

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HAMAKA BALI ADVENTURE

Putu Ira Tresna Yanti¹, Ni Putu Yeni Astiti², I Nyoman Resa Adhika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

email: iratresna123@gmail.com

ABSTRACT

The success and failure of a company is often determined by the important role of its human resources. There are many factors that influence employee performance, including servant leadership, motivation and work discipline. Likewise at Hamaka Bali Adventure, servant leadership, motivation and work discipline are factors that can influence employee performance. There is attention and findings regarding the issues of servant leadership, motivation and work discipline in an effort to improve and increase employee performance in accordance with the aim of this research to determine the influence of servant leadership, motivation and work discipline on employee performance at Hamaka Bali Adventure. The population in this study was 35 person. The number of samples in this study was 35 people. The sampling technique used is a saturated sampling technique. Data analysis in this study used Multiple Linear Regression Analysis using the IBM SPSS Statistics 25 application. The results of the study showed that 1). Servant leadership has a positive and significant effect on employee performance at Hamaka Bali Adventure. 2). Motivation has a positive and significant effect on employee performance at Hamaka Bali Adventure. 3). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at Hamaka Bali Adventure.

Keywords: Servant Leadership, Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pariwisata telah menjadi sektor unggulan bagi perekonomian Bali. Pariwisata merupakan salah satu pilar penyangga yang menjadi kekuatan ekonomi daerah sehingga banyak tenaga kerja yang terserap di industri pariwisata di daerah Bali. Bali sendiri merupakan salah satu *icon* pariwisata daerah tujuan pariwisata yang telah mendapat perhatian dari pemerintah dalam pariwisatanya. Bali atau sering disebut pulau Dewata Bali memiliki banyak keindahan alam maupun budaya yang menjadikan daya tarik wisatawan untuk berwisata ke pulau Bali. Bali dengan keindahan pulaunya, menjadikan peluang usaha bagi masyarakat diberbagai bidang pariwisata untuk menunjang jalannya pariwisata di Bali seperti hotel, tempat kuliner dan tempat tempat wisata (Putra dan Astawa, 2022). Menurut Pajriah (2018) menyatakan bahwa dalam industri pariwisata kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan merupakan indikator

utama yang menunjukkan tingkat profesionalnya maka perlu ada usaha untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar terciptanya kinerja yang baik.

Kinerja yang baik memiliki peran penting terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, mengharuskan setiap perusahaan untuk menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada kinerja karyawan yang tetap terjaga dengan baik (Safitri dan Mahaputra, 2020). Suatu perusahaan untuk bisa memaksimalkan kinerja dibutuhkan sebuah manajemen dan pemimpin yang memiliki jiwa melayani atau *servant leadership*. *Servant leadership* merupakan seorang yang menjadi pelayan terlebih dahulu yang diawali dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani harus terlebih dahulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin. Penerapan gaya

kepemimpinan *servant leadership* dalam perusahaan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang besar adalah pemimpin yang melayani yang dapat mendorong atau memotivasi orang lain untuk terus dapat bekerja (Prasetyono dan Ramandyana, 2020).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya beberapa perbedaan hasil yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Sihombing, dkk., (2018), Rahayu, dkk., (2019), Simamora, dkk. (2019), Prasetyono dan Ramandyana (2020), Surya dan Susanti (2021), Adhisti dan Setyohadi (2022) serta Ayuningtyas dan Sudirjo (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Hariyono (2020) *servant leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Apryanti, dkk., (2021) menemukan *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku karyawan supaya lebih giat bekerja dan mendapatkan hasil yang maksimal. Setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Untuk memunculkan motivasi pada diri karyawan, maka baik perusahaan maupun manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan (Kurniasari, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Sitopu, dkk. (2021), Maharani, dkk., (2022), Marlius dan Pebrina (2022), serta Fernos dan Wipi (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditemukan pada penelitian

yang dilakukan oleh Kristanto dan Nondolesmono (2017), Hidayat (2021), serta Sandi dan Dwiridotjahjono (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan juga memiliki peran yang penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan (Fernos dan Wipi, 2023). Kedisiplinan menjadi salah satu kunci bagi organisasi untuk dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditentukan. Kedisiplinan berarti teguhnya seluruh prosedur kerja yang diharapkan oleh organisasi maka dengan demikian kedisiplinan akan menjadi salah satu faktor penting bagi kualitas kinerja individu dan secara kolektif kedisiplinan akan memastikan organisasi mencapai kinerja organisasi sesuai dengan yang diharapkan (Sutrisno dan Sunarsi, 2019).

Disiplin kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi sangat membantu suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aromega, dkk. (2019), Sudiarditha, dkk., (2019), Arif, dkk. (2019), Prasetyono dan Ramandyana (2020), Putri (2020), Surya dan Susanti (2021), Marlius dan Pebrina (2022), Adhisti dan Setyohadi (2022) serta Sandi dan Dwiridotjahjono (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Orlando (2018), Retnaningtyas, dkk., (2022) serta Maharani, dkk., (2022) yang mengemukakan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hamaka Bali Adventure sebagai tempat penelitian ini, merupakan perusahaan yang berkecimpung di dunia pariwisata.

Perusahaan Hamaka Bali Adventure merupakan perusahaan jasa sewa aktivitas wisata yaitu beradventure dengan motor ATV baik dari wisatawan lokal maupun asing. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada Hamaka Bali Adventure terdapat penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kerja team masih kurang baik dan standar operasional pada perusahaan masih belum sepenuhnya dipatuhi. Permasalahan tersebut sangat perlu diperhatikan dari pihak manajemen perusahaan agar tujuan dari perusahaan bisa terpenuhi. Pendapatan Hamaka Bali Adventure terus mengalami *fluktuatif*, penurunan pendapatan drastis terus terjadi dari bulan Agustus hingga pada akhir tahun di bulan Desember. Selain penurunan penjualan, terlihat bahwa hasil penjualan masih belum mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan yaitu 100% harus tercapai. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang masih rendah. Rendahnya kinerja para karyawan terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Penurunan kinerja para karyawan disebabkan oleh kebiasaan para karyawan yang tidak bisa memanfaatkan waktu kerja mereka secara maksimal, mereka lebih memanfaatkan waktu kosong mereka dengan sibuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan mereka masing-masing. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Hamaka Bali Adventure rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh *servant leadership*. Ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 orang karyawan Hamaka Bali Adventure mengemukakan bahwa penerapan *servant leadership* yang dilakukan pemimpin masih kurang dilakukan oleh pemimpin. Pemimpin terlalu bersikap kurang dekat dengan karyawannya, terlalu memberikan kepercayaan penuh kepada karyawannya untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya pengawasan terhadap karyawan. Pemimpin Hamaka Bali Adventure kurang

memberi rasa simpati kepada karyawannya yang mengakibatkan menurunnya hasil kerja karyawan, baik dari kerjasama karyawan maupun pelayanan karyawan, hal ini akan berdampak pada perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survey dapat dilihat bahwa kondisi motivasi kerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak terhadap pernyataan pra survey. Ketika karyawan merasa tidak termotivasi maka karyawan akan melalaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini menunjukkan masih rendahnya motivasi kerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan sehingga mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan tidak diberikan umpan balik seperti apresiasi berupa pujian disaat pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik, oleh sebab itu mereka tidak tergerak untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Selain *servant leadership* dan motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Tingkat absensi karyawan pada Hamaka Bali Adventure tergolong tinggi, hal ini mengindikasikan kurang optimalnya penerapan absensi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Hamaka Bali Adventure diketahui bahwa adanya karyawan yang kurang disiplin menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, seperti masih ada karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya, karyawan duduk-duduk santai disaat jam kerja, serta ada karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir. Serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

1) *Goal Setting Theory*

Goal setting theory (teori penetapan tujuan) adalah teori yang fokus pada pengenalan tipe-tipe tujuan yang paling

efektif dalam menghasilkan motivasi dan *performance* dengan level tinggi serta menjelaskan mengenai efek dari suatu tujuan tersebut. Teori ini dikembangkan oleh Locke sejak tahun (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini memusatkan untuk memotivasi para pekerja dalam menyumbangkan *input* mereka kepada pekerjaan dan organisasi mereka, dimana cara ini mirip dengan teori harapan dan teori keadilan. Teori penetapan tujuan mengambil fokus pada langkah lebih lanjut dengan mempertimbangkan cara seorang manajer agar dapat menjamin anggota organisasi memfokuskan *input* mereka kearah *performance* tinggi dan keberhasilan tujuan organisasi (Suprihanto, 2018:89).

2) Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Adinda dan Apriwandi (2023) kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kepastian sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antar ayasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberi motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana yang harmonis. Menurut Farisi, dkk., (2020) menyatakan bahwa indikato-indikator kinerja yaitu meliputi:

- a. Kualitas kerja
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b. Kuantitas *output*
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

d. Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tingginya kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

3) *Servant Leadership*

Menurut Wahyudi (2019) *servant leadership* adalah bentuk perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang sifatnya melayani karyawan dengan cara berinteraksi langsung dengan karyawan supaya dapat memberi pemahaman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Rizaldi dan Kistyanto (2022) menyebutkan *servant leadership* atau biasa disebut kepemimpinan pelayan adalah kepemimpinan yang mengembangkan karyawan, memberdayakan karyawan, bertanggung jawab, dan tidak mementingkan diri sendiri. Menurut Safitri dan Mahaputra (2020) indikator *servant leadership* yaitu terdiri dari:

a. Kasih sayang (*Love*)

Servant leadership dapat ditunjukkan dari *love* (kasih sayang) dan rendah hati (*humility*).

b. Pemberdayaan (*Empowerment*)

Servant leadership dapat ditunjukkan dari *empowerment* (pemberdayaan). Adanya pemberdayaan karyawan mendorong karyawan untuk merasa bahwa mereka mempunyai kontribusi, mereka berkompeten dan mereka mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakannya.

c. Visi (*Vision*)

Seorang pemimpin harus mempunyai visi dan misi yang jelas untuk dapat membawa suatu organisasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Pikiran positif dan perkataan positif adalah bagian integral berpikir

d. Kerendahan hati (*Humility*)

Menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat karyawan dan

mengakui kontribusi karyawan terhadap tim.

e. Kepercayaan (*Trust*)

Pemimpin yang mempercayai pengikutnya tidak akan segan-segan untuk mendelegasikan tugas-tugas dan wewenangnya kepada mereka. Tingkat kepercayaan yang tinggi juga berkorelasi positif dengan keterlibatan pribadi, komitmen, dan keberhasilan dalam sebuah organisasi, sehingga kerja sama antar karyawan dapat tercipta.

a. Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik. Menurut Hasibuan (2020:111) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator motivasi menurut Suardika, dkk., (2023) adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiunan, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

b. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dengan kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

c. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan diberikan gaji yang layak untuk pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport dan fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan

Ditunjukkan dengan kemampuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain.

b. Disiplin Kerja

Menurut Tohardi (2018:393), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2018:825), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang karyawan agar menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Rivai (2019:444) menyatakan ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

a. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.

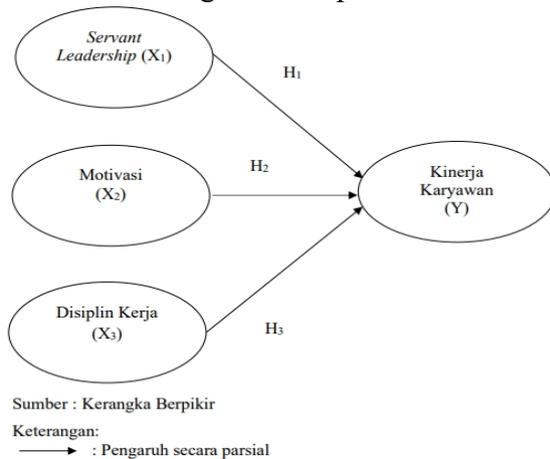
c. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

e. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Hipotesis

H₁: *Servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Hamaka Bali Adventure, yang beralamat di Banjar Silakarang, Desa Singapadu Kaler, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali sebagai tempat penelitian karena sampai saat ini tugas dan tanggung jawab kepada karyawan harus dipertahankan dan untuk kedepannya menjadi lebih baik lagi.

2) Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan Hamaka Bali Adventure yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan penelitian ini, maka responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hamaka Bali Adventure yaitu sebanyak 35 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Hal ini disebabkan karena jumlah responden tidak terlalu besar, maka

seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel.

3) Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen yang valid harus mempunyai faktor atau item dengan harga korelasi (r) lebih besar dari 0,3. Sedangkan suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ (Ghozali, 2018:48).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi linier berganda ditunjukkan pada persamaan berikut: $Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 +$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

β_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

b_3 = Koefisien regresi X_3

X_1 = *Servant leadership*

X_2 = Motivasi

X_3 = Disiplin kerja

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas (Ghozali, 2018:138).

a. Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan sebaiknya berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan pada analisis *Kolmogorov-Smirnov Z* (1-Sample K-S) adalah Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05 berarti data residual terdistribusi tidak normal. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-*

tailed) lebih besar dari 0,05 berarti data residual terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah Uji *Glejser* dengan asumsi jika variabel independen signifikan secara statistik (lebih besar dari 0,05) mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pendeteksian keberadaan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Apabila nilai *tolerance* di atas 10 persen atau *VIF* di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

4. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model terdiri dari:

a. Uji Koefisien Determinasi

Ketepatan perkiraan model bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:95).

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa jika $\text{sig } F \leq \alpha$ (0,05) dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan di bawah 0,05. Sebaliknya jika $\text{sig } F > \alpha$ (0,05), dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dilakukan dengan melihat signifikan yang berada di atas 0,05 (Ghozali, 2018:107).

c. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan, dengan asumsi bahwa jika $\text{sig } t \leq \alpha$ (0,05) dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan di bawah 0,05. Sebaliknya jika $\text{sig } t > \alpha$ (0,05), dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dilakukan dengan melihat signifikan yang berada di atas 0,05 (Ghozali, 2018:98)

Hasil Analisis dan Pembahasan

1) Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas menyimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian. Sedangkan berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel*.

2) Hasil Analisis Data

Adapun rekap hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Rekapitulasi Hasil Analisis

Keterangan	Koefisien Regresi	T	Sig.
Konstanta	3,180	2,441	0,021
<i>Servant Leadership</i>	0,202	3,747	0,001
Motivasi	0,185	3,143	0,004
Disiplin Kerja	0,289	3,935	0,000
R	0,823		
Adjusted R Square	0,647		
F	21,727		
Sig. F	0,000		

Sumber: Pengolahan data penelitian, Lampiran 6

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.1, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,180 + 0,202 X_1 + 0,185 X_2 + 0,289X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

Nilai $a = 3,180$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap *servant leadership*, motivasi dan disiplin kerja atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.

Nilai $b_1 = 0,202$, artinya apabila motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka

meningkatnya *servant leadership* akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Nilai $b_2 = 0,185$, artinya apabila *servant leadership* dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Nilai $b_3 = 0,289$, artinya apabila *servant leadership* dan motivasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 22 For Windows* diperoleh hasil uji normalitas pada Tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	35
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Pengolahan data penelitian, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 22 For Windows* diperoleh hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
<i>Servant Leadership</i>	0,786	1,272
Motivasi	0,913	1,095
Disiplin Kerja	0,778	1,286

Sumber: Pengolahan data penelitian, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 22 For Windows* diperoleh hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
<i>Servant Leadership</i>	0,297
Motivasi	0,705
Disiplin Kerja	0,462

Sumber : Pengolahan data penelitian, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (*ABS_RES*) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Kelayakan Model

a. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,647. Ini berarti besarnya kontribusi antara *servant leadership*, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 64,7% sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1, diperoleh nilai F hitung sebesar 21,727 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa *servant leadership*,

motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

c. Uji t

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk *servant leadership* adalah 3,747 diperoleh juga nilai koefisien regresi 0,202 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk motivasi adalah 3,143 diperoleh juga nilai koefisien regresi 0,185 dan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3) Pembahasan

1. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hamaka Bali Adventure. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Peran seorang pemimpin menjadi hal penting untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan baik organisasi swasta maupun organisasi publik. Peran pemimpin berkaitan erat dalam menunjang tingkat kinerja pada setiap individu yang berada di dalam organisasi atau instansi tersebut (Nendah, dkk., 2021). *Servant leadership* adalah kepemimpinan yang mengedepankan pelayanan kepada pihak lain baik kepada pegawai yang timbul dari motivasi untuk membantu orang lain. Pimpinan yang memiliki gaya *servant leadership* tidak hanya mempunyai tanggung jawab untuk mengawasi bawahannya melainkan pemimpin juga harus bisa mengayomi dan terlibat pada pekerjaan bawahannya. Pemimpin yang mengedepankan kepentingan pegawai dibanding dirinya dan pemimpin memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal dengan harapan dari mereka yang dipimpinya mendapatkan tingkat pencapaiannya hasil kerja yang optimal (Silaban dan Nastiti, 2021).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sihombing, dkk., (2018), Rahayu, dkk., (2019), Simamora, dkk.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja adalah 3,935 diperoleh juga nilai koefisien regresi 0,289 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

(2019), Prasetyono dan Ramandyana (2020), Surya dan Susanti (2021), Adhisti dan Setyohadi (2022) serta Ayuningtyas dan Sudirjo (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hamaka Bali Adventure. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Dampak buruk dari kurangnya motivasi pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan kerja, menyebabkan pegawai malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran. Masalah motivasi selalu mendapat perhatian besar dari para atasan karena motivasi merupakan sumber penggerak bagi para pegawai (Tarigan dan Rozzyana, 2018). Hal ini didukung oleh penelitian Sitopu, dkk. (2021), Maharani, dkk., (2022), Marlius dan Pebrina (2022), serta Fernos dan Wipi (2023) serta yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hamaka Bali Adventure. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelaksanaan penerapan disiplin kerja dapat menumbuhkan kembangkan *performance*/kinerja karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Adanya disiplin karyawan yang baik maka kuantitas dan kualitas pekerjaan juga akan meningkat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan (Idayanti, dkk., 2023).

Hal ini didukung oleh penelitian Aromega, dkk. (2019), Sudiarditha, dkk., (2019), Arif, dkk. (2019), Prasetyono dan Ramandyana (2020), Putri (2020), Surya dan Susanti (2021), Marlius dan Pebrina (2022) Adhisti dan Setyohadi (2022) serta Sandi dan Dwiridotjahjono (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

1) Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hamaka Bali Adventure.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hamaka Bali Adventure.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hamaka Bali Adventure.

2) Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel *servant leadership*, motivasi dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 64,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hamaka Bali Adventure.

2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja, sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

3) Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Saran untuk perusahaan
 - a. Hendaknya pimpinan lebih mendengarkan saran-saran dari karyawan, dengan mendengarkan saran-saran dari karyawan pimpinan dapat memahami situasi dan kendala-kendala yang dijumpai dilapangan, dengan mendengarkan saran dari karyawan akan menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan serta menunjukkan kepedulian pimpinan terhadap karyawan sehingga karyawan bersedia bekerja sama dengan tulus, rela berkorban, dan memiliki sikap lebih peduli lagi terhadap perusahaan.
 - b. Hendaknya pimpinan perusahaan harus bisa menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan seperti memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan dapat lebih berkontribusi, bersemangat, dan dapat berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. Pemberian penghargaan dapat berupa pujian, pemberian penghargaan terhadap karyawan terbaik bulanan (*employee of the*

month), pemberian bonus bagi karyawan yang sukses melebihi target. Melalui hal-hal tersebut diharap karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi didalam pekerjaannya.

c. Hendaknya perusahaan membuat sanksi yang tegas dan mampu memberikan efek jera kepada karyawan yang terlambat datang, serta membuat agenda untuk mengevaluasi tingkat disiplin kerja karyawan sehingga peraturan yang dibuat dapat ditaati dan diikuti sesuai prosedur yang ada.

d. Hendaknya pimpinan dalam memberikan pekerjaan kepada karyawannya lebih memperhatikan antara jumlah pekerjaan dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan kepadanya.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dengan menambah variabel budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kerjasama tim sehingga mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Adhisti, P.D.M., & Setyohadi, J.S. (2022). Servant Leadership dan Disiplin Kerja: Antara Efek Parsial dan Simultan pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(7), 2987-2998.

Adinda, M.P.R., & Apriwandi, A. (2023). Kinerja Lingkungan, Biaya Lingkungan dan Kinerja Keuangan: (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Sektor Manufaktur periode 2019-2021). *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*. 7, 1 (Jan. 2023), 774-786.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.

Apryanti, A., Hidayat, M., & Daud, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Servant Leadership dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Nobel Management Review*, 2(3), 381-392.

Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263-276.

Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). The Effect of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employee in Yuta Resort Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 741-750.

Ayuningtyas, C. R., & Sudirjo, F. (2023). The Effect Of Servant Leadership And Compensation On Employee Performance Through Organizational Commitment. *The 1st Proceeding of The International Conference on Business and Economics*. Vol.1, No.1 January-June 2023 e-ISSN: XXXX-XXXX; p-ISSN: XXXX-XXXX, Page 15-31.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.

Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.

Idayanti, I. D. A. A. E., Prabandari, G. A. A., & Suryani, G. K. (2023). Determinan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 106-115.

Kristanto, J. S., & Nondolesmono, H. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja

Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan F&b Service Department Di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).

Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32-39.

Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.

Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.

Nendah, N., Mulyatini, N., & Yustini, I. (2021). Pengaruh SERVANT Leadership Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai Disparbud Kabupaten Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 63-79.

Orlando, O. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya. *Jurnal ilmu manajemen*, 6(1), 1-8.

Pajriah, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Budaya Di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak*, 5(1), 25-34.

Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108-123.

Putra, M. S. P., & Astawa, I. N. D. (2022). Profil Industri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 12(2), pp. 234-248.

Rahayu, M. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*. 11(1):99-108.

Retnaningtyas, P. A., Hadiati, S., & Nasir, M. J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Budaya Organisasi Di UPTD Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2).

Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rizaldi, R. I., & Kistyanto, A. (2022). The Effect of Servant Leadership on Employee Performance Through Burnout at PT BPJS Ketenagakerjaan Karimun Jawa Branch Office. *Social Science Studies*, 2(4), 317-333.

Safitri, K. A., & Mahaputra, Z. O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 10(2).

Sandi, F., & Dwiridotjahjono, J. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Soe Konveksi Jombang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3433-3445.

Sihombing, S., Astuti, E. S., Al Musadieq, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The Effect Of Servant Leadership On Rewards, Organizational Culture And Its Implication For Employee's Performance. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 505-516.

Silaban, B. E., & Nastiti, N. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja PNS Pada Kota Administrasi Jakarta Pusat. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 306-326.

Simamora, P., Sudiarditha, I. K., & Yohana, C. (2019). The Effect Of Servant Leadership On Employee Performance With Employee Engagement And Organizational Citizenship Behavior (OCB) As A Mediation Variable In Mandiri Inhealthth. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 2(3), 13-25.

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.

Suardika, I.N., Rismawati, A.P.I., & Rismawan, PAE. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Dalung. *VALUES*. Volume 4, Nomor 2, Tahun 2023 e-ISSN: 2721-6810.

Sudiarditha, I. K. R., Susita, D., & Kartini, T. M. (2019). Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. *Trikonomika*, 18(2), 80-87.

Surya, I. P. A., & Susanti, P. H. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1098-1107.

Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.

Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26-40.

Tohardi, A. (2018). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Wahyudi, D. (2019). Hubungan antara Servant Leadership dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada

Karyawan. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.