
Pengaruh *Servant Leadership*, *Turnover* Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Nusa Kahyangan Asri di Gianyar

Ni Putu Videsia Maharani ⁽¹⁾

I Wayan Suartina ⁽²⁾

Gusti Alit Suputra ⁽³⁾

¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

E-mail: videssia.maharani98@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is a result achieved by the employee in his work according to certain criteria that apply to a particular job. Employee performance is influenced by many factors such as servant leadership, employee turnover and organizational culture. The formulation of the problem and the purpose of this research is how and to find out the influence of servant leadership, employee turnover and organizational culture on employee performance. The location of this research is at PT Nusa Kahyangan Asri in Gianyar and the sample used is 99 respondents. The research method used is quantitative. The data analysis technique used is Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t-test and F-test. Based on the research results, it can be seen that servant leadership has a significant positive effect on employee performance, employee turnover has a significant negative effect on employee performance, organizational culture has a significant positive effect on employee performance and simultaneously servant leadership, employee turnover and organizational culture have a significant effect on employee performance. The advice that can be given by researchers is that PT Nusa Kahyangan Asri in Gianyar is expected that the leaders of PT Nusa Kahyangan Asri are expected to lead their subordinates to always lead with love and always provide clear and detailed socialization or directions regarding the policies made.

Keywords: *servant leadership; turnover karyawan; organizational culture; employee performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor seperti *servant leadership*, *turnover* karyawan dan budaya organisasi. Rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini bagaimanakah dan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership*, *turnover* karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini di PT Nusa Kahyangan Asri di Gianyar dan sampel yang digunakan sebanyak 99 responden, Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *turnover* karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan *servant leadership*, *turnover* karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah tersebut PT Nusa Kahyangan Asri di Gianyar diharapkan pemimpin PT Nusa Kahyangan Asri diharapkan dalam memimpin bawahannya selalu memimpin dengan

penuh kasih dan selalu memberikan sosialisasi atau pengarahan secara jelas dan detail mengenai kebijakan yang dibuat.

Kata kunci: *servant leadership*; turnover karyawan;, budaya organisasi; kinerja karyawan

Pendahuluan

Servant leadership adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani (Atriy, 1977; dalam Greenleaf, 2002). *Servant leadership* adalah suatu model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik kepada karyawan/anggota perusahaan, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar. Budaya organisasi adalah sistem nilai yang menjadi pegangan bagi mereka yang terlibat dalam organisasi, menjadi faktor pembeda terhadap organisasi lain, menjadi acuan untuk mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku anggota organisasi dalam interaksi antar anggota organisasi, serta interaksi dengan organisasi lainnya. Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Berdasarkan data *turnover* karyawan dan absensi karyawan PT Nusa Kahyangan Asri selama Tahun 2021 terlihat bahwa PT Nusa Kahyangan Asri pada data *turnover* karyawan dan absensi karyawan belum signifikan. Dari data yang diperoleh, masih banyak karyawan yang keluar karena ketidakmampuan mereka berada diposisi tersebut dan tidak kuat dengan jadwal kerja yang bisa dibilang tidak teratur. Karena diperusahaan ini terdapat 3 shift yaitu pagi, siang dan malam. Jadi masih banyak karyawan yang belum terbiasa dengan jadwal kerja rolling. Semenjak adanya perusahaan pesaing yang berani menawarkan posisi yang menjanjikan dengan upah yang lebih tinggi, maka sebagian besar karyawan yang bekerja dipabrik roti tergiur untuk bekerja diperusahaan pesaing dan memilih untuk berhenti bekerja dipabrik roti ini.

Maka dari itu selama Tahun 2021 data *turnover* karyawan dan absensi karyawan tidak seimbang. Banyak karyawan yang libur karena sakit, hari raya, keperluan keluarga, pulang kampung dll. Sehubungan dengan di PT Nusa Kahyangan Asri karyawannya tidak dominan orang bali, melainkan ada yang beragama Kristen dan Muslim, maka proses produksi tetap berjalan walaupun ada hari raya , tetapi masih banyak juga karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya karena sikap kepemimpinan diperusahaan kurang mengayomi karyawannya. Dalam perkembangannya PT Nusa Kahyangan Asri selama kurang lebih 5 tahun terakhir, kini mengalami peningkatan produksi roti di Tahun 2021 karena peminat roti semakin hari semakin meningkat. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan baru lagi untuk menyesuaikan produksi agar

permintaan roti dipasaran tercukupi. Karena perkembangan dan persaingan usaha yang semakin tinggi, perusahaan sedikit kesulitan untuk mencari karyawan baru karena kriteria yang kita inginkan masih banyak yang belum memenuhi syarat untuk menghindari karyawan yang baru keluar jika baru mulai bekerja sehubungan dengan cara kerja yang bisa dibilang cukup berat.

Namun seiring berjalannya waktu proses produksi berlangsung, timbulah berbagai permasalahan yang mengenai absensi karyawan dan *turnover* karyawan yang mulai tidak signifikan. Karena adanya rolling job Manager dari semua cabang, makanya pada tahun 2020 pergantian manajer di PT Nusa Kahyangan Asri. Karena semua karyawan masih terbawa suasana kepemimpinan Manajer yang sebelumnya, maka karyawan sangat amat kaget akan semua pembaruan peraturan yang dibuat oleh Manajer baru. Mereka seakan-akan bekerja dengan aturan yang salah. Dari situ bisa disimpulkan bahwa Manajer yang baru belum bisa menyesuaikan aturan yg sudah dibuat oleh Manajer sebelumnya.

Maka dari itu, banyak karyawan yang memutuskan untuk resign karena menurut mereka pemimpin perusahaan tidak bisa mengayomi karyawannya meski karyawan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk bekerja sesuai dengan SOP dan Jobdesk, ada juga karyawan yang tidak kuat untuk berdiri dengan waktu yang cukup lama dan cara kerja yang bisa dibilang cukup berat diproduksi sehingga perusahaan kekurangan karyawan dibagian produksi. Pihak perusahaan terus melakukan perekrutan karyawan baru lagi untuk pengganti karyawan yang keluar agar bisa memenuhi permintaan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Adi Surya, dkk (2021), Mutiara Anisa Fitri (2017), Ni Luh Kardani, dkk (2021), Putu Adi Surya, dkk (2021). Telah membuktikan bahwa *servant leadership*, *turnover* karyawan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri.

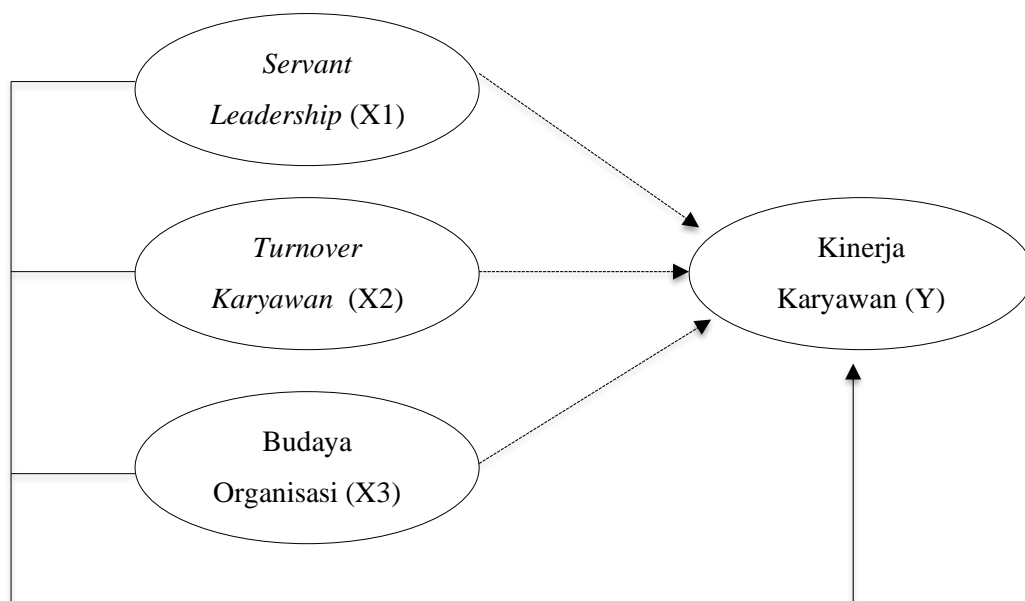
H₂ : Diduga *Turnover* Karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri.

H₃ : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri.

H₄ : Diduga *Servant Leadership*, *Turnover* Karyawan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Nusa Kahyangan Asri tepatnya di Jl. Prof. Dr. Ida Bagus Mantra No.88x Ketewel, Sukawati Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusa Kahyangan Asri di Gianyar yang berjumlah 170 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 99 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan. Instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji analisis kolerasi berganda, analisis determinasi, uji T (t-Test) dan uji F(f-Test). adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 99 orang responden dapat diketahui bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu *servant leadership*, *turnover* karyawan, budaya organisasi dan kinerja karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument diketahui instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini *servant leadership*, *turnover* karyawan, budaya organisasi dan kinerja karyawan ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20472088
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.045
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.821	2.237		5.732	.000	
<i>Servant leadership</i>	.168	.075	.204	2.238	.028	.385
<i>Turnover karyawan</i>	-.333	.072	-.397	-4.609	.000	.430
Budaya organisasi	.342	.075	.349	4.573	.000	.548

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, dan memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
1 (Constant)	3.298	1.270		2.597

<i>Servant leadership</i>	.008	.043	.031	.189	.850
<i>Turnover</i> karyawan	-.055	.041	-.208	-1.353	.179
Budaya organisasi	-.051	.042	-.163	-1.199	.233

a. Dependent Variable: Absolute_residual

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.688	2.239

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, *Servant leadership*, *Turnover* karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,688. hal ini berarti 68,8% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen *servant leadership* (X1), *turnover* karyawan (X2) dan budaya organisasi (X3). Sedangkan sisanya (100% - 68,8% = 31,2%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Hasil Uji Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil korelasi berganda R = 0,835 berarti ada hubungan yang sangat kuat secara bersama-sama antara *servant leadership* (X1), *turnover* karyawan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12.821	2.237		5.732	.000
<i>Servant leadership</i>	.168	.075	.204	2.238	.028
<i>Turnover</i> karyawan	-.333	.072	-.397	-4.609	.000
Budaya organisasi	.342	.075	.349	4.573	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 12,821 + 0,168X_1 - 0,333X_2 + 0,342X_3 + e$$

1. Pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Kahyangan Asri

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,238$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,985$ dan nilai signifikansi = 0,028 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel *servant leadership* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *servant leadership* (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *servant leadership* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik *servant leadership* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Nusa Kahyangan Asri.

2. Pengaruh *turnover* karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Kahyangan Asri

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan *turnover* karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = - 4,609$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = - 1,985$ dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable *turnover* karyawan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *turnover* karyawan (X2) maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *turnover* karyawan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi *turnover* karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan PT Nusa Kahyangan Asri.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Kahyangan Asri

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 4,573$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,985$ dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable budaya organisasi

(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi (X3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Nusa Kahyangan Asri.

Tabel 6. Hasil Uji F-Test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1096.147	3	365.382	72.868	.000 ^b
	Residual	476.358	95	5.014		
	Total	1572.505	98			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, *Servant leadership*, *Turnover* karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

4. Pengaruh *servant leadership*, *turnover* karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Kahyangan Asri

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan antara *servant leadership*, *turnover* karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 72,868$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,70$ dan nilai signifikansi = 0.000 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan t_{hitung} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara simultan *servant leadership* (X1), *turnover* karyawan (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan *servant leadership* (X1), *turnover* karyawan (X2) dan budaya organisasi (X3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa simultan simultan *servant leadership* (X1), *turnover* karyawan (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik *servant leadership*, dan budaya organisasi, serta semakin rendah *turnover* karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Nusa Kahyangan Asri.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut, (1) *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Kahyangan Asri. (2) *Turnover* karyawan berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Kahyangan Asri. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Kahyangan Asri. (4) *Servant leadership*, *turnover* karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Kahyangan Asri.

Maka dari itu saran yang dapat diberikan pemimpin PT Nusa Kahyangan Asri diharapkan dalam memimpin bawahannya selalu memimin dengan penuh kasih, memberikan sosialisasi atau pengarahan secara jelas dan detail mengenai kebijakan yang dibuat, agar nantinya karyawan mampu memahami kebijakan yang dibuat dengan baik, konsisten dalam menerapkan kerangka nilai perusahaan. Dan bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain *servant leadership*, *turnover* karyawan dan budaya organisasi. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh PT Nusa Kahyangan Asri untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Asmara, Alfania Pandu. 2018. "Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya." *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 5(2): 123.
- Ceven, Murat, A. Bayhan Sayinti, dan Hasan Dincer. 2009. "IP Header Reduction for APCO Project-25 data links." 1(3): 724–27.
- Diatmika, I Gede, dan I Wayan Gede Supartha. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6(6): 2441–74.
- Kamanjaya, I Gede Hendry, Wayan Gede Supartha, dan IG.A. Manuati Dewi. 2017. "PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar)." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7: 2731.
- Li, Hong Lok. 2008. "Simple code is beautiful code [5]." *IEEE Software* 25(2): 9–10.
- Lina, Dewi. 2014. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14: 77–97.
- Manajemen, Jurusan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, dan Info Artikel. 2016. "Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 5(3): 178–88.
- Indra Marjaya, dan Fajar Pasaribu. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1): 9–25.

-
- Prayatna, A., dan I. Subudi. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5(2): 252587.
- Sayoga, I Wayan Pande Agus, I Putu Gede Kawiana, dan I Made Astrama. 2022. "Pengaruh Servant Leadership dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia* 2(1): 12–20. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1749%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1749/1048>.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Tatilu. 2014. "Kepemimpinan Transaksional, Tranformasional, Serpant Leadership Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2(1): 295–304.
- Widyacahyani, Azimatun, Jajuk Herawati, dan E. Didik Subiyanto. 2020. "Dampak kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan servant leadership terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 10(1): 68–74.
- Windari, I. A. P. A. R., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Turnover Intention Karyawan Sektor Hospitality pada Masa Pandemi Covid 19. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3), 544-555.