
**PERANAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI HUBUGAN ANTARA SERVANT LEADERSHIP DAN KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP KINERJA INDIVIDU
(Studi pada property sales executive di Kota Malang)**

Oleh

Maria Hildegardis Seran¹, Rahayu Puji Suci², Zulkifli³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Email: [1hildegardis66@gmail.com](mailto:hildegardis66@gmail.com)

Article History:

Received: 21-12-2022

Revised: 15-01-2023

Accepted: 07-02-2023

Keywords:

Servant Leadership,
Kompetensi Digital, Motivasi
Kerja, Kinerja Individu

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara servant leadership dan kompetensi digital terhadap kinerja individu karyawan property sales executive di Kota Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel 40 responden perusahaan property sales executive di Kota Malang. Penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square) Ver. 3.0 dengan bantuan software pada komputer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) servant leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (2) kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (3) servant leadership berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (4) kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (5) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (6) motivasi kerja dapat memediasi pengaruh servant leadership terhadap kinerja individu (7) motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja individu.

PENDAHULUAN

Secara umum tingkat persaingan perusahaan di bidang property sangat tinggi dimana di kota Malang sudah banyak tersebar perusahaan yang bergerak di bidang property, untuk bisa memenangkan persaingan dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Ternyata dalam tingkat persaingan, semua perusahaan property di kota Malang cukup mampu dalam memasarkan produk yang disediakan oleh perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan pada perusahaan property di kota Malang cukup bagus.

Maka dari itu penulis ingin mengetahui mengapa kinerja pada perusahaan property tersebut bagus. Hal ini berkaitan dengan pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan,

dimana perusahaan mampu dalam memenangkan persaingan sehingga kinerja pada perusahaan tersebut bisa di bilang bagus.

Kinerja yang bagus dari seorang karyawan di pengaruhi oleh berbagai macam factor diantaranya: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan juga kompetensi digital pada karyawan tersebut. selain itu, untuk memperoleh kinerja yang bagus sesuai dengan tujuan perusahaan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dari setiap karyawan.

Menurut (Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, 2021) kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu juga Hal yang sangat mempengaruhi kemampuan suatu organisasi untuk bersaing dalam iklim bisnis yang sangat sulit adalah memiliki kepemimpinan yang efektif. Salah satu konsep kepemimpinan yang sedang populer dalam dekade terakhir adalah servant leadership.

Menurut International Telecommunications Union (ITU) atau Perserikatan Telekomunikasi Internasional dalam Perifanou dan Economides (2019), mendefinisikan kompetensi digital sebagai kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan tujuan untuk membantu individu mencapai manfaat dalam kehidupan sehari-hari untuk diri mereka sendiri dan orang lain, sekarang dan di masa depan yang semakin digital. selain memiliki kemampuan digital yang bagus dibutuhkan juga motivasi kerja yang tinggi pada setiap karyawan.

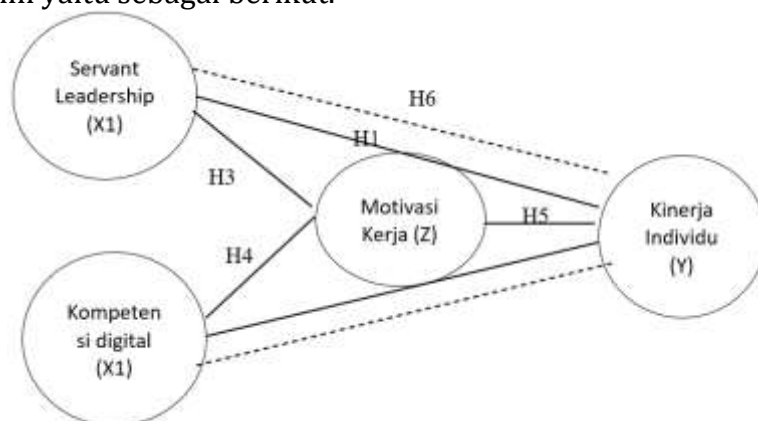
Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh bagaimana variabel tersebut diatas saling mempengaruhi pada sales executive property di kota malang. Maka saya tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***“Peranan Motivasi Kerja Dalam Memediasi Hubungan Antara Servant Leadership Dan Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Individu (Studi Pada Property Sales Executive Di Kota Malang)***

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian eksplanatory yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian dan pengujian hipotesa. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu servant leadership, kompetensi digital, motivasi kerja, kinerja individu.. subjek penelitian ini dilakukan di perusahaan property sales executive di Kota Malang. Sumber data yaitu data internal, sedangkan jenis data yaitu data primer berupa kuesioner, dan data kuesioner berupa profil perusahaan, data karyawan dan data perusahaan property di Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan property sales executive di kota malang yang berjumlah 40 karyawan, kemudian teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan PLS

(Partial Least Square) Ver. 3.0 dengan bantuan software pada komputer. Model konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.



Gambar 1. Model Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data karakteristik responden pada penelitian ini meliputi: a) berdasarkan umur, b) berdasarkan jenis kelamin, c) Tingkat pendidikan, d) berdasarkan masa kerja, e) berdasarkan gaji, f) berdasarkan pengalaman kursus digital. Keenam karakteristik responden tersebut disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Persentase
Usia	21-25 Tahun	15	35.5%
	26-30 Tahun	18	45%
	31-35 Tahun	4	10%
	36-40Tahu	3	7.5
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	42.5%
	Perempuan	23	57.5%
Tingkat Pendidikan	SMA	4	10%
	Diploma	8	20%
	S1	28	70%
Masa Kerja	<1 Tahun	8	20%
	1-5 Tahun	21	52.5%
	6-10 Tahun	9	22.5%
	>15 Tahun	2	5%
Gaji	<2 juta	13	32.5%
	2-4 juta	21	52.5%
	>5 juta	5	12.5%
	>10	1	2,5%
Pengalaman kursus digital	Ya	17	42.5%
	Tidak	23	57.5%

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas, responden berdasarkan umur paling mendominasi di kisaran umur 26-30 Tahun, responden berdasarkan jenis kelamin perempuan menjadi responden terbanyak yaitu sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 57.5%, responden berdasarkan tingkat pendidikan S1 menjadi yang terbanyak yakni berjumlah 28 orang dengan presentase sebesar 70%, responden berdasarkan masa kerja 1-5 tahun menjadi yang terbanyak dengan responden sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 52.5%. dan responden berdasarkan gaji terbanyak pada gaji 2-4 juta dengan jumlah 21 orang dengan presentase 52.5%, kemudian yang paling terakhir adalah karakteristik responden berdasarkan pengalaman mengikuti kursus yaitu dengan jawaban terbanyak jatuh pada pilihan Tidak sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 57.5%

a. Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

➤ Uji Validitas Konvergen

Hasil uji validitas konvergen pada variabel servant leadership (X1) dan kompetensi digital (X2), kinerja individu (Y) dan motivasi Kerja (Z) melalui model pengukuran reflektif terdapat nilai loading faktor dari indikator lebih 0,50 maka dinyatakan bahwa setiap indikator dari variabel telah memenuhi validitas konvergen.

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen

Variabel	AVE	The Trobe of Thumb	Keterangan
Servant leadership	0.694	>0,50	Valid
Kompetensi digital	0.698	>0,50	Valid
Kinerja individu	0.627	>0,50	Valid
Motivasi kerja	0.660	>0,50	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

➤ Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur konsistensi dari variabel yang diteliti dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach alpha dimana variabel dapat disimpulkan reliabel bila lebih dari angka 0,7. Berikut merupakan hasil dari uji validitas menggunakan cronbach alpha.

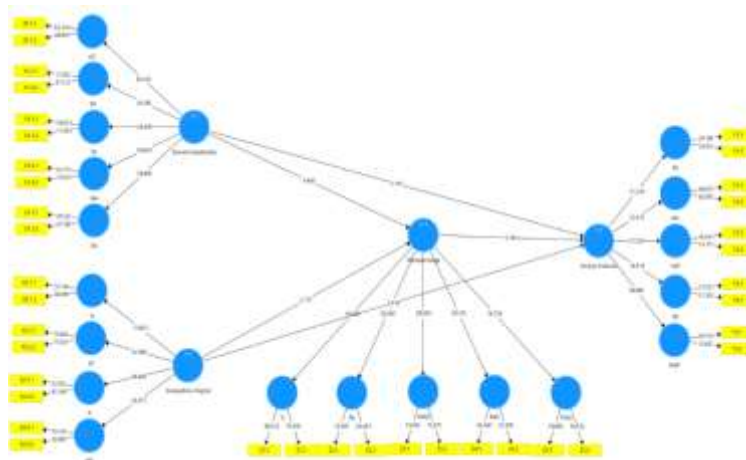
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	The role of thumb	keterangan
Servant leadership	0.950	>0,70	Valid
Kompetensi digital	0.938	>0,70	Valid
Kinerja individu	0.933	>0,70	Valid
Motivasi kerja	0.942	>0,70	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

➤ Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan yaitu dengan menggunakan nilai koefisien jalur yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas yang dipilih terhadap variabel terikat menggunakan variabel mediasi. Berikut merupakan hasil koefisien jalur serta uji signifikansi variabel.



Gambar 2. Inner Model
Sumber: Data penelitian diolah, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (o)	Rata-Rata sampel (M)	Standard deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P values
Servant Leadership -> Kinerja Individu	0.498	0.491	0.097	5.135	0.000
Kompetensi Digital -> Kinerja Individu	0.283	0.270	0.085	3.316	0.001
Servant Leadership -> Motivasi Kerja	0.610	0.596	0.136	4.498	0.000
Kompetensi Digital -> Motivasi Kerja	0.392	0.406	0.142	2.770	0.006
Motivasi Kerja -> Kinerja Individu	0.255	0.276	0.117	2.183	0.030
Servant Leadership -> Motivasi Kerja -> Kinerja Individu	0.156	0.157	0.063	2.474	0.014
Kompetensi Digital -> Motivasi Kerja -> Kinerja Individu	0.100	0.119	0.087	1.147	0.022

Sumber: Data penelitian diolah, 2023

Pembahasan

1. Servant leadership berpengaruh terhadap kinerja individu salaes executive property di kota malang.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh servant leadership terhadap kinerja individu menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan di antara kedua variabel. Hasil dari survei leadership dimana pegawai akan menjadi lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan memenuhi deskripsi jabatan mereka. Bagi

instansi di mana pegawai itu bekerja. Servant leadership mempengaruhi cara tim organisasi berfungsi dapat meningkatkan keefektifan tim dengan meningkatkan keyakinan pegawai bahwa mereka bisa menjadi efektif sebagai kelompok kerja dan mampu bekerja secara bersama-sama serta memiliki dampak yang positif bagi masyarakat. Jika pimpinan memiliki jiwa kepemimpinan dengan turun langsung mengontrol bawahnya maka harapan peningkatan kinerja pegawai akan tercapai dengan baik sesuai tujuan yang direncanakan pimpinan artinya servant leadership berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja individu sales executive property di kota Malang.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja individu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi digital terhadap kinerja individu sales eksekutif properti di kota Malang. Koefisien regresi yang bertanda positif diinterpretasikan bahwa jika kompetensi digital sales bagus maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Hasil ini dapat diartikan bahwa jika seseorang memiliki ketrampilan digital yang baik maka ketrampilan ini akan mendorong niat dan motivasi kerja yang tinggi sehingga meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok.

3. Pengaruh servant leadership terhadap motivasi kerja sales executive property di kota Malang.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh servant leadership terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel. Hal ini dikarenakan adanya komitmen seorang pemimpin untuk mau melayani setiap karyawannya, serta mampu memahami situasi yang terjadi sehingga selalu memiliki cara yang efektif dalam menyelesaikan persoalan yang ada pada karyawan maupun perusahaannya. Karena atasan yang selalu memberikan dukungan yang baik kepada setiap karyawannya akan memberikan atau menumbuhkan semangat kerja yang tinggi pada setiap karyawannya, sehingga mampu bekerja sama dengan baik. Hal ini memberikan indikasi bahwa seorang sales eksekutif properti di kota Malang mampu memberikan pelayanan yang baik kepada setiap anggota karyawannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi kerja sales eksekutif di kota Malang dapat dilakukan dengan memberikan pelayanan terbaik dari seorang pimpinan agar setiap karyawan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya sebagai seorang pegawai sehingga seorang servant leadership mampu membuktikan kepemimpinan dengan melayaninya demi keberlangsungan perusahaan dan hubungan baik antar karyawan dan atasannya.

4. Kompetensi digital berpengaruh terhadap motivasi kerja sales executive property di kota Malang.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi digital terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel. Hal ini dikarenakan jika seseorang mampu mengoperasikan serta menggunakan digital dengan baik dan benar maka akan memudahkan mereka dalam berkomunikasi. Kemampuan komunikasi yang baik oleh responden tidak terlepas dari kebiasaan responden dalam menggunakan smartphone sebagai alat komunikasi, sehingga responden terbiasa serta berani menyampaikan gagasan sendiri dan

mendengar gagasan orang lain melalui media digital serta mempermuda mereka dalam melakukan pekerjaan yang di berikan, sehingga mampu membangkitkan motivasi kerja yang tinggi pada setiap individu yang menggunakan nya. Dapat dikatakan antara kedua variabel tersebut memiliki kaitan yang erat, di mana semakin tinggi kompetensi dan motivasi maka akan semakin baik juga kinerjanya sebaliknya juga jika semakin rendah kompetensi digital dan motivasi kerja maka akan semakin rendah kinerja dari karyawan.

5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja individu salaes executive property di kota malang.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja individu menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel tersebut. Hal ini dikarenakan adanya tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik di mana karyawan mampu bekerja dengan baik secara individu maupun secara kelompok hal ini memicu pengakuan dari pimpinan atas kinerja yang dihasilkan sehingga karyawan merasa termotivasi untuk semakin giat dalam bekerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan pemberian motivasi kepada karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja individu yang dihasilkan begitupun sebaliknya jika motivasi kerja daripada pegawai rendah maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah. Walaupun motivasi kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi merupakan daya dorong bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang mengarah kepada sasaran sebagai kepuasan, yang kemudian menimbulkan perasaan senang atas hasil pekerjaan.

6. Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh servant leadership terhadap kinerja individu salaes executive property di kota malang.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh server leadership terhadap kinerja individu yang dimediasi motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel tersebut berkorelasi positif dan signifikan serta berpengaruh kuat antara server leadership terhadap kinerja individu melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Implikasi hasil penelitian. hal ini dikarenakan Pada variabel servant leadership, indikator dari servant leadership itu sendiri menggambarkan bagaimana pimpinan menghormati dan menghargai bawahan apa adanya dan selalu meluangkan waktu serta selalu memperhatikan kebutuhan dari setiap bawahannya dan memberikan apresiasi atas apa yang sudah dikerjakan sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang ditarget oleh perusahaan yakni kualitas kerja yang baik dan penyelesaian target pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga motivasi kerja sebagai variabel mediasi dapat mempengaruhi servant leadership terhadap kinerja individu.

7. motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja individu salaes executive property di kota malang.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh server leadership terhadap kinerja individu yang dimediasi motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel tersebut berkorelasi positif dan signifikan serta berpengaruh kuat antara server leadership terhadap kinerja individu melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Hal ini dikarenakan indikator-indikator pada kompetensi digital dan motivasi kerja saling berkaitan atau berpengaruh satu sama lain pada kinerja individu karyawan sehingga akan menghasilkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif sesuai dengan kemampuannya, tidak merugikan satu sama lain, memberikan kepercayaan, motivasi, rasa nyaman serta kerja sama yang baik satu sama lain, sehingga perusahaan tersebut dapat menunjukkan tingkat keberhasilannya melalui kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan dan mencapai hasil kerja yang optimal serta maksimal melalui kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Servant leadership yang tinggi, seperti altruistic calling, emotional healing, wisdom, persuasive mapping dan organizational stewardship dapat meningkatkan kinerja individu karyawan yang tinggi pada karyawan property sales eksekutif di kota Malang
2. Kompetensi digital yang tinggi dalam hal ini, (Akses) kemampuan pencarian, menemukan dan mengakses dengan menggunakan teknologi digital, (Use) Kemampuan menyimpan, menganalisis, menggunakan, dan menghapus serta mengolah data dengan menggunakan teknologi digital, (Communicate) kemampuan berinteraksi, berkolaborasi dan membagikan konten menggunakan teknologi digital, serta(Create) atau kemampuan dalam mengembangkan, menghasilkan, mengintegrasikan dan melindungi dalam menggunakan teknologi digital dapat meningkatkan kinerja individu yang tinggi pada karyawan property sales eksekutif di kota Malang.
3. Servant leadership yang tinggi seperti altruistic calling, emotional healing, wisdom, persuasive mapping dan organizational stewardship dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi juga pada karyawan property sales eksekutif di kota Malang.
4. Kompetensi digital yang tinggi dalam hal ini Kemampuan mengakses informasi dengan teknologi digital(Akses)nya bagus, Kemampuan Menggunakan teknologi digital (Use) yang bagus, Kemampuan berKomunikasi dengan teknologi digital (Communicat) yang tinggi, dan Kemampuan Membuat karya dengan teknologi digital(Create) dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan property sales eksekutif di kota Malang.
5. Motivasi kerja yang tinggi seperti memiliki Tanggung Jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan, Prestasi Kerja baik, Peluang Untuk Maju, serta Pengakuan Atas Kinerja yang dihasilkan, dan kemampuan dalam menyelesaikan Pekerjaan yang menantang, dapat meningkatkan kinerja individu yang tinggi pada karyawan property sales eksekutif di kota Malang.
6. Servant leadership yang tinggi seperti altruistic calling, emotional healing, wisdom, persuasive mapping dan organizational stewardship dan pemberian motivasi kerja yang tinggi oleh pimpinan seperti pengakuan atas kinerja yang dihasilkan, memberikan peluang bagi karyawan untuk maju serta memberi kepercayaan kepada karyawan

untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja individu pada setiap karyawan property sales eksekutif di kota Malang

7. motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan menggunakan digital yang tinggi seperti memberikan pengakuan atas pekerjaan yang di selesaikan, kemampuan mengakses informasi dengan teknologi digital, kemampuan membuat sesuatu yang berguna bagi perusahaan serta kemampuan berkomunikasi dengan teknologi digital, dapat meningkatkan kinerja individu karyawan pada setiap karyawan property sales eksekutif di kota Malang

Saran

1. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja untuk memperbesar pengaruh positif dan signifikansinya pengaruh servant leadership dan kompetensi digital terhadap kinerja individu sales property di kota Malang.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja, servant leadership, kompetensi digital dan motivasi kerja dengan objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Pratiwi, E.E. dan Idawati, L. (2019) “Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe,” *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), hal. 85–93.
- [2] Saepulloh, A. dan Susila, E. (2021) “Analisis Enterpreneur Leadership Dan Digital Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Dalam Menghadapi Industri 4.0,” *Revitalisasi*, 10(1), hal. 39. doi:10.32503/revitalisasi.v10i1.1658.
- [3] Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I.N.A. (2021) “Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Provinsi Bali),” *Jurnal Imagine*, 1(1), hal. 1–11.
- [4] Utama, D.R. dan Lisa, E. (2018) “Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Volume X No. 1 / Februari / 2018,” X(1), hal. 21–39.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN