

PENGARUH KOMPENSASI, *SERVANT LEADERSHIP* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KERTHI SARI JAYA PEDUNGAN DENPASAR

Ni Komang Sasmita Agustini¹, I Ketut Setia Sapta², I Gede Rihayana³

(1,2,3) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : sasmitaagustini5@gmail.com

ABSTRACT

Kerthi Sari Jaya Pedungan Cooperative Denpasar is one of the companies engaged in microfinance. The main basis for cooperative activities is trust, both in terms of raising funds and distributing funds. In the competition between cooperatives in collecting public funds, many efforts have been taken by cooperatives, including promoting types of savings that are equipped with a number of attributes that can stimulate people's interest in saving. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation on employee performance at the Kerthi Sari Jaya Pedungan Cooperative, Denpasar. To find out and analyze the influence of servant leadership on employee performance at the Kerthi Sari Jaya Pedungan Cooperative, Denpasar. And to find out and analyze the effect of work discipline on employee performance at the Kerthi Sari Jaya Pedungan Cooperative, Denpasar.

Data was collected by distributing questionnaires and the sampling method used was a saturated sample, namely all 35 employees. Testing the research hypothesis using SPSS 25.0 for Windows.

The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Servant Leadership has a positive and significant effect on employee performance. And work discipline has a positive and significant effect on employee performance. In the process of this research, there are limitations experienced, namely, in the data collection process, the information provided by respondents through questionnaires sometimes does not show the actual opinion of the respondents.

Keywords: *Compensation, Servant leadership, work discipline, and employee performance*

PENDAHULUAN

Latar belakang

Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang keuangan. Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar berbadan hukum : 05/BH/KDK.22.7/XII/1998 dan Tanggal badan hukum : 19 Desember 1998. Keberadaan Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar telah memberikan manfaat yang cukup banyak terhadap masyarakat sekitarnya terutama dalam membantu memberikan

Produk tabungan menjadi produk paling memikat bagi koperasi untuk memperkuat fungsi penghimpunan

pinjaman berupa kredit maupun simpanan berupa Tabungan dan Deposito. Dasar utama kegiatan koperasi adalah kepercayaan (*trust*), baik dalam hal penghimpunan dana maupun penyaluran dana. Dalam persaingan antar koperasi dalam menghimpun dana masyarakat, banyak upaya yang ditempuh oleh koperasi, antara lain mempromosikan jenis-jenis tabungan yang dilengkapi dengan sejumlah atribut yang dapat merangsang minat masyarakat untuk menabung.

dana koperasi. Misalnya tabungan dengan bunga dihitung berdasar saldo harian yang diakumulasikan setiap

akhir tahun (tabungan bunga harian), tabungan yang memberikan hadiah dengan undian.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama seorang karyawan/karyawan (Ardana dkk, 2012:153).

Adapun jenis kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan seperti yang disajikan pada Tabel berikut ini

Tabel 1.1
Jenis Kompensasi Langsung yang diberikan pada karyawan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar Tahun 2018 sd 2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji (Rp)	Insentif (Rp)	Total (Rp)
1.	2018	32	824.000.000	19.200.000	834.200.000
2.	2020	30	775.000.000	21.000.000	796.000.000
3.	2020	35	880.650.000	24.500.000	905.150.000
Jumlah			2.479.650.000	64.700.000	2.544.350.000

Sumber : Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pemberian gaji dan insentif yang diterima pada tahun 2020 adalah rata-rata setiap bulan Rp. 2.155.000 dimana berada di bawah Robbins & Judge (2015:217) menyatakan servant leadership sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan.

Fenomena menyangkut masalah *servant leadership* yang terjadi dengan hasil wawancara terhadap 10 orang karyawan dari Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar sebagai sampel awal terlihat peran seorang pemimpin yang tidak optimal didalam *servant leadership*nya dan belum mencerminkan

Apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa kompensasi finansial tidak diberikan secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan tersebut berdampak pada dapat penurunan kualitas kinerja karyawan.

UMK Badung yaitu sebesar Rp 2.930.092, pemberian bonus di dapatkan tergantung pada pencapaian hasil yang dicapai setiap bulannya.

superleadership dalam memberikan arahan, contohnya pimpinan hanya bisa memberikan pengarahan pada saat meeting evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung, keluhan ini langsung disampaikan oleh karyawan pada saat melakukan wawancara langsung keperusahaan, sehingga dalam hal ini Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar masih dihadapkan pada permasalahan peran *servant leadership* dalam menjalankan perusahaan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Robbins & Judge (2015:117) mendefinisikan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab

seseorang terhadap tugas kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Dariansyah, 2018).

Adapun jumlah absensi karyawan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar selama periode Bulan Januari sampai dengan Desember 2020 seperti pada Tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Jumlah absensi Karyawan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar Tahun 2018-2020

No	Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Ijin (orang)	Sakit (orang)	Cuti (orang)	Jumlah (orang)
1	2018	32	19	12	36	67
2	2019	30	26	18	22	66
3	2020	35	24	8	45	77

Sumber : Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar, 2020.

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar periode tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 cenderung berfluktuasi setiap tahunnya, dimana tingkat absensi paling banyak adalah pada tahun 2020 dengan total keseluruhan sebanyak 77. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari karyawan dimana setiap tahunnya masih ada karyawan yang datang terlambat. Selain ketelambatan ketidakhadiran karyawan, juga di sebabkan oleh banyaknya karyawan yang meminta cuti dan juga ijin. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan.

Kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan

penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Moehariono (2012). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar maka peneliti menemukan masalah terhadap kinerja seperti pada Tabel berikut ini :

Tabel 1
Pencapaian Target Kerja
Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar
Tahun 2018 – 2020

No	Tahun	Jenis	Target	Realisasi (Rp)	%
1	2018	Kredit	Rp. 500.000.000	Rp. 300,593,176	83.85
		Nasabah	100 nasabah	59 nasabah	59 %
2	2019	Kredit	Rp. 500.000.000	Rp. 335,070,791	67,01%
		Nasabah	110 nasabah	65 nasabah	59,09%
3	2020	Kredit	450.000.000	358,354,094	79,63%
		Nasabah	120 nasabah	58 nasabah	48,33%

Sumber : Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa pencapaian target kerja masih pluktuatif dari tahun ke tahun ,bahkan untuk tahun 2019 dan tahun 2020 , untuk jumlah kredit dan nasabah tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Koperasi Kusuma Arta Sari mengalami ketidakstabilan yang tentunya disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya faktor dalam pemberian kompensasi yang diterima karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan bersama keluarga, sehingga karyawan sering mencuri waktu untuk bekerja sampingan. Demikian juga ketegasan dari seorang pimpinan didalam memotivasi dirasakan kurang bagi karyawan sehingga karyawan akan ragu ragu didalam mengambil keputusan terhadap masalah yang ditemukan. akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar?
2. Apakah servant leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan).

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Rosyidah, 2016).

2. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

3. Pengertian servant leadership.

Servant leadership merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif

apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengertian Disiplin

Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela

5. Pengertian Kinerja Karyawan

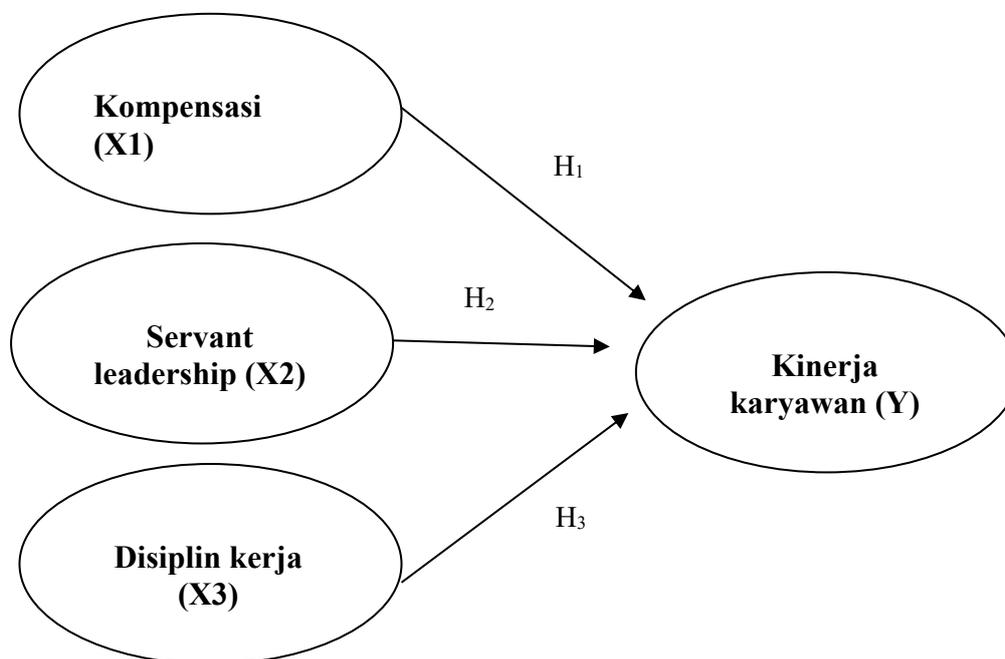
Suwatno dan Donni Juni (2013) mengemukakan kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakan.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka berpikir

Berdasarkan ketiga hipotesis dalam penelitian ini maka peneliti dapat menggambarkan suatu model penelitian kaitan antara kompensasi, servant leadership dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan seperti Gambar 3.1 berikut ini :

Gambar 1
Kerangka berpikir



Sumber : Hasil pemikiran peneliti 2021

Hipotesis penelitian

Sugiyono (2016) menyatakan, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. H1. Kompensasi berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar

2. H2. *Servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar

3. H3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan
Denpasar

Metode Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar yang beralamat di Jalan Pulau Singkep No. 76 Desa Pedungan Denpasar

2) Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah, kompensasi, servant leadership dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

3) Identifikasi Variabel

a) Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab berubahnya variabel bebas atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2012:59). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1), *servant leadership* (X_2) dan disiplin kerja (X_3).

b) Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:56). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Karyawan (Y).

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Ada dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Kedua jenis data tersebut adalah:

Jenis Data

1). Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2016) data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka jawaban kuesioner diberikan skor yang meliputi jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan,

2). Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2016) data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung, yang meliputi : sejarah perusahaan,

struktur organisasi, dan uraian tugas masing-masing bagian.

2 Sumber Data

1). Data primer

Menurut Sugiyono (2016), menyatakan data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah penelitian yang akan diteliti.

2). Data Sekunder

Semua data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama penelitian di definisikan sebagai data sekunder. Data ini erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. (Sugiyono, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi sebagai responden yang disebut dengan sampel jenuh. penelitian ini merupakan penelitian populasi. Maka metode pengambilan sampel adalah dengan metode sensus.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung ke lokasi, Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi atau data dari sumber data atau responden. Studi Pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang dapat menunjang serta melengkapi data yang diperlukan. Dan Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada responden.

4.8 Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Utama (2016) menyatakan, regresi linier berganda merupakan bagaimana satu variabel dihubungkan dengan variabel lain.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial seberapa jauh masing-masing variabel mempengaruhi variabel terikat. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data interval yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Versi 20.00 yang dirangkum pada Tabel berikut ini

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1. (constant)	10,541	3,196		3,297	0,002
X ₁	0,063	0,206	0,041	0,306	0,761
X ₂	0,028	0,142	0,028	0,196	0,846
X ₃	0,849	0,163	0,675	5,222	0,000
R = 0,675 R ² = 0,455 Adjusted R ² = 0,412					

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan. $Y = 10,541 + 0,063X_1 + 0,028X_2 + 0,849X_3$
Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut.

- Nilai konstanta diasumsikan bahwa tanpa adanya variabel kompensasi, servant leadership dan disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan akan sebesar 10,541.
- Apabila X₁ (kompensasi) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi servant leadership dan disiplin kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan meningkat.
- Apabila X₂ (servant leadership) mengalami peningkatan

sebesar 1 satuan dengan asumsi kompensasi dan disiplin kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan meningkat.

- Apabila X₃ (disiplin kerja) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi kompensasi dan servant leadership dianggap tetap maka kinerja karyawan meningkat.

Uji Hipotesis

1 Hasil Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independent* (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (Y) pada tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 3
Hasil Uji t (t-Test)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.769	3.233		3.022	0,005
	Kompensasi	0,229	0,246	0,151	0,930	0,360
	Servant leadership	0,011	0,158	0,012	0,068	0,946
	Disiplin kerja	0,745	0,179	0,614	4.153	0,000

a) Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,360 lebih besar dari 0,05 ($0,360 > 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,229 dan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,930 < 1,684$), Hasil ini mempunyai arti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Servant leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,946 lebih besar dari 0,05 ($0,946 > 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,011 dan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,068 < 1,684$), hasil ini mempunyai arti bahwa *Servant leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,745 dan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,153 > 1,684$), hasil ini mempunyai arti bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Kompensasi semakin baik, maka belum tentu kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya jika Kompensasi semakin buruk maka belum tentu kinerja karyawan semakin menurun.
- 2) *Servant leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika *Servant leadership* semakin baik, maka belum tentu kinerja karyawan semakin bagus
- 3) sebaliknya jika *Servant leadership* semakin buruk maka belum tentu kinerja karyawan semakin menurun.
- 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Disiplin kerja semakin baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya jika Disiplin kerjasemakin buruk maka kinerja karyawan semakin menurun.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada Bab sebelumnya maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar
 - a) Kinerja karyawan dapat meningkat apabila diharapkan karyawan dalam menerima gaji tetap pada taggal yang telah disepakati. Sehingga karyawan akan konsentrasi untuk bekerja.
 - b) Kinerja karyawan dapat meningkat apabila koperasi diharapkan didalam mengambil keputusan supaya melibatkan karyawan sehingga ada suatu gambaran yang cukup jelas terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan.
 - c) Kinerja karyawan dapat meningkat apabila pihak koperasi diharapkan untuk meningkatkan pengawasan dan memotivasi karyawan taat terhadap aturan perusahaan tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja. Sehingga akhirnya karyawan akan tetap berdisiplin tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja.
 - 2) Bagi Penelitian selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kajian teoritis yang menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan penelitian selanjutnya baik dari penambahan jumlah sampel, menambahkan variabel lain lagi yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Agiel, Puji Damayanti., Susilaningsih., Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 2(1):155-168.
- Alonso, A.D., & S. O'Brien (2018). Family firms' management decision to export/not to export: a resource-based view. *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 14 Issue: 3, pp.270-287.
- Ananta Dwikristianto dan Sesilya Kempa. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Any Isvandiari (2018). Isvandiari, Any. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, Volume 11 No. 1.
- Andre Erlangga Prasetyo (2016) *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Bintang Andreyan Bekasi. Skripsi (S1)* , Fakultas Ekonomi Unpas.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiharjo (2015), *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Jakarta: Raih Asia Sukses.
- Dariansyah, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat jati', *Jurnal* 10(2), pp. 150–164.
- Dean (2016), Dean L. Blood Groups and Red Cell Antigens. Bethesda, Md : NCBI; 2005. 1-6 p.
- Devy Dayang Septiasari (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil dan menengah Provinsi Kalimantan

- Timur di Samarinda. E Jurnal Administrasi Bisnis 2018. Vol. 5(1). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.
- Elsa Adha Pratiwi (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) I Vol. 2 No. 2 Oktober 2018
- Freeman & Styles, (2018). *Manajemen* Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo.
- Falen K. Bawintill (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Servant leadership Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.3 Juli 2020, Hal. 3949- 3958
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Kedua), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Galih Arga Nurcahya (2018). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah enviromental indonesia bagian surakarta Universitas Telkom Kota Bandung *Jurnal* 10(2), pp. 122–126
- Gary Yukl (2015: *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit Refika Aditama, Jakarta.
- Hasibuan, (2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Handoko (2014), *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta
- Handoko, (2013). *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta
- Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky (2016:320) Analisis Gaya Servant leadership, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 4 ,No.3, Edisi Khusus SDM 2016: 319-334
- Irham Fahmi (2013) *Analisis Laporan Keuangan*, Cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Jamaludin (2018). Pengaruh Gaya Servant leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 (Mar 2018) 161-169. Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial Universitas Indraprasta PGRI
- Priatna (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Kriyantono, (2018). *Public Relations & Crisis Management* (Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis &Kualitatif). Jakarta: Kencana.
- Kenny Astria (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia cabang pamulang. *Jurnal Mandiri.*, Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (1 - 22). Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Mohd Kurniawan DP (2018) pengaruh gaya servant leadership terhadap kinerja karyawan percetakan dimas kota palembang. *Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 1, April 2018* Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Indo Global Mandiri Palembang
- Rosyidah, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu : Yogyakarta.

- Moehariono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mangkuprawira, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT Remaka Rosdakarya Offset
- Marzuki. (2000). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE UII.
- Madcoms. 2002. Database Visual Basic 6.0 dengan Crystal Reports. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mahmudi (2010) *Servant leadership Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta, Cetakan Kesembilan. Penerbit. PT.Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Sandy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Jakarta
- Malayu SP. Hasibuan, (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi. Jakarta, penerbit Bumi Aksara
- Martoyo, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Buku I Salemba Empat. penerbit Djambatan
- Moehariono (2012) *Servant leadership Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta, Cetakan Kesembilan. Penerbit. PT.Raja Grafindo Persada
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Mondy dan Noe (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Mokodompit *et,al* (2018). Pengaruh gaya servant leadership, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan CV. Sumber rejeki. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 7, Issue 7, July
- Nasution, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Jakarta
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Naftalia Tomigulung (2015) The Effect Of Servant Leadership On Employes Performance at Regional Government Office South East Minahasa. INA
- Nazir. (2006). *Metodologi penelitian*. Bogor, Penerbit, Ghalia Indonesia.
- Nizar Alam Hamdani (2016) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB berkah jaya garut *Jurnal Wacana Ekonomi* Fakultas Ekonomi Universitas Garut. Vol. 15; No. 03;
- Pangabean (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Robbins & Judge (2015) Definisi dan Indikator Kecerdasan Intelektual. *Jurnal psikologi dan biologi*. Universitas Diponegoro Semarang. Volume.2. No.1. Pebruari 2018.
- Robbins, Stephen P., and Tampi. (2014). *Organizational Behaviour*. 15th. Prentice Hall., New Jersey
- Rosyidah, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Suwatno dan Priansa (2016) *Perencanaan dan*

- Pengembangan SDM.* Penerbit : Alfabeta Bandung
- Siagian, P. Sondang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Subekhi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPF
- Sedarmayanti (2012), *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Cetakan ke-15 (Edisi Revisi). Bandung : PT. Refika Adiatama
- Sutikno. (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, (2012). *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian,* Bandung. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Sedarmayanti, (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media
- Setiyawan, B. dan Waridin. (2006). "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang". JBRI, Vol.2, No.2
- Syahrum dan Salim (2018), Syahrudin dan Salim. (2018). *Teknik Analisis Data,* Alfabeta, Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan Bisnis,* Bandung: Alfabeta
- Thoha ,Miftah, (2012). *Servant leadership Dalam Manajemen,* RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis,* Edisi Kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- UU No 25 tahun 1992 Tentang Perkoperasian. <http://ksusyariahzatadini.wordpress.com/2007/06/18/undang-undangkoperasino-25-tahun-1992>. diperoleh pada tanggal 6 November 2014.
- Utama Suyana, (2016). *SPSS Panduan Lengkap Menguasai SPSS.* Penerbit Elek Media Komputindo Jakarta
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek.* Jakarta, penerbit PT. Rajagrafindo persada
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek.* Jakarta, penerbit PT. Rajagrafindo persada
- Veithzal Rivai (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik.* Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Wirawan. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media
- Wendy Lor dan Hassan (2018) *The Influence Of Leadership On Employee Perfomance Among Jewellery Artisans In Malaysia.*
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2013. *Pengaruh Servant leadership, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung.* Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia