.482**	.139	.143	.579**
	Sig. (2-tailed)	.349	.011	.000		.002	.391	.380	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
WF5	Pearson Correlation	.185	.745**	.771**	.482**	1	.526**	.519**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.253	.000	.000	.002		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
WF6	Pearson Correlation	.134	.492**	.310	.139	.526**	1	.968**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.408	.001	.052	.391	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
WF7	Pearson Correlation	.160	.557**	.350*	.143	.519**	.968**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.325	.000	.027	.380	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Work_FC	Pearson Correlation	.319*	.900**	.790**	.579**	.891**	.685**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	Kinerja_P
KP1	Pearson Correlation	1	.950**	.390*	.638**	.373*	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.000	.018	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KP2	Pearson Correlation	.950**	1	.429**	.672**	.342*	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.000	.031	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KP3	Pearson Correlation	.390*	.429**	1	.787**	.252	.732**
	Sig. (2-tailed)	.013	.006		.000	.117	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KP4	Pearson Correlation	.638**	.672**	.787**	1	.126	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.439	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KP5	Pearson Correlation	.373*	.342*	.252	.126	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.018	.031	.117	.439		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Kinerja_P	Pearson Correlation	.875**	.886**	.732**	.829**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.880	.893	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SL1	17.3750	4.240	.747	.718	.850
SL2	17.2750	3.948	.737	.842	.849
SL3	17.2000	3.805	.853	.924	.822
SL4	17.0000	4.308	.740	.699	.853
SL5	17.4500	3.792	.587	.556	.901

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.5750	6.097	2.46917	5

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.826	.825	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WF1	14.3250	12.994	.314	.743	.862
WF2	13.8500	9.618	.849	.896	.755
WF3	14.1500	10.131	.688	.894	.783
WF4	13.7000	11.292	.406	.430	.831
WF5	14.3500	8.387	.807	.756	.756
WF6	14.7500	11.321	.578	.950	.804
WF7	14.7750	11.307	.614	.952	.800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.6500	14.182	3.76591	7

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.833	.831	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	17.7250	2.051	.780	.909	.754
KP2	17.7500	2.038	.798	.910	.748
KP3	17.8250	2.353	.569	.692	.816
KP4	17.9250	2.276	.727	.793	.775
KP5	17.4750	2.717	.325	.280	.877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.1750	3.430	1.85206	5

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work_FC, Servant_L ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_P

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.651	1.09443

a. Predictors: (Constant), Work_FC, Servant_L

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.458	2	44.729	37.343	.000 ^b
	Residual	44.317	37	1.198		
	Total	133.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_P

b. Predictors: (Constant), Work_FC, Servant_L

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.604	2.946		6.993	.000
	Servant_L	.272	.098	.363	2.788	.008
	Work_FC	-.258	.064	-.525	-4.035	.000

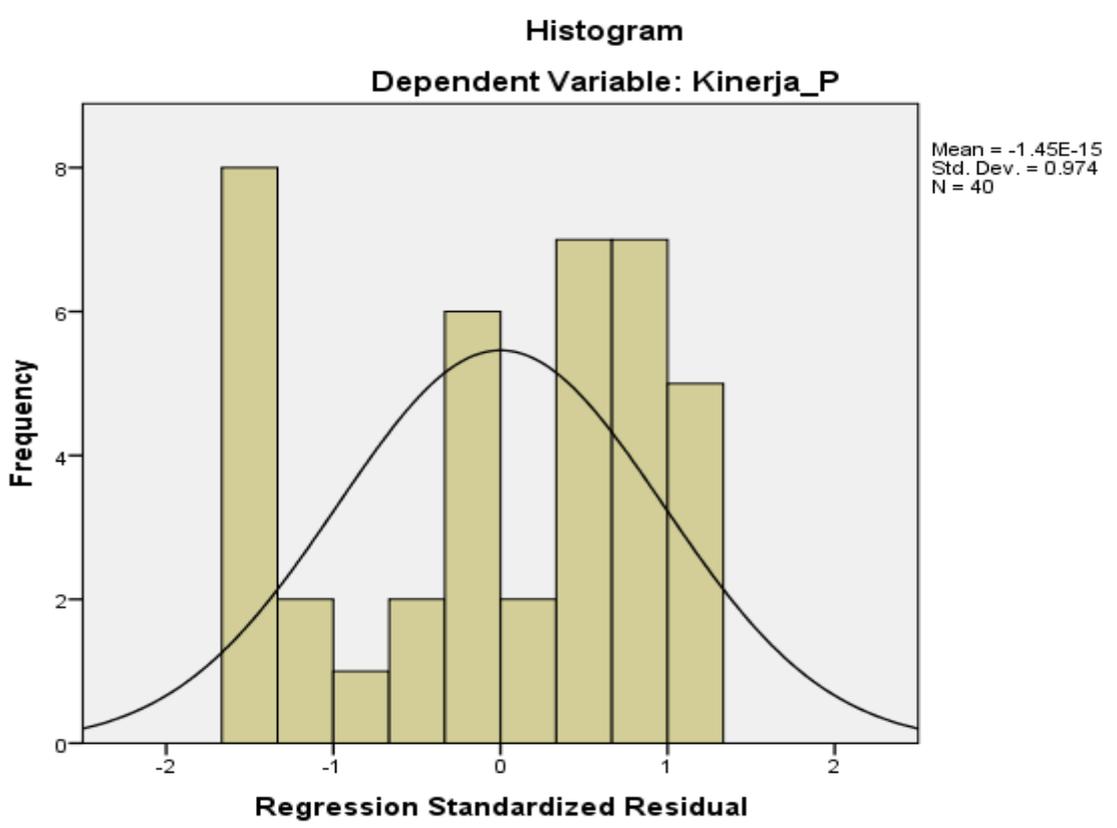
a. Dependent Variable: Kinerja_P

Coefficients^a

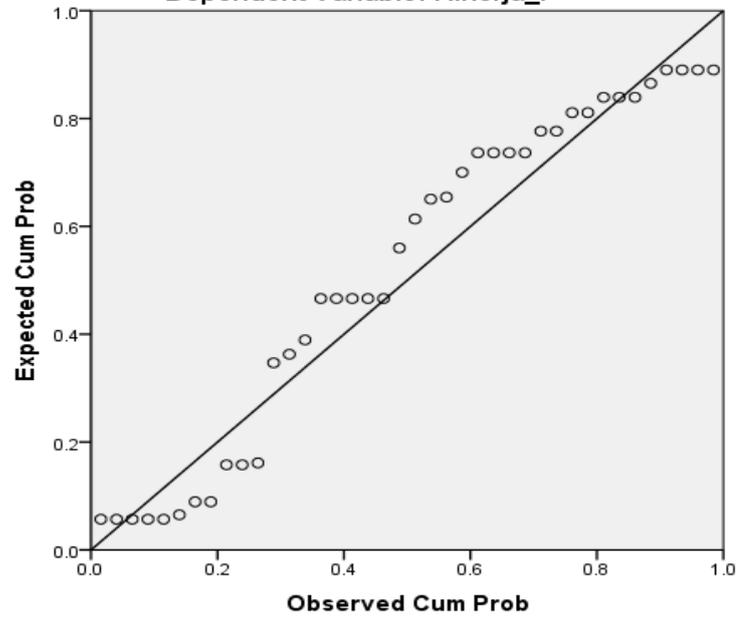
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Servant_L	.529	1.891
	Work_FC	.529	1.891

a. Dependent Variable: Kinerja_P

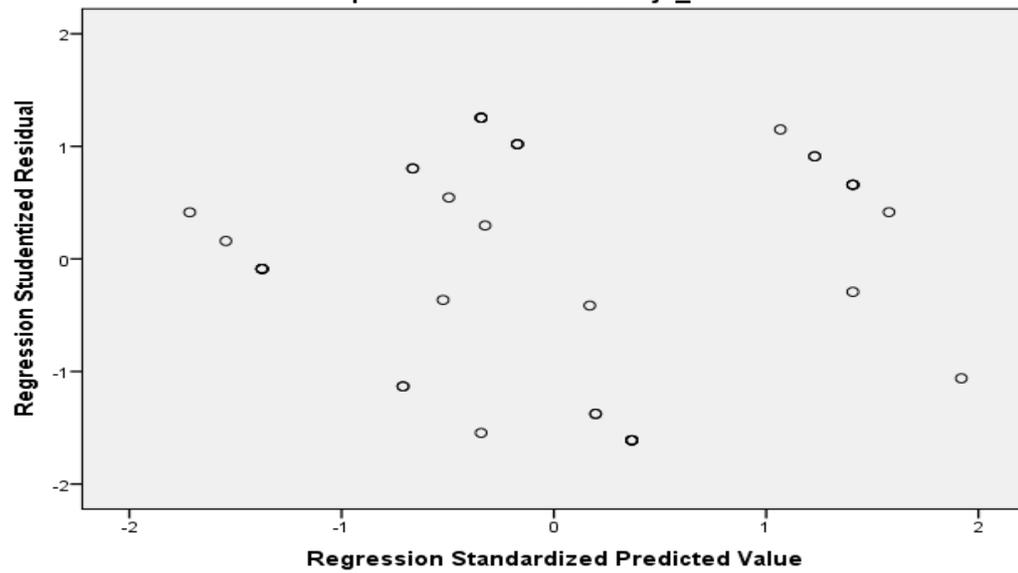
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja_P



Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja_P



Frequencies

		Statistics				
		J_KELAMIN	USIA	L_KERJA	PENDIDIKAN	STATUS_NIKAH
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

		J_KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	32	80.0	80.0	80.0
	2.00	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	27.5	27.5	27.5
	2.00	8	20.0	20.0	47.5
	3.00	16	40.0	40.0	87.5
	4.00	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		L_KERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	19	47.5	47.5	47.5
	2.00	15	37.5	37.5	85.0
	3.00	1	2.5	2.5	87.5
	4.00	1	2.5	2.5	90.0
	5.00	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.0	5.0	5.0
	2.00	7	17.5	17.5	22.5
	3.00	27	67.5	67.5	90.0
	4.00	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

STATUS_NIKAH

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	28	70.0	70.0	70.0
	2.00	11	27.5	27.5	97.5
	3.00	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Frequency Table**SL1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	28	70.0	70.0	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

SL2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.5	7.5	7.5
	4.00	22	55.0	55.0	62.5
	5.00	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

SL3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	-----------------------

Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	21	52.5	52.5	57.5
	5.00	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

SL4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	42.5	42.5	42.5
	5.00	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

SL5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	22.5	22.5	22.5
	4.00	17	42.5	42.5	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WF1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	10.0	10.0	10.0
	2.00	20	50.0	50.0	60.0
	3.00	15	37.5	37.5	97.5
	4.00	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WF2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.5	2.5	2.5
	2.00	13	32.5	32.5	35.0
	3.00	19	47.5	47.5	82.5
	4.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WF3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	27	67.5	67.5	67.5
	3.00	6	15.0	15.0	82.5
	4.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WF4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	32.5	32.5	32.5
	3.00	17	42.5	42.5	75.0
	4.00	9	22.5	22.5	97.5
	5.00	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WF5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	22.5	22.5	22.5
	2.00	17	42.5	42.5	65.0
	3.00	7	17.5	17.5	82.5
	4.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WF6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	25.0	25.0	25.0
	2.00	24	60.0	60.0	85.0
	3.00	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WF7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	25.0	25.0	25.0

	2.00	25	62.5	62.5	87.5
	3.00	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	55.0	55.0	55.0
	5.00	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	23	57.5	57.5	57.5
	5.00	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	26	65.0	65.0	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	30	75.0	75.0	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	30.0	30.0	30.0
	5.00	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Angket Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat

Di Tempat

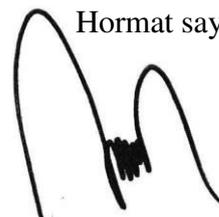
Salam Sejahtera,

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul “PENGARUH PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS BARAT”.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu.

Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih. Jika Bapak/Ibu memiliki pertanyaan lebih lanjut, silahkan menghubungi peneliti.

Hormat saya,



REKMAN WARUWU

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Tesis.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√) pada jawaban yang saudara anggap paling sesuai
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, usahakan **SEMUA TERISI** (tidak ada jawaban yang dikosongkan)
4. Mohon juga mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis seperti data responden.
5. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - STS = Sangat Tidak Setuju (SKOR 1)
 - TS = Tidak Setuju (SKOR 2)
 - N = Netral (SKOR 3)
 - S = Setuju (SKOR 4)
 - SS = Sangat Setuju (SKOR 5)

II. DATA RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : (1). Laki-laki (2). Perempuan

Usia : () 1. 20 – 30 Tahun () 3. 41 – 50 Tahun
() 2. 31 – 40 Tahun () 4. > 50 Tahun

Lama Bekerja : () 1. 1 – 5 Tahun () 4. 15 – 20 Tahun
() 2. 6 – 10 Tahun () 5. > 20 Tahun
() 3. 11 – 15 Tahun

Pendidikan Terakhir : () 1. SMA () 4. Magister (S2)
() 2. Diploma () 5. Lainnya
() 3. Sarjana (S1)

Status : () 1. Menikah () 2. Single () 3. Duda/Janda

1. *Servant Leadership* (Kepemimpinan yang Melayani)

No.	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin saya adalah seseorang yang memiliki kepedulian terhadap bawahan.					
2	Pemimpin saya adalah pemimpin yang memberikan kewenangan kepada bawahan atas pekerjaannya sendiri.					
3	Pemimpin saya merupakan pemimpin yang memiliki visi untuk pengembangan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat ke depan					
4	Pemimpin saya merupakan pemimpin yang menghargai hasil pekerjaan bawahan.					
5	Pemimpin saya merupakan pemimpin yang memiliki integritas yang tinggi.					

2. *Work-Family Conflict*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Jumlah waktu yang dibutuhkan pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga saya.					
2.	Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terselesaikan karena permintaan pekerjaan yang ada.					
3.	Karena pekerjaan berkaitan dengan kewajiban, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan keluarga.					
4.	Tuntutan suami/istri saya mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.					
5.	Saya harus menunda untuk melakukan hal-hal di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya di rumah.					
6.	Hal yang ingin saya kerjakan dalam pekerjaan saya tidak terselesaikan karena permintaan keluarga atau suami/ istri.					

7.	Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur.					
----	--	--	--	--	--	--

Kinerja Pegawai

No.	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
2	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
3	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak					
4	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya					
5	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					