

Pengaruh Servant Leadership dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT General Indah Mustika

Fatimah Pohan

Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: fatimahpohan1976@gmail.com

Submitted: **01/06/2021**; Accepted: **27/06/2021**; Published: **30/06/2021**

Abstrak—Pengendalian mutu sangat penting dilakukan untuk mengetahui aspek-aspek penting terhadap laju dan keberlangsungan sebuah perusahaan untuk tetap beroperasi, pentingnya dilakukan pencarian informasi terhadap keadaan dan kondisi sebuah perusahaan baik secara internal maupun eksternal, pada tahapan ini dilakukan beberapa pengujian terhadap data sebuah fenomena pengaruh reward dan leadership terhadap Kinerja karyawan terhadap penjualan produk menggunakan metode pengujian data dan relasi antara setiap hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan alat pengukuran dan pengujian statistik berupa SPSS dengan data responden sebanyak 50, penggunaan alat pengujian ini akan mempermudah penelitian dalam melihat hubungan variabel dengan hasil yang akurat dan cepat. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh pemberian reward kepada karyawan memiliki nilai yang lebih tinggi yaitu sebesar 4.468, sementara sikap servant leadership memiliki nilai sebesar 3,420, sehingga nilai tersebut memperlihatkan pengaruh pemberian reward kepada karyawan lebih besar untuk meningkatkan minat Kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Kata Kunci : Merek, Harga, Iklan dan SPSS.

Abstract-Quality control is very important to do to find out important aspects of the pace and sustainability of a company to keep operating, the importance of searching for information on the state and condition of a company both internally and externally, at this stage several tests are carried out on the data of an influence phenomenon. reward and leadership on employee performance on product sales using data testing methods and the relationship between each relationship between one variable and another, testing can be done using a statistical measurement and testing tool in the form of SPSS with 50 respondent data, the use of this testing tool will facilitate research in seeing the relationship of variables with accurate and fast results. The results of this study indicate that the effect of giving rewards to employees has a higher value of 4,468, while the servant leadership attitude has a value of 3,420, so that this value shows the effect of giving rewards to employees is greater to increase interest in better employee performance.

Keywords: Brand, Price, Advertising and SPSS.

1. PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan sebuah perusahaan merupakan tugas utama keseluruhan pimpinan perusahaan dan karyawan, sebagai penanggung jawab setiap kegiatan operasional kerja perusahaan tidak terputus dan terus berkembang menjadi perusahaan penghasil produksi dan penjualan terbanyak, dan perusahaan juga memberikan dengan lainnya dalam bentuk hubungan ikatan simbiosis mutualisme, dalam kehidupan sebuah perusahaan tentu saja tidak lepas dari strategi dan pengendalian resiko yang dimuat dalam sebuah konteks manajemen (Phadermrod, Crowder, & Wills, 2019). Dalam proses manajemen tentunya dibutuhkan konsisten dan upaya lebih agar perusahaan terus bertumbuh dan berkembang. Perusahaan PT General Indah Mustika merupakan perusahaan yang bergerak kepada instalasi gas rumah tangga yang menawarkan jasa reparasi selang dan regulator dan reprasi kompor, perusahaan mengalami beberapa permasalahan dalam menghadapi kecenderungan karyawan dalam aspirasi kemajuan perusahaan.

Pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan tentunya tidak pernah lepas dari resiko-resiko perusahaan, seperti resiko dari internal berupa manajemen perusahaan, karyawan, mesin dan lainnya, sementara resiko secara eksternal berupa perusahaan pesaing, perubahan ekonomi global, bencana alam dan lain-lain (Yunita Wulan Dewi & Sri Darma, 2019). Untuk menghindari hal tersebut dilakukan beberapa langkah dan tahapan sebuah perusahaan dalam mempermudah perusahaan menyelesaikan semua permasalahan yang kedepannya (Akbar, Prasetyani, & Nariah, 2020). Sebuah perusahaan akan sangat sukses dan maju jika memiliki kepercayaan dan cinta secara sukarelawan terhadap perusahaannya, hal ini juga terkait kepada kemampuan pimpinan dalam manajemen perusahaan mulai dari sikap servan leadership, pemberian reward kepada karyawan untuk meningkatkan Kinerja karyawan, dengan meningkatnya Kinerja karyawan dapat mengurangi dampak kerugian dan resiko secara internal dan menyeluruh terhadap sistem manajemen perusahaan (Hidayat, 2015). Pada penelitian ini dilakukan pengujian terhadap hubungan serbant leadership, reward terhadap Kinerja karyawan.

Sikap servant leadership atau kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam hal memotivasi para karyawan atau pengikutnya tetapi pemimpin tersebut tidak terlalu memperdulikan kebutuhan untuk dirinya sendiri dan lebih terfokus kepada prioritas segala kebutuhan karyawan atau bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sendow & Tatilu, 2014), memperlihatkan sikap servant leadership dan perusahaan atau organisasi yang memiliki hal tersebut memperlihatkan hasil penelitian dalam meningkatkan inovasi-inovasi baru kepada karyawan dalam hal pencapaian tujuan dan mendapatkan nilai $sig\ 0,009 < 0,05$ yang menandakan positif yang berarti servant leadership memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja organisasi. Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Prasetyono & Ramdayana, 2020)

memperlihatkan hasil pengaruh pimpinan yang memiliki karakter servant leadership sangat mendukung dan membantu meningkatkan semangat dan Kinerja guru dengan nilai positif yang signifikan terhadap pengaruh Kinerja guru.

Pemberian reward sendiri merupakan langkah setiap organisasi untuk memberikan apresiasi terhadap karyawan atau pekerja dalam upaya meningkatkan semangat dan menimbulkan motivasi karyawan dalam mencapai reward tersebut dengan memberikan hal yang terbaik kepada perusahaan, pengaruh reward dalam setiap aspek merupakan hal yang terpenting dan membuat banyak orang yang ingin melakukan peningkatan dan upaya mendapatkan reward, reward juga dapat dikatakan sebagai symbol dan suatu kebanggaan dalam aspek tertentu. Terlihat pada penelitian terdahulu oleh (Pradnyani, Rahmawati, & Dkk, 2020) keterkaitan dan pengaruh reward sangat besar terhadap meningkatkan motivasi dan perubahan semangat karyawan dengan hasil sebesar 54,2% dari pengaruh lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanti, Bahrin, & Fintariasari, 2020) tahun 2020 memperlihatkan reward memiliki signifikansi yang cukup baik terhadap Kinerja kualitas kerja. Selanjutnya pada penelitian ini ingin melihat setiap pengaruh antara kepemimpinan servant leadership dan reward yang diberikan kepada karyawan dalam mempengaruhi Kinerja kerja karyawan pada perusahaan.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Servant Leadership

Servant Leadership merupakan jenis kepemimpinan yang menyinggung etika, menciptakan sebuah organisasi yang nyaman dan unik, pengalaman estetika dan terhadap pelanggan, dan menganggap karyawan merupakan sebuah asset terbesar dan penting bagi perusahaan, pemimpin jenis ini merupakan pemimpin yang selalu mendahulukan kepentingan pengikutnya dan kurang memperhatikan dengan serius tentang kebutuhan diri pemimpin itu sendiri, dalam bentuk pemimpin servant lebih kepada sikap maupun etika dan memberikan contoh penerapan budaya dalam sebuah organisasi (Wollah, Bambang Nur Cahyaningrum, & Wijayanti, 2020).

2.2 Reward

Reward merupakan bentuk penghargaan, pengakuan dan kenaikan status kepada mereka yang melakukan hal diatas rata-rata, reward ini merupakan bentuk motivasi nyata yang telah lama dilakukan sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan untuk memberi penghargaan maupun apresiasi positif bagi pelaku penerima reward tersebut. Bentuk dan jenis reward dapat berupa kenaikan gaji, pangkat, status sosial, panutan dan hal tersebut akan menjadi alasan utama untuk memotivasi banyak orang untuk melakukan yang terbaik, bekerja baik dan totalitas (Pradnyani et al., 2020).

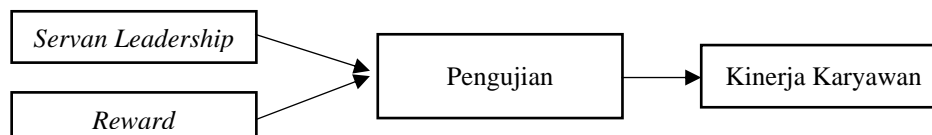
2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur dari apa yang diberikan oleh pekerja kepada tempat ia bekerja, kinerja karyawan ada yang baik dan ada yang buruk tergantung kepada individunya masing-masing dan Kinerja karyawan dapat dibentuk oleh perusahaan dan tolak ukur dari sebuah kinerja kerja, Kinerja karyawan merupakan hal paling berpengaruh dalam membuat sebuah perusahaan dapat maju dan berkembang (Akbar et al., 2020).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan adalah penelitian kuantitatif, metode ini berdasarkan pada filsafat terhadap nilai yang positif dalam melihat, menentukan populasi atau kecenderungan sebuah sampel jawaban, penelitian ini mempermudah dalam membaca proses hasil pengujian dalam bentuk statistik, pada penelitian ini ingin memperlihatkan hubungan antara servant leadership dan reward terhadap kinerja kerja sehingga pengaruh antar variabel dapat yang dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Model Penelitian

3.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan tahapan teknik survey kepada karyawan PT General Indah Mustika dan dilakukan pembagian kuesioner dimana terdapat 50 responden, pengambilan data dilakukan menggunakan teknik sampling, dilakukan proses dokumentasi dan studi pustaka untuk mendapatkan tambahan dan sumber informais terpecaya dalam membantu penyelesaian permasalahan dalam penelitian ini (Albi Anggito & Johan Setiawan, 2018).

3.3 Tahapan Pengujian

Adapun tahapan dalam pengujian ini, sebagai berikut ini(Ana Ramadhayanti, 2019):

1. Statistik deskriptif
Untuk mengetahui total data yang terdapat pada kuesioner dan melihat karakteristik nilai sebuah data.
2. Uji instrument
Pada pengujian ini menggunakan dua tahapan yaitu uji validasi untuk melihat valid atau sah sebuah data dan uji reliabel yang berguna untuk melihat konsistensi atau reliabel sebuah data kuesioner.
3. Uji Hipotesis
Pada pengujian ini menggunakan terdiri dari
 - a. Uji normalitas
 - b. Uji multikolinearitas
 - c. Uji heteroskedastisitas
 - d. Simul taneous Signifikansi Test (F -Test)
 - e. Uji Signifikansi Parsial (Uji- T)
 Setiap pembahasan terhadap pengujian dilakukan menggunakan aplikasi statistik sebagai alat bantu mempermudah dalam mempermudah mendapatkan nilai yang akan diuji menggunakan SPSS versi 22.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian akan mencari tentang bagaiman data valid dan tersedia, serta melihat tingkat pengaruh dan relasi antara satu variabel dengan variabel lainnya, yang saling berkaitan sehingga setiap hasil yang akan memiliki akurasi yang tinggi, berikut merupakan pengujian dari terapan kuesioner dari 50 data respondensif terhadap pengaruh servant leadearship dan reward terhadap Kinerja karyawan.

4.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas merupakan pengujian awal terhadap data kuesioner dimana bertujuan untuk melihat keabsahan suatu hasil repondensif, nilai dikatakan valid jika nilai R hitung > R tabel, pada R tabel jumlah data 50 maka nilai dikurang 2 sehingga data yang dilihat dari r tabel sebagai standart sebesar $P < 0,05$ sehingga hasil r tabel adalah 0,2787

Tabel 1. Uji Validitas Variabel

Correlations		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	Servant Leadership	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Reward	Kinerja Kerja
x1.1	Pearson Correlation	1	.600**	.525**	.451**	.472**	.157	.215	.157	.000	.016	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.276	.133	.276	1.000	.910	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.2	Pearson Correlation	.600**	1	.433**	.284*	.605**	.074	.208	-.121	.110	.005	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.046	.000	.610	.148	.405	.446	.975	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.3	Pearson Correlation	.525**	.433**	1	.657**	.573**	.091	.115	.050	.008	-.028	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.530	.428	.728	.958	.848	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1.4	Pearson Correlation	.451**	.284*	.657**	1	.604**	.222	.048	.180	-.079	.070	.541**
	Sig. (2-tailed)	.001	.046	.000		.000	.121	.741	.210	.584	.627	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Servant Leadership	Pearson Correlation	.472**	.605**	.573**	.604**	1	.090	.067	-.117	-.084	.087	.397**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.533	.643	.416	.563	.547	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.1	Pearson Correlation	.157	.074	.091	.222	.090	1	.447**	.569**	.350*	.548**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.276	.610	.530	.121	.533		.001	.000	.013	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.2	Pearson Correlation	.215	.208	.115	.048	.067	.447**	1	.365**	.404**	.698**	.651**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

Correlations		Servant Leadership									Kinerja Kerja	
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	Leadership	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Reward	Kerja
x2.3	Sig. (2-tailed)	.133	.148	.428	.741	.643	.001		.009	.004	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.157	-.121	.050	.180	-.117	.569**	.365**	1	.391**	.622**	.488**
x2.4	Sig. (2-tailed)	.276	.405	.728	.210	.416	.000	.009		.005	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.000	.110	.008	-.079	-.084	.350*	.404**	.391**	1	.655**	.425**
Reward	Sig. (2-tailed)	1.000	.446	.958	.584	.563	.013	.004	.005		.000	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.016	.005	-.028	.070	.087	.548**	.698**	.622**	.655**	1	.534**
Kinerja Kerja	Sig. (2-tailed)	.910	.975	.848	.627	.547	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.601**	.490**	.560**	.541**	.397**	.596**	.651**	.488**	.425**	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari data keterangan diatas dibaca mulai dari ujung paling kiri sebagai hasil dalam pencarian nilai validitas sehingga semua data memenuhi persyaratan diatas nilai r tabel adalah 0,2787 sehingga data dapat dikatakan valid, data juga dapat dilihat dari nilai signifikan harus > 0,05 juga. Selanjutnya dilakukan perhitungan terhadap realibilitas data sebagai berikut ini:

Tabel 2. Reliabel

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.723	8

Tabel realibility static menunjukan nilai 0,723 yaitu sesuai dengan standart data dinyatakan reliabel harus >0,600 hal tersebut dinyatakan sebagai data yang sangat reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data teridentifikasi sebagai data yang sudah normal, tidak teridentifikasi sebagai data multikolinearita dan terdapat data yang sama atau heteroskedastisitas, hal ini perlu diuji agar tidak menimbulkan masalah dalam data ketika dilakukan uji terhadap hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, adapun pengujian yang dilakukan dalam asumsi klasik adalah sebagai berikut ini:

1. Uji Normalisasi

Uji normalisasi dinyatakan sebagai data yang normal jika tingkat terhadap hasil uji normalisasi lebih besar dari 0,05 jika tidak, maka data tersebut bermasalah dan tidak normal.

Tabel 3. Uji Normalisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.5400000
	Std. Deviation	2.09145066
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.088
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Pada tabel di atas terlihat nilai asymoo sebesar 0,072 yaitu nilai yang lebih besar dari 0,05 data sangat dinyatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tahapan pengujian ini untuk melihat apakah data terdapat data intenkolerasi atau data yang akan merusak data lainnya dan tidak dapat ditemukan kolerasinya , hal ini akan mempengaruhi hasil akhir data jika tidak diketahui dari awal, berikut merupakan hasil pengujian Multikolinearitas:

Tabel 4. Uji Multikoleniaritas

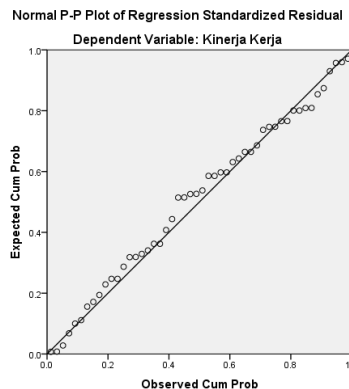
		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	13.194	3.857		3.420		
	Servant Leadership	.540	.172	.353	3.136	.992	1.008
	Reward	.692	.155	.503	4.468	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya lebih besar dari 0,1 dan pada data keseluruhan variabel dapat dilihat pada kolom *Collinearity Statistics* dinyatakan tidak terkontamikasi atau terjadi multikoleniaritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada pengujian ini dapat dilihat dari hasil gambar grafik secara menyeluruh, fungsi dari uji ini merupakan untuk mengetahui apakah dan sejauh mana data sangat similar dan tidak berubah, kemiripan data dapat menyebabkan ketidak seimbangan terhadap data. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

4.3 Uji -F

Tahapan pengujian ini dilihat dari hasil Anova yang dikenal sebagai Uji Model, adapun hasil pengujian diketahui dengan melakukan perbandingan hasil uji dalam Anova $F_{tabel} = f(k;n-k) = F(4;50-4) = F(4;46) = 2,57$ sebagai berikut ini :

Tabel 5. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.334	2	107.167	16.243	.000 ^b
	Residual	310.086	47	6.598		
	Total	524.420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Servant Leadership

4.4 Uji T

Uji T atau test – t merupakan nilai hipotesis yang dilakukan dengan memperlihatkan hasil bandingan dengan acuan r tabel dan acuan terjadap uji T sehingga untuk dapat membaca hipotesis menjadi rumusan $t(a/2;n-k-1)$ yang berarti $t(0,025;50-4-1)$ adalah $t(0,025;45)$ yang dilihat pada tabel 0,025 baris ke 45 adalah 0,3884. Berikut merupakan hasil pengujian T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	13.194	3.857		3.420	.001
	Servant Leadership	.540	.172	.353	3.136	.003
	Reward	.692	.155	.503	4.468	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

4.5 Hasil Hipotesis

Penjelasan terhadap hasil yaitu:

1. Hipotesis Pertama (H-1) yaitu hasil dari seluruh variabel terikat dan variabel bebas yaitu terlihat pada data F hasil uji f sebesar 16,234 sementara kepada ketetapan tabel f sesuai dengan perhitungan rumusan tabel f sebesar 2,57 menunjukkan nilai uji f dominan dan memiliki tingkat relasi yang tinggi sehingga dinyatakan keseluruhan variabel bernilai positif signifikan dan dapat diterima oleh keseluruhan data kuesioner.
2. Hipotesis kedua (H-2) memperlihatkan hubungan antara sikap kepemimpinan servan leadership terhadap Kinerja karyawan bernilai 3,420, sementara standar dalam uji t pada tabel syarat dalam jumlah data kuesioner 50 adalah 0,3884 sehingga hubungan kedua variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan positif yang signifikan.
3. Hipotesis ketiga (H-3) memperlihatkan hubungan antara sikap pemberian reward terhadap Kinerja karyawan bernilai 4.468, sementara standar dalam uji t pada tabel syarat dalam jumlah data kuesioner 50 adalah 0,3884 sehingga hubungan kedua variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan positif yang signifikan.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan memperlihatkan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas atau variabel data dari pengaruh antara servant leadership dengan pengaruh reward terhadap Kinerja karyawan perusahaan memiliki dua hal nilai signifikansi yang sangat positif, relasi kedua variabel memperlihatkan kecocokan dan sikap setuju responden dalam menerima masukan terhadap nilai. Diantara kedua variabel, pemberian reward kepada karyawan memiliki nilai yang lebih tinggi yaitu sebesar 4.468, sementara sikap servant leadership memiliki nilai sebesar 3,420, sehingga nilai tersebut memperlihatkan pengaruh pemberian reward kepada karyawan lebih besar untuk meningkatkan minat Kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7317>
- Albi Anggito, & Johan Setiawan. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (E. L. Deffi, ed.). Jawa Barat: CV Jejak.
- Ana Ramadhayanti. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasa*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Apriyanti, R., Bahrun, K., & Finthariasari, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN , REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT . K3 / SIL Ketahun Begkulu Utara). *Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194.
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karayawan. *Ilman*, 3(1), 1–8.
- Phadernrod, B., Crowder, R. M., & Wills, G. B. (2019). Importance-Performance Analysis based SWOT analysis. *International Journal of Information Management*, 44, 194–203. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2016.03.009>
- Pradnyani, Rahmawati, & Dkk. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- 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. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>
- Sendow, G., & Tatilu, J. (2014). Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Pratama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 295–304. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i1.3816>
- Wollah, A. L., Bambang Nur Cahyaningrum, & Wijayanti, A. W. (2020). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE) Volume 1, Nomor 1, Juni 2020* <http://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe> Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, . 1, 45–58.

Yunita Wulan Dewi, N. K., & Sri Darma, G. (2019). Strategi Investasi & Manajemen Resiko Rumah Sakit Swasta di Bali. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(2), 110. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i2.2044>