

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI *QUALITY WORK OF LIFE* SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*  
PADA KANTOR NOTARIS KABUPATEN LAMONGAN**

Haris Mahmud  
Prodi S1 Manajemen  
Fakultas Teknik dan Bisnis  
Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan  
E-mail: [harizmahmud07@gmail.com](mailto:harizmahmud07@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan melalui *quality work of life* pada kantor notaris di Lamongan. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja pada kantor Notaris. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode jenuh. Jumlah sampel pada penelitian adalah jumlah karyawan yang bekerja pada kantor Notaris di Lamongan yaitu berjumlah 50 Orang karyawan yang juga sebagai responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui data kuesioner secara langsung. Analisis data menggunakan analisis regresi linier dan analisis moderating dengan pendekatan uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA). Analisis *Regresi Linier* untuk hipotesis pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan regresi moderasi dengan uji MRA untuk hipotesis *Quality Work of Life* Memoderasi Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan. Data di analisis dengan menggunakan *Software* SPSS 26.

Hasil penelitian dengan analisis regresi linier menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil uji MRA menunjukkan bahwa *Quality Work of Life* lemah atau tidak memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan melalui *Quality Work of Life*.

**Kata Kunci:** *Servant Leadership*, Kinerja Karyawan dan *Quality Work of Life*.

## **Abstrak**

*This study aims to examine the effect of servant leadership on employee performance through quality work of life at a notary office in Lamongan. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The population in this study are employees who work in a Notary's office. Sampling technique using the saturated method. The number of samples in this study is the number of employees who work at the Notary's office in Lamongan, which is 50 employees who are also respondents. The data used is primary data collected through questionnaire data directly. Data analysts use linear regression analysts and moderating analysts with an interaction test approach or Moderated Regression Analysis(MRA). Analysis of Linear Regression to the hypothesis influence Servant Leadership on Employee Performance regression while moderating the MRA test for the hypothesis Quality Work of Life Moderating Influence of Servant Leadership on Employee Performance. Data were analyzed using SPSS 26 Software .*

*The results of the study using linear regression analysis showed that servant leadership had an effect on employee performance while the MRA test results showed that Quality Work of Life was weak or did not moderate the influence of servant leadership on employee performance through Quality Work of Life.*

**Keywords :** *Servant Leadership , Employee Performance and Quality Work of*

## PENDAHULUAN

Perkembangan sumber daya manusia semakin maju merubah kehidupan manusia maupun merubah lingkungannya, dapat terlihat dari perubahan teknologi, perubahan daya pikir, perubahan lingkungan dan juga perubahan dalam bidang hukum. Sumber daya manusia semakin berkembang dengan adanya kepedulian seseorang menjadi lebih baik untuk dirinya sendiri, orang lain, lingkungan sosial dan bernegara. Perkembangan sumber daya manusia juga mengalami perkembangan pada sektor dunia industri yang kedepannya akan menjadi aset berharga bagi masyarakat yang terdampak dengan perkembangan industri. Kartasapoetra, (2017) mengatakan “industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, babrang stengah jadi dan barang jadi menjadi barang yang memiliki nilai lebih tinggi dan berharga bagi penggunaannya, termasuk didalamnya rancang bangun industri dan perekayasaan industri”.



**Gambar 1.1 Laju Pertumbuhan Industri**

Sumber: BPS 2020

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan pimpinan. Model kepemimpinan yang bersifat otokratis dan hierarkis yang sangat tradisional sudah mulai ditinggalkan. Terdapat Model-model

baru kepemimpinan bermunculan. Model kepemimpinan yang berusaha secara simultan meningkatkan pertumbuhan pekerja dan memperbaiki mutu serta kepedulian banyak lembaga melalui perpaduan kerjasama tim dan masyarakat, keterlibatan individu-individu dalam pembuatan keputusan serta perilaku etis dan kepedulian. “kepemimpinan bukanlah posisi formal melainkan sebuah pilihan untuk berhubungan dengan orang lain dengan cara mengkomunikasikan kepada orang lain nilai dan potensi dirinya secara amat jelas, amat kuat, dan amat konsisten sehingga orang lain tersebut benar-benar mulai bisa melihat nilai dan potensi itu di dalam dirinya”. *servant leadership* memiliki tanggung jawab sosial untuk peduli dengan orang-orang tak berpunya dan mereka yang tidak beruntung. Adapun beberapa karakter *servant leadership* yaitu: dapat menerima beragam pendapat, menghadiri budaya kepercayaan dan mementingkan kepentingan bersama. Dalam *servant leadership* terdapat berbagai faktor-faktor yang dapat menjadi pengaruh kepemimpinan dalam menjalankan kegiatan dalam organisasi atau lingkungan kerja. Beberapa indikator dari *servant leadership* yaitu: kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati dan kepercayaan. Dalam sebuah organisasi apabila ada sebuah kepemimpinan tentunya ada bawahan, karyawan ataupun pegawai yang intinya mereka masih bergantung menjadi anggota organisasi tersebut.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Wilson, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau

standar yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Moeheriono, 2010) “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” ia menyampaikan pemahaman tentang kinerja karyawan atau definisi kinerja sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing. Pada seseorang karyawan kenyamanan dalam bekerja sangat penting karena nantinya juga dapat memberikan hasil baik atau buruknya suatu tugas pekerjaan yang telah diberikan. salah satunya adalah *quality work of life* yang juga sangat diperlukan dalam dunia organisasi yang kali ini pada dunia kerja pada kantor Notaris.

Selanjutnya yaitu Flippo (2005) mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan juga akan semakin berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi tersebut. Kualitas kehidupan kerja yang baik juga akan meumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi, dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya.

Dari beberapa keterangan tersebut seorang pemimpin yang menjadi pelayan pada organisasi yang dijalankannya dalam hal ini pada lingkup kantor notaris saling memiliki pengaruh mulai dari seorang pimpinan, karyawan, dan kualitas dunia kerja (*quality work of life*), yang mana dalam organisasi tersebut terdapat

karakteristik yang berbeda-beda oleh setiap karyawan. Apabila kualitas dunia kerja terpenuhi (*quality work of life*) maka akan memiliki pengaruh yang baik pada organisasinya begitu juga bagi pimpinan yang memiliki kewajiban untuk menjaga dan membentuk organisasinya agar tetap hidup dan berjalan dengan baik sesuai visi dan misi perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penerapan *servant leadership* serta kondisi *quality work of life* dalam mengoptimalkan kinerja karyawan pada kantor Notaris di Lamongan ?
2. Apakah terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dengan di moderasi oleh *quality work of life* ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis penerapan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris kabupaten Lamongan;
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris Kabupaten Lamongn;
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *quality work of life*;

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Pengertian Servant Leadership**

Spears (2002) menggambarkan *servant leadership* sebagai kepemimpinan yang melayani menjadi utamanya dan mendorong hubungan baik dengan mengembangkan atmosfer *dignity* (martabat) dan *respect* (hormat), membangun komunitas dan kerja tim, dan mendengarkan rekan dan karyawan. Greenleaf (2017) menekankan bahwa

*servant leadership* memiliki tanggung jawab sosial untuk peduli dengan orang-orang tak berpunya dan mereka yang tidak beruntung.

### **Indikator *Servant Leadership***

Menurut Dennis (2004), *Servant Leadership* dapat diukur melalui *Servant Leadership Assessment Instrument* (SLAI). Berdasarkan hal tersebut indikator *Servant Leadership* adalah sebagai berikut:

1. Kasih sayang
2. Pemberdayaan
3. Visi( *Vision*)
4. Kerendahan Hati (*Humility*)
5. Kepercayaan (*Trust*)

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Wilson, 2012). (Minner, 2000) Kinerja karyawan adalah “bagian dari seseorang yang harus bekerja dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya”.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Disiplin kerja
3. Ketelitian
4. Kepemimpinan
5. Kejujuran

### **Pengertian *Quality Work of Life***

Sumarsono (2004) mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. Menurut Cascio (2014) *Quality Of Work Life* dapat diartikan bahwa *Quality Of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi.

### **Indikator *Quality Work of Life***

*Quality of work life* adalah pandangan-pandangan karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, merasa puas, serta mendapat kesempatan untuk dapat tumbuh dan berkembang di perusahaan tersebut (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin, 2012).

1. Partisipasi karyawan
2. Penyelesaian konflik
3. Komunikasi
4. Kesehatan Kerja
5. Keamanan kerja
6. Kompensasi yang layak
7. Rasa bangga

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh *servant leadership* terhadap karyawan melalui *quality work of life* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dalam bentuk angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono, (2016) analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan menggunakan metode statistik, sehingga data tersebut harus diklarifikasi ke dalam kategori tertentu yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Notaris di Kabupaten Lamongan yang terbagi dari 4 Notaris di Lamongan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek

atau obyek itu Sugiyono, (2016). populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor Notaris Kabupaten Lamongan yang berjumlah 50 karyawan.

### Teknik Sampling

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017:215) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sampel jenuh, yaitu sebanyak 50 orang karyawan. Menurut Sugiyono, (2016) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampe.

### Teknik Analisis Data

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa “analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain”.

Langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Keabsahan Data
  - a. Uji Validitas
  - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolonieritas
  - c. Uji Heterokedastisitas
3. Uji Hipotesis
  - a. Analisis Regresi Linier
  - b. Koeffisien Determinasi ( $R^2$ )
  - c. Uji t
  - d. Uji MRA

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Analisis Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,282	2,145		3,395	,001
Servant Leadership	,503	,074	,698	6,755	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tabel Regresi Linier diatas dapat dikatakan dalam rumus bahwa:

$$Y = 7,282 + 0,503X_1 + e$$

Berdasarkan rumus dan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai kostanta bernilai positif sebesar 7,282 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (*servant leadership*). Bila variabel independen (*servant leadership*) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi.
- 2) Nilai koefisien regresi X sebesar 0,503 menyatakan bahwa jika *servant leadership* (X) Mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,503 atau 50,3%.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 <sup>a</sup>	,523	,502	2,106

a. Predictors: (Constant), Servant Leadership

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Berdasarkan tabel 4.4.5 diatas maka diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,502 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 50,2% disebabkan oleh variabel *servant leadership* ( $X_1$ ), sedangkan sisanya sebesar 49,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.
2. Berdasarkan tabel 4.4.5 diatas maka diperoleh nilai R Square = 0,523 artinya bahwa variabel *servant leadership* ( $X_1$ ) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi dalam variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dapat jelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.
3.  $R = 0,723$  artinya kuatnya hubungan antar variabel independen (X) bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 72,3%.

## 3. Analisis Uji Koefisien Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,272	2,168		2,893	,006
Servant Leadership	,524	,131	,563	3,998	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.5.1 diatas hasil penelitian terhadap variabel *servant leadership* ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,998 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel *servant leadership* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor notaris kabupaten Lamongan

## 4. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,906	11,747		1,269	,211
servant leadership*quality work of life	,015	,021	,866	,748	,458
Servant Leadership	,132	,540	,142	,245	,808
Quality Work of Life	-,206	,471	-,308	-,438	,664

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel di atas Hasil uji model MRA dapat dikatakan, tingkat signifikansi variabel *Servant leadership* dikali *Quality work of life* menunjukkan hasil nilai 0,458 yang berarti tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang di ajukan hipotesis kedua (H2) yaitu *quality work of life* memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja di Notaris Lamongan ditolak.

Hasil ringkasan dari tabel 4.5.2 adalah sebagai berikut:

Kinerja Karyawan (Y) = 14,906 + 0,132X<sub>1</sub> + (-0,206)Z + 0,015X<sub>1</sub>Z

Nilai t = (0,245) (-0,438) (0,748)

Dengan melihat hasil uji MRA diperoleh informasi bahwa tingkat signifikansi variabel moderasi *quality work of life* sebesar 0,664 yang berarti tingkat signifikansinya lebih besar 0,05 dan tingkat signifikansi variabel *servant leadership* dikali *quality work of life* menunjukkan hasil nilai 0,458 yang berarti nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (tidak signifikan) keduanya tidak mempengaruhi secara signifikan. Artinya variabel *quality work of life* tersebut hanya berpotensi menjadi variabel moderasi (*Homologiser Moderasi*).

## Pembahasan

Berdasarkan analisis data, pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan melalui *quality work of life* sebagai variabel *moderating* pada kantor Notaris kabupaten Lamongan.

1. Penerapan *servant leadership* dengan kondisi *quality work of life* dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

Penerapan kepemimpinan pelayanan atau *servant leadership* pada kantor notaris sudah cukup baik dan memadai hal ini terlihat dari hasil uji yang telah dilakukan pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan yang memiliki hasil positif, dalam penerapannya *servant leadership* juga harus mempertimbangkan *quality work of life* atau kualitas dalam dunia kerja karena ini nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa kondisi pada *quality work of life* yang rendah dan kemungkinan ini akan menjadi pengaruh yang positif apabila kedepannya mampu memperbaikinya, beberapa kondisi *quality work of life* yang perlu dipertimbangkan tersebut adalah jaminan kesehatan kerja, jaminan keamanan kerja dan kompensasi.

2. Pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.

terhadap kinerja karyawan pada kantor notaris Lamongan dari analisis pada tabel 4.4.4 diperoleh nilai signifikansi *servant leadership* sebesar 0.000 kurang dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa *servant leadership* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). *Servant leadership* merupakan sebuah model atau gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi maupun kelompok yang dapat mempengaruhi orang lain yang umumnya melalui motivasi untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang berlaku. Sebagai pimpinan sudah umum diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan akan sangat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan, bawahan atau anggota dalam organisasi tersebut bekerja untuk sampai menuju goals atau tujuan-tujuan yang sudah dibuat.

3. *Quality work of life* memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pada tabel 4.5.2 yaitu hasil uji regresi model MRA menjelaskan tingkat signifikansi variabel moderasi *quality work of life* sebesar 0,664 yang berarti tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan



tingkat signifikansinya variabel *Servant leadership* dikali *Quality work of life* adalah sebesar 0,458 yang berarti tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Tidak Signifikan) yang artinya keduanya tidak mempengaruhi secara signifikan. *Quality work of life* mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan lingkungan suatu pekerjaan bagi seseorang. Fokus utama dari *quality work of life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi (Davis, 1994). *Quality work of life* yang baik pada dasarnya sangat diharapkan oleh semua karyawan karena, ini akan menjadi kemajuan untuk perusahaan atau motivasi bagi seorang karyawan untuk bekerja menjadi yang lebih baik dan memajukan perusahaan. Namun setiap individu atau setiap karyawan memiliki keinginan *quality work of life* yang berbeda-beda sesuai dengan naluri dan perasaan masing-masing kebutuhan karyawan. Dalam Penelitian ini variabel *quality work of life* masih potensial dalam memoderasi hubungan variabel *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada kantor notaris di Lamongan. Menurut Azis (2015) moderasi potensial (*homologiser moderator*), artinya variabel tersebut potensial menjadi variabel moderasi. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *servant leadership* yang dimoderasi oleh variabel *quality work of life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penerapan gaya kepemimpinan melayani atau *servant leadership* harus

mampu mengerti keadaan karyawannya serta memberikan kualitas dunia kerja atau *quality work of life* dengan cara memberikan rasa peduli terhadap karyawan dan juga harus memberi fasilitas ataupun kualitas kehidupan dunia kerjanya untuk meningkatkan kegiatan dalam lingkungan dunia kerja.

2. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor notaris di Lamongan. Sehingga penelitian ini menerima hipotesis satu (H1) yang telah diajukan.
3. *Quality work of life* tidak mampu secara signifikan menjadi variabel moderasi *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini menolak hipotesis tiga (H2) yang telah diajukan.

### Saran

Adapun hal-hal yang perlu kami sarankan bagi pemimpin kantor Notaris untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan menerapkan aturan-aturan guna meningkatkan kedisiplinan karyawan, menetapkan jam masuk dan pulang kerja yang sesuai kesepakatan, dan memberikan bonus pada karyawan guna meningkatkan semangat motivasi untuk bekerja. Terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan agar karyawan mampu melakukan tugasnya dengan baik dan meningkatkan kinerjanya yaitu dengan cara menerapkan kedisiplinan bagi karyawan dengan memberikan aturan-aturan terhadap karyawan, memberikan gaji yang cukup atau menaikkan gaji karyawan supaya kebutuhan karyawan juga terpenuhi sehingga merasa nyaman pada tempat kerja dan memberikan beberapa pelatihan atau kursus yang berguna untuk perusahaan ataupun diri pribadi.

### Daftar Pustaka

- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*,
- Pratama, M. Y., & Psi, S. (2017). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 1(1), 147-154)
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Alfani, M., Hasan. (2018). Analisis Pengaruh *Quality Work Of Life (QWL)* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja PT. Bank Syariah Cabang Pekanbaru. *Islamic Banking and Finance*, 1: 1-7.
- Farmi N., Apridar, & Bachri N. (2020). Pengaruh Quality Work Of Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK Lhouksumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5: 84
- Sapengga, Stephan, E., (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Mojokerto. *Sumber Daya Manusia*, 4: 645-650.
- Andreani, F. & Hariyono, Y.C. (2020). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di UD. *Anugrah Mulya Rejeki. Sumber Daya Manusia*, 8: 71-76.
- Rahayu Muji, (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *Sains Manajemen & Akuntansi*, 11: 99-102
- Kurniawati, D. & Abrar, U., (2020). Pengaruh Quality Work of Life dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3: 88-92.
- Hasmalawati, N. & Hasanati, N., (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntansi Manajemen*, 3: 1-7.
- Ristanti, A., J. & Dihan, F. N., (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5: 53-57.
- Setiyadi, Y., W. & Wartini, S., (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5: 315-318.
- Putri, D., E. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Notaris dan PPAT Rachmansyah Purba SH, M.Kn di Kota Pematangsiantar, 2: 17-21.