

***THE INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP AND KNOWLEDGE SHARING  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MARENDENG SAVINGS AND LOAN  
COOPERATIVE, NONONGAN BRANCH, NORTH TORAJA***

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN *KNOWLEDGE SHARING*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM  
MARENDENG CABANG NONONGAN TORAJA UTARA**

**Yohanis Lele Makka<sup>1</sup>, Adriana Madya Marampa<sup>2</sup>, Dina Ramba<sup>3</sup>**

Universitas Kristen Indonesia Toraja<sup>1,2,3</sup>

[pongkhejhoel@gmail.com](mailto:pongkhejhoel@gmail.com)<sup>1</sup>, [dinaramba@ukitoraja.ac.id](mailto:dinaramba@ukitoraja.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the Effect of Servant Leadership and Knowledge Sharing on Employee Performance at the Marendeng Savings and Loans Cooperative, Nonongan Branch, North Toraja. This study uses a Quantitative approach with an observation method. The sample used was 40 employees. Data were collected through a questionnaire consisting of three variables, namely servant leadership, knowledge sharing, and employee performance. Data analysis was carried out using simple linear regression. The results showed that both servant leadership and knowledge sharing had a significant effect on employee performance, with each t-count value greater than the t-table and a significance value of less than 0.05. Simultaneously, servant leadership and knowledge sharing contributed significantly to employee performance. These findings indicate that increasing effective servant leadership and knowledge sharing can improve employee performance at the Marendeng Savings and Loans Cooperative, Nonongan Branch, North Toraja.*

**Keywords:** *Servant leadership; employee performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode observasi. Sampel yang digunakan adalah 40 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari tiga variabel, yaitu kepemimpinan melayani, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan melayani maupun *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung masing-masing lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Secara simultan, kepemimpinan melayani dan *knowledge sharing* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepemimpinan melayani dan *knowledge sharing* yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan melayani; kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi perkembangan dan peningkatan kinerja suatu lembaga atau organisasi, kepemimpinan yang baik selain berpengaruh terhadap perkembangan lembaga juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Sikap dan perilaku seorang pimpinan terhadap bawahannya dapat mencerminkan karakter kepemimpinan dari pemimpin

itu sendiri, karena itu pemimpin dituntut harus bisa memberikan motivasi dan menjadi teladan yang baik kepada semua pihak demi mewujudkan tujuan organisasi.

Seorang pemimpin pada lembaga Koperasi Simpan Pinjam Marendeng harus bersikap dan berperilaku baik sesuai dengan teladan yang telah ditunjukkan oleh Pendiri Koperasi tersebut. Salah satu tindakan nyata yang menjadi bukti sikap dan perilaku yang

baik itu adalah selain menjadi pemimpin juga harus bisa menjadi pelayan bagi semua, selain itu seorang pemimpin dituntut harus mau dan bersedia membagikan pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya kepada karyawan lainnya sebelum karyawan tersebut ditugaskan atau ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan yang telah ditentukan. Hal menarik yang menjadi perhatian dari penulis adalah tentang kepemimpinan pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara, yang berkedudukan di Kelurahan Nonongan, Kecamatan Sopai, Kabupaten Toraja Utara. Kantor cabang ini dipimpin oleh seorang kepala cabang yang merupakan penanggung jawab dalam menjalankan operasional kantor setiap harinya.

Kepemimpinan melayani atau *servant leadership* pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 dalam bukunya *The Servant as Leader*. Robert K. Greenleaf adalah *Vice President American Telephone and Telegraph Company (AT&T)*. Menurut Greenleaf, *Servant Leadership* adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dahulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin. Kepemimpinan melayani adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan dan kesejahteraan anggota tim sebagai prioritas utama.

Menurut Siagian (2016) dalam gaya kepemimpinan melayani terjalin hubungan antara pemimpin yang melayani dengan para anggota berorientasi pada sifat melayani dengan standar moral spiritual. Pemimpin yang melayani lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi dari para anggota daripada kepentingan pribadinya. Sementara itu, menurut

Kamanjaya, Supartha, & Dewi (2017) Kepemimpinan melayani merupakan gaya kepemimpinan baru yang memiliki antusias kepada sikap memberikan pelayanan kepada orang lain. Pemberian pelayanan tersebut dilakukan dengan bersinergi bersama pegawai, kemudian rasa kebersamaan diperkenalkan kepada pegawai sehingga dapat saling berbagi ketika terjadi pengambilan keputusan dalam suatu organisasi.

Hal yang sama diungkapkan oleh Styaningrum (2020) kepemimpinan melayani menekankan bahwa peran seorang pemimpin sebagai pelayan. Fokus utamanya adalah memberdayakan atau memberi kesempatan kepada orang lain untuk berkembang sebagai individu dan bukan pada kekuasaan dan posisi dirinya. Dengan kata lain, tujuan utama dari kepemimpinan melayani adalah untuk menumbuhkan anggota organisasi dan mengembangkan kerja tim dan keterlibatan semua anggota. *Knowledge sharing* menurut Tung (2018) merupakan proses untuk membagikan, menyebarkan dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu ke individu lain, individu ke komunitas dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk implementasi yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru. Hal senada juga diungkapkan oleh Lumbantobing (2016) bahwa *Knowledge Sharing* merupakan proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Menurut Mansyur & Suhana (2022) *Knowledge Sharing* adalah suatu kejadian yang terjadi secara alami yang dapat bervariasi pada tingkat individual.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah sebuah

proses yang terjadi secara sistematis dalam memperoleh, mendistribusikan hingga mendokumentasikan pengetahuan dari berbagai dimensi antar sesama karyawan dengan berbagai media perantara demi mempertahankan eksistensi organisasi.

Salah satu fenomena yang terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara menurut pengamatan peneliti adalah pengelolaan koperasi yang kurang maksimal, dalam hal ini penulis lebih menitik beratkan pada kepemimpinan kantor cabang tersebut. Pemberdayaan sumber daya manusia dalam hal bagaimana seharusnya seorang pimpinan menyusun strategi dan memberdayakan potensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawannya agar dapat dimanfaatkan dan digunakan semaksimal mungkin untuk kemajuan dan perkembangan lembaga tersebut masih menjadi tantangan yang harus diatasi. Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya hal tersebut karena tidak memadainya sumber daya manusia yang dimiliki oleh pimpinan pada kantor cabang tersebut dalam hal jenjang pendidikan yang hanya lulusan sekolah menengah atas, hal ini merupakan salah satu penyebab pimpinan pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara kurang maksimal dalam bidang tugasnya secara khusus dalam hal menjalankan tugas dan kewenangannya sebagai pimpinan. Selain dari segi pendidikan, kelengkapan perangkat organisasi seperti kebijakan - kebijakan dan pedoman - pedoman lain yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan menjadi salah satu masalah yang ditemukan oleh peneliti, hal ini membuat pimpinan kesulitan dalam menilai sejauh mana kinerja dan prestasi yang dicapai oleh karyawannya.

Kinerja karyawan menurut Sutrisno (2019) adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *output* dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja. Oleh karena itu kebanyakan pusat persoalan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah penilaian kinerja karyawan itu sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh Bacal; Wibowo (2018) bahwa kinerja karyawan adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Lebih lanjut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Pendidikan merupakan solusi terbaik yang saat ini dilakukan oleh Koperasi Simpan Pinjam Marendeng dengan mengharuskan seluruh pengelola dalam hal ini karyawan harus berijazah strata satu dan yang hanya lulusan sekolah menengah atas akan disekolahkan sampai ke jenjang universitas. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar seluruh karyawan terlebih khusus kepada para pimpinan memiliki pengetahuan yang cukup serta kompeten dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai karyawan. Dengan bekal pengetahuan yang diperoleh dari

bangku kuliah seorang pemimpin di Koperasi Simpan Pinjam Marendeng akan menjadi lebih profesional dalam memimpin dan memberikan pelayanan kepada seluruh anggotanya. Selain dari itu, pemimpin juga akan lebih profesional dalam kepemimpinannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis mengambil judul tentang Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada responden, selanjutnya data atau informasi yang diperoleh dari kuesioner tersebut akan diolah dengan data statistik

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara yang berjumlah 40 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi akan dipilih menjadi sampel penelitian yaitu 40 orang

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

a. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji statistik t untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan melayani dan *knowledge sharing* dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hipotesis dinyatakan diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $sig. Hitung < 0,05$ . Berikut adalah hasil perhitungan pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kinerja karyawan menggunakan SPSS, dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji t Parsial X1-Y**

Model	Unstandardizes Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(constant)	18.727	6.329		
1 kepemimpinan melayani	.562	.145	.533	3.880	<,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah (2025)

Variabel Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Karyawan

Nilai sig.  $0.001 < 0.05$

t hitung  $3.880 > 2.027$

Dari hasil uji t secara parsial pada tabel di atas menunjukkan variabel kepemimpinan melayani terhadap kinerja karyawan  $0.00 < 0.05$  dan nilai t hitung  $3.880 > t_{tabel} 2.027$ . Artinya

terdapat pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa **H1 diterima**. Artinya hipotesis 1 dalam penelitian yang menyatakan Kepemimpinan Melayani berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terbukti terdukung.

**Tabel 2. Hasil Uji t Parsial X2-Y**

Coefficients <sup>a</sup>	
---------------------------	--

Model	Unstandardizes Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	18.590	4.615		4.028	<,001
1 <i>knowledge sharing</i>	1.112	.207	.656	5.361	<,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah (2025)

Variabel *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Nilai sig.  $0.001 < 0.05$

t hitung  $5.361 > 2.027$

Dari hasil uji t secara parsial pada tabel di atas menunjukkan variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $5.361 > t$  tabel  $2.027$ . Artinya terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa **H2 diterima**. Artinya hipotesis 2 dalam penelitian yang menyatakan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terbukti terdukung.

## Pembahasan

### Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara

Hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini “kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara” didukung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan melayani yang dirasakan oleh karyawan maka akan berdampak pada semakin meningkatnya pula kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi

kinerja karyawan. Pada saat hubungan antara karyawan dan atasan baik, maka karyawan akan semakin termotivasi dan semakin bersemangat dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Samakmur, Dinda dan Vebrina (2023) semakin bagus kepemimpinan Koperasi di kantor tersebut maka produktifitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin buruk kepemimpinan Koperasi maka semakin rendah produktifitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel kepemimpinan melayani, Indikator kasih sayang mendapatkan skor dengan nilai tertinggi 190 menunjukkan kesesuaian antara perhatian atasan terhadap bawahannya dengan gaya kepemimpinan melayani yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepemimpinan melayani menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yaitu  $3.880 > 2.027$  yang berarti H1 diterima, sehingga variabel kepemimpinan melayani berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara

Hipotesis dua (H2) dalam penelitian ini “*knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi

Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara” didukung. Hal ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dalam suatu lingkup organisasi atau lembaga merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan kualitas kinerja dari setiap karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukmayadi, Atty Tri Juniarti, Iman Sudirman (2023) menyatakan bahwa penerapan strategi *Knowledge sharing*, harus dipilih yang cocok dengan kondisi koperasi sehingga membuat semua pengurus, pengelola dan pengawas dan anggota diwilayah koperasi bisa termotivasi untuk terlibat melakukan perubahan yang lebih baik dalam penerapan berbagai pengetahuan dalam upaya meningkatkan kinerja koperasi.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel *Knowledge sharing*, Indikator Ide/gagasan mendapatkan skor dengan nilai tertinggi 182 menunjukkan bahwa dengan *Knowledge sharing* akan semakin meningkatkan gagasan baru dan inovatif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian variabel *knowledge sharing* menunjukkan nilai t-hitung juga lebih besar dari t-tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yaitu  $5.361 > 2.027$  berarti  $H_2$  diterima, sehingga variabel *knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan melayani dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melayani terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi

Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara. Artinya semakin baik pelayanan yang diberikan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi tersebut serta *knowledge sharing* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Nonongan Toraja Utara. Artinya dengan *Knowledge sharing* maka budaya saling berbagi baik pengetahuan, pengalaman ataupun keterampilan lainnya dalam organisasi akan berdampak sangat baik bagi peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widhi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas. (April 2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka.
- Andrea Gideon. (2023) “Peran Learning Organization dan Knowledge Sharing Dalam Upaya Meningkatkan Organization Performance” *Jurnal Cendekia Ilmiah* 2(4):344-353.
- Focht, A., & Ponton, M. (2015). Identifying Primary Characteristics of Servant Leadership: Delphi Study Greenleaf Center. *International Journal of Leadership Studies International Journal of Leadership Studies*, 9(1), 44–61.
- Greenleaf, R. K. (1998). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.
- Gunawan, Ade, Wimpi Siski Pirari, & Maya Sari. (2020). “Pengaruh Literasi Keuangan dan Gaya Hidup Terhadap Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas

- Muhammadiyah Sumatera Utara Ade.” *Jurnal Humaniora* 4 (2): 23-35.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Kamanjaya, I. H., Supartha, W. G., & Dewi, I. Pengaruh M. (2017). *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*, 2731-2760
- Lumbantobing, Paul. (2016). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Knowledge Management Society Indonesia: Bandung.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mansyur, A., & Suhana, S., (2022). *Peran Budaya Organisasi Dan Motivasi Individu Pada Praktik Berbagi Pengetahuan*. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(1), 14-27.
- Natoil, Yovita M.H., Warsilan. (2023). *Model Peningkatn Komitmen Organisasi Berbasis pada Knowledge Sharing, Leadership dan Kompensasi*. *Journal Capital* Vol. 5 No.1 Juli 2023
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Robbins (2016) di Bintorodan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media,
- Siagian, P.S. (2016). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit And
- Setyaningrum, R.P., & Pawar, A. (2020). *Quality Work Life and Employee Engagement: Does Servant Leadership Influence Employee Performance? Solid State Technology*, 63, 5134-5141. pp.11-37.
- Tung, K. Y. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: Indek.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.