

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**Performance Improvement Through Servant Leadership
Organizational Support and Communication on Employee
Performance**

*Peningkatan Kinerja Melalui Servant Leadership Dukungan Organisasi
dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*

Efa Apriyanti, apriyantiefa28@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of servant leadership, organizational support and communication on employee performance at PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study were 200 employees. The sampling technique used is a simple random sampling technique used for this research is purposive sampling. The sample in this study were 133 respondents. Analysis using SPSS software. The results obtained from the influence of servant leadership, organizational support and communication have a significant effect on employee performance. Servant leadership has a significant effect on employee performance, organizational support has a significant effect on employee performance and communication has a significant effect on employee performance.

Published date: 2022-09-15 00:00:00

Pendahuluan

Pada perkembangan sektor industri saat ini di Indonesia mengalami pasang surut, hal ini menjadi faktor terpenting untuk mendorong peran sektor industri dalam PDB (Produk Domestic Bruto). Industri plastik adalah salah satu manufaktur yang terus berkembang terus berkembang terus berkembang terus berkembang terus berkembang Industri plastik adalah sektor industri yang besar dan berbeda dengan industri-industri lain (Kemenperin, 2015).

Kementrian perindustrian terus mendorong pengembangan industri pada industri plastik ini karena memiliki potensi yang besar dari dalam negeri maupun luar negeri, potensi dari konsumsi produk plastik di Indonesia ini masih memiliki potensi yang cukup besar. Bisnis pada industri plastik saat ini di tuntut untuk terus berkembang dengan melakukan strategi yang baik. Di zaman sekarang manusia tidak bisa lepas dari penggunaan plastik, dan hampir setiap barang yang ada di sekitar kita mempunyai bahan yang berupa plastik. Maka kinerja karyawan mempunyai peran yang penting dalam melakukan produksi plastik.

Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbbbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Orangnisasi membutuhkan pegawai yang mempunyai knerja (*job performance*) yang tinggi.

Suatu organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap tujuan perusahaan. Kinerja adalah suatu yang dikerjakan produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang yang menunjukkan sasaran kinerja yang dicapai. Kinerja karyawan yang buruk akan menjadi masalah yang serius bagi produktivitas perusahaan karena mempengaruhi tinggi rendahnya kunjungan pelanggan yang datang. [1]

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. [2]

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu *servant leadership*, *servant leadership* merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dari perasaan seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Sikap *servant leadership* sangat dibutuhkan dalam hal memotivasi para karyawan, pemimpin tersebut tidak terlalu memperdulikan kebutuhan untuk dirinya sendiri tetapi lebih terfokuskan pada prioritas segala yang dibutuhkan oleh karyawan atau bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.[3]

Selain, *servant leadership* juga ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dukungan organisasi yang mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan dan peduli pada kesejahteraan mereka. Dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan brerubah agar organisasi menyesuaikan diri. Dukungan organisasi dapat dipandang sangat penting bagi prilaku pegawai, organisasi memiliki kewajiban untuk mengembangkan suatu iklim yang mendukung orientasi konsumen. [4]

Selain didukung oleh faktor *servant leadreship* dan dukungan organisasi juga didukung oleh faktor lainnya yaitu komunikasi. Dalam perusahaan tanpa adanya komunikasi maka pekerjaan tidak akan terselesaikan secara maksimal dan dapat berpengaruh terhadap prestasi perusahaan tersebut. Komunikasi dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan yang tepat agar tidak terjadi misskomunikasi pada karyawan baru yang biasanya terjadi maka seorang atasan harus meminimalisirkan bencana yang datang akibat kesalahpahaman pekerja yang ada di perusahaan. [5]

Research gap pada penelitian kali ini adalah Keterkaitan pada kinerja karyawan menurut [6] menyatakan *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut [7] menyatakan *Servant Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pada variabel dukungan organisasi menurut penelitian[8] menyatakan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [9]menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel komunikasi penelitian yang dilakukan oleh [10]menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh[11] menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh[12] menyatakan bawasanya kinerja karyawan dapat mempengaruhi *Servant Leadership*, dukungan organisasi dan komunikasi secara positif signifikan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Harapan Sejahtera Karya Utama, Sidoarjo terdapat indikasi permasalahan pada *servant leadership*, yang diluar terlihat tidak ada masalah, banyak karyawan yang tidak jujur akan permasalahan pada *servant leadership* ini salah satunya yaitu pemimpin yang jarang menindak lanjuti pada permasalahan tersebut.

Hal ini dapat dibuktikan *servant leadership*, dukungan organisasi dan komunikasi maka kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama, Sidoarjo dapat memiliki kualitas dan kuantitas perilaku pekerja yang baik. Namun terdapat indikasi masalah yaitu *servant leadership*, dukungan organisasi dan komunikasi di masing-masing difisi, dikarenakan faktor pemimpin yang melayani, dukungan organisasi yang diberikan perusahaan, serta keterbatasan akan komunikasi antara pemimpin dengan bawahan terhadap pekerjaan.

Oleh karena itu untuk *servant leadership*, dukungan organisasi dan komunikasi apakah memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan industri, maka dari latar belakang diatas dapat membuat judul “ Pengaruh *Servant Leadership*, Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama, Sidoarjo “

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat hasil yang berbeda-beda pada berbagai penelitian terdahulu. Sehingga hal ini yang menjadi dasar dilakukannya penelitian, yang mana untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh *Servant Leadership*, Dukungan Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo”. Penelitian ini memiliki tujuan antara lain : (1) Untuk menguji pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan dalam hal meneliti suatu populasi dan sampel tertentu[13].

B. Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator Variabel

1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini adanya identifikasi variabel bertujuan sebagai dasar dalam memahami variabel yang akan diteliti. Identifikasi atas variabel ini yaitu variabel bebas adalah *servant leadership*(X1), dukungan organisasi(X2) dan komunikasi(X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel didalam penelitian ini memiliki fungsi untuk mengetahui definisi variabel yang akan diteliti, selanjutnya dipergunakan dalam kuisisioner penelitian dan kemudian dilakukan analisis guna pengujian hipotesis yang telah dirumuskan didalam penelitian ini. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. *Servant leadership*

Servant leadership, adalah suatu gaya kepemimpinan yang berasal dari perasaan yang tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani.

b. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi, persepsi karyawan terhadap apa yang dilakukan organisasi bagi karyawan, hal yang terkait dengan kepedulian organisasi mengenai kesejahteraan karyawan.

c. Komunikasi

Komunikasi, adalah aktivitas karyawan dalam memberikan dan menerima informasi untuk tujuan yang dicapai.

d. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan, adalah suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

3. Indikator Variabel

a. *Servant Leadership*

1. Kemampuan memberikan pelayanan
2. Pemimpin yang memberikan semangat kepada karyawan
3. Kerekatan hubungan pemimpin dengan karyawan
4. Memiliki sikap terbuka dan menerima masukan

b. Dukungan Organisasi

1. Perusahaan mengapresiasi kinerja karyawan
2. Perusahaan mau mempertimbangkan kontribusi karyawan
3. Perusahaan peduli pada kesejahteraan karyawan
4. Perusahaan bangga pada prestasi yang diraih oleh karyawan

c. Komunikasi

1. Keterbukaan dalam berinteraksi
2. Kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami seseorang
3. Mendukung komunikasi agar lebih efektif
4. Seseorang yang harus memiliki perasaan positif.
5. Tidak ada kesamaan seseorang dalam segala hal

d. Kinerja Karyawan

1. Kualitas kerja
2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
3. Kerjasama dengan rekan kerja
4. Tingkat semangat kerja yang tinggi
5. Pencapaian target

C. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo yaitu sebanyak 200 Karyawan.

D. Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*, *Simple random sampling* adalah metode pengambilan sampel yang *simple* (sederhana) sebab pengambilan sampel dari suatu populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teori yang mendasari pada pengambilan sampel dengan jumlah 100 responden didasarkan pada teori [13], yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Maka penentuan jumlah 100 sampel/responden ini sudah masuk. [13]

dalam kriteria sehingga layak diteliti. Sedangkan untuk penentuan besarnya sampel menggunakan rumus slovin yaitu :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang yang ditolelir

Jumlah populasi karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama adalah 200 orang.5 Dan batas penelitian yang diinginkan sebesar 5 % maka perhitungannya sebagai diatas. Hasil penghitungan menunjukkan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 133 karyawan

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer dimana data yang diambil yaitu secara langsung dari sumber data yang sedang diteliti.[7] Data tersebut diperoleh berupa kuisoner/angket yang dibagikan kepada karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo melalui google form.

b. Data Sekunder

Data sekunder data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk memecahkan masalah yang belum ditemukan dengan sumber data primer, data sekunder dalam penelitian kali ini menggunakan metode observasi.

2. Sumber Data

Adapun sumber data dari penelitian ini didapatkan dari :

1. Kuisoner yang di sebarakan kepada responden
2. Jurnal penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan

F. Teknik Pengumpulan Data

Kuisoner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis pada sumber data atau responden untuk diisi. Untuk mendapatkan data yang belum terpecahkan peneliti melakukan observasi, dengan *survey* dan wawancara secara langsung kepada subjek penelitian agar mendapatkan data yang otentik dan lebih spesifik. [13]

Penelitian ini menggunakan kuisoner sebagai teknik mengumpulkan data yang dibagikan kepada karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo serta hasil yang diterima akan diukur menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan guna mengukur pendapat, sikap, serta persepsi individu atau kelompok mengenai kejadian sosial.

Hasil dan Pembahasan

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penggunaan penelitian deskriptif ini yaitu untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskriptifkan data yang terkumpul dari kuisoner yang sudah disebarakan kepada responden.[13] Pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan memberikan kuisoner kepada pegawai pada Karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Kuisoner yang disebarakan berjumlah 133 kuisoner, dengan jumlah pernyataan sebanyak 18 butir pernyataan. Dengan rincian pernyataan untuk variabel *Servant Leadership* (X1) berjumlah 4 butir, variabel Dukungan Organisasi(X2) sebanyak 4 butir, variabel Komunikasi (X3) sebanyak 5 butir, dan variabel kinerja Karyawan (Y) sebanyak 5 butir. Berikut data responden dalam penelitian ini:

a. *Servant Leadership*

Berdasarkan hasil tabel penilaian responden diatas pada variabel *servant leadership* dapat diketahui untuk jawaban setuju dengan nilai terbesar adalah 59,4%, pada item X1.2, dengan indikator nya yaitu pemimpin yang memberikan semangat kepada karyawan , tanggapan responden diatas dapat dikatakan analisis deskriptifnya yaitu responden memiliki tanggapan yang baik terhadap variabel *servant leadreship*. Berdasarkan studi empiris dilapangan mengindikasi bahwa *servant leadership* yang ada di PT Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu pemimpin yang memberikan semangat kepada karyawan untuk menjadikan karyawan lebih baik.

b. Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil tabel penilaian responden diatas pada variabel dukungan organisasi dapat diketahui untuk jawaban responden setuju dengan nilai terbesar 65,4%, pada item X2.2, dengan indikator nya yaitu perusahaan mau memepertimbangkan kontribusi karyawan, tanggapan responden diatas dapat dikatakan analisis deskriptifnya yaitu responden memiliki tanggapan yang baik terhadap variabel dukungan organisasi. Berdasarkan studi empiris dilapangan mengindikasi bahwa PT Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu perusahaan mampu menghargai

kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

c. Komunikasi

Berdasarkan hasil tabel penilaian responden diatas pada variabel komunikasi dapat diketahui untuk jawaban responden setuju dengan nilai terbesar 57,1% pada item X3.2 dengan indikator nya yaitu kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami seseorang, tanggapan responden diatas dapat dikatakan analisis deskriptifnya yaitu responden memiliki tanggapan yang baik terhadap variabel komunikasi. Berdasarkan studi empiris dilapangan mengindikasi bahwa komunikasi yang ada di PT Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu karyawan tidak berkeinginan untuk memebrikan penilaian terhadap prilaku atau sikap rekan kerja yang dinilai salah atau benar.

d. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel penilaian responden diatas pada variabel kinerja karyawan dapat diketahui untuk jawaban setuju dengan nilai terbesar 52,6% dengan indikator nya kerja sama dengan rekan kerja dan tingkat semangat kerja yang tinggi, tanggapan responden diatas dapat dikatakan analisis deskriptifnya yaitu responden memiliki tanggapan yang baik terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan studi empiris dilapangan mengindikasi bahwa kinerja karyawan yang ada di PT Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

B. Uji Validitas

Instrumen valid adalah sebuah instrumen yang bisa digunakan sesuai dengan fungsinya seperti dapat digunakan untuk mengukur terhadap apa yang akan diukur dan menampilkan hasil apa yang harus ditampilkan. [13]. Dalam penelitian ini yang akan diukur adalah kinerja karyawan, jika istrumen tersebut dapat mengukur kinerja karyawan maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Analisis sebuah faktor guna mengkorelasiakan jumlah faktor dengan nilai yang diukur , yang mempunyai ketetapan seperti berikut ini:

1. Data dikatakan tidak valid apabila nilai koefisien korelasi (R Hitung) menunjukkan nilai lebih kecil atau lebih rendah dari 0,30 maka dapat dikatakan data tersebut tidak valid.
2. Data dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (R Hitung) menunjukkan nilai paling minimum adalah 0,30 , jika nilai lebih diatasnya 0,30 maka data dapat dikatan data valid.

	Variabel (r-hitung)		Nilai Kritis	Sig.	Keterangan
Servant Leadership	X1.1	0,685	0,30	0,000	VALID
	X1.2	0,828		0,000	VALID
	X1.3	0,743		0,000	VALID
	X1.4	0,788		0,000	VALID
Dukungan Organisasi	X2.1	0,760		0,000	VALID
	X2.2	0,733		0,000	VALID
	X2.3	0,810		0,000	VALID
	X2.4	0,735		0,000	VALID
Komunikasi	X3.1	0,714		0,000	VALID
	X3.2	0,698		0,000	VALID
	X3.3	0,751		0,000	VALID
	X3.4	0,756		0,000	VALID
	X3.5	0,720		0,000	VALID
Kinerja Karyawan	Y.1	0,708		0,000	VALID
	Y.2	0,726		0,000	VALID
	Y.3	0,773		0,000	VALID
	Y.4	0,757	0,000	VALID	

Table 1. Uji Validitas Data Primer Yang Diolah SPSS,2022

Dari hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dari seluruh variabel memiliki koefisien diatas 0,30 (>0,30) sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan juga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

C. Uji Reabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan instrumen yang reliabel jika instrumen tersebut digunakan untuk mengukur sebuah objek atau subjek yang sama dengan orang maupun waktu yang berbeda ataupun sama masih menunjukkan hasil data yang relatif sama [13]. Uji statistik *Chronbach Alpha* adalah salah satu uji yang dapat digunakan untuk menghitung probabilitas data penelitian. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai *Chronbach Alpha* lebih kecil daripada 0,50 maka instrumen dinyatakan tidak mempunyai nilai reliabilitas (tidak reliabel).
2. Jika nilai *Chronbach Alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,50 maka nilai dikatakan memiliki nilai reliabilitas (reliabel).

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Servant Leadership	0,752	0,50	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,755		Reliabel
Komunikasi	0,777		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,796		Reliabel

Table 2. Uji Reliabilitas Data Primer diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel servant leadership memiliki nilai cronbach's alpha 0,752 variabel dukungan organisasi 0,755 variabel komunikasi 0,777 dan kinerja karyawan 0,796 yang berarti keempat variabel tersebut sudah memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,50. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini reliabel.

D. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan guna mengetahui apakah data tersebut berdistribusi secara normal atau tidak. Banyak cara yang dapat digunakan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi secara normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara analisis pada grafik data dan pengujian secara statistik.[13] Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian secara statistik untuk melakukan sebuah uji normalitas dengan sinifikasi pada metode *One Sampel Kolmogorov Smirnov*, dengan ketentuan sebagai berikut:

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters a,b	.0000000	-.3020833
	1.75817521	1.70968273
Most Extreme Differences	.052	.079
	.048	.070
	-.052	-.079
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Table 3. Hasil Pengujian Normalitas Data Output SPSS,2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. pada uji Kolmogorov-smirnov sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini data berdistribusi normal. Selanjutnya pengujian normalitas menggunakan *normal p-plot standardized residual*. Data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki data yang tersebar atau titik-titik jawaban responden mendekati garis diagonal :

Supplementary Files

Gambar 1. Normal Probability Plot

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Dari hasil pengujian normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan jika sebaran data tersebut harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas, maka hasil yang didapat dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat normal probability plot, yang artinya data dalam penelitian tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

E. Uji Linieritas

Uji linieritas ini merupakan sebuah syarat untuk melakukan sebuah analisis korelasi *Pearson* atau *regresi linier*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *test for linierity* dengan Hubungan variabel dikatakan signifikan atau terdapat hubungan antar variabel yang linear Jika taraf signifikansi didalam uji linieritas menunjukkan angka 0,05

atau kurang dari 0,05.

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 Y	72,328	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X2 Y	90,618	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X3 Y	67,844	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Table 4. Uji Linieritas Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian penelitian tersebut diperoleh nilai sig. Linearity untuk variabel servant leadership dengan kinerja karyawan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), variabel dukungan organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), dan variabel komunikasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dari seluruh variabel tersebut telah menunjukkan nilai sig. Linearity < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear, yang artinya jika ada kenaikan skor variabel bebas diikuti dengan kenaikan skor variabel terikat.

F. Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan dalam penelitian ini dengan model regresi linier guna melihat apakah ada atau tidak autokorelasi (hubungan linier antara kesalahan penghalang pada periode t dan kesalahan pada periode sebelumnya) model *regresi* yang baik seharusnya tidak adanya autokorelasi. Pada penelitian ini uji auto korelasi yang dipakai adalah dengan metode uji *Durbin Watson Test* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. DU lebih kecil dari DW, dan DW lebih kecil dari 4-DU, maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi sebuah Autokorelasi pada penelitian ini.
2. DW lebih kecil dari DL atau DW lebih besar dari 4-DL, maka H_0 ditolak, artinya terjadi sebuah Autokorelasi pada penelitian ini.
3. DL lebih kecil dari DW dan DW lebih kecil dari DU, atau 4-DU lebih kecil dari DW dan DW lebih kecil dari 4-DL, maka tidak adanya kesimpulan yang pasti dari penelitian ini.

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716a	.512	.501		1.433	2.119

Table 5. Uji Autokorelasi Data Diolah SPSS,2022

Adapun kriteria yang digunakan untuk pengujian hipotesis :

1. Jika $0 < d < dL$, maka terjadi autokorelasi positif
2. Jika $4 - dL < d < 4$, maka terjadi autokorelasi negatif
3. Jika $2 < d < 4 < dU$ atau $dU < d < 2$, maka tidak ada autokorelasi positif dan negatif
4. Jika $dL < d < 4 - dU$ atau $4 < dU < d < 4 - dL$, maka tidak ada autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel diatas, dapat diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2,011 dengan $dL < d < 4 - dU$ atau $1,6710 < 2,119 < 2,2369$ yang artinya regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

G. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi adanya multikolinearitas antar variabel bebas, begitupun sebaliknya.

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Servant Leadership (X1)	0,488	2,049
	Dukungan Organisasi (X2)	0,448	2,232
	Komunikasi (X3)	0,710	1,408

Table 6. Uji Multikolinieritas Data Diolah SPSS,2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai *tolerance* servant leadership(X1) 0,488 dukungan organisasi(X2) 0,448 komunikasi(X3) 0,710 yang berarti ketiga variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini bebas dari gejala multikolonieritas.

H. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menunjukkan bahwa residual variabel tidak sama untuk sebuah penelitian didalam model regresi. Heteroskedastisitas tidak ada didalam sebuah penelitian dapat diketahui melalui hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika terjadi sebaran titik-titik dalam grafik yang membentuk sebuah pola yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas pada penelitian tersebut.
2. Jika tidak terjadi sebuah pola atau titik-titik didalam grafik tersebut menyebar di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas di dalam penelitian tersebut.

Supplementary Files

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan scatterplot titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

L. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur suatu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat variabel *Servant Leadership*(X1), Dukungan Organisasi(X2), Komunikasi(X3), dalam mempengaruhi variabel Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.130	1.386		4.423	.000
	Servant Leadership (X1)	.285	.094	.267	3.032	.003
	Dukungan Organisasi (X2)	.306	.102	.275	2.994	.003
	Komunikasi (X3)	.291	.068	.310	4.246	.000

Table 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Data Diolah SPSS,2022

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut:

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

$$Y = 6,130 + 0,285 X_1 + 0,306 X_2 + 0,291 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :

1. Konstanta

Nilai konstanta yang bernilai positif 6,130. Hal tersebut menggambarkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu servant leadership, dukungan organisasi dan komunikasi, maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 6,130.

2. Servant Leadership

Nilai koefisien yang bernilai positif (0,285) antara variabel servant leadership dengan kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika

variabel servant leadership mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan semakin meningkat sebesar 0,285 satuan.

3. Dukungan Organisasi

Nilai koefisien yang bernilai positif (0,306) antara variabel dukungan organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel dukungan organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan semakin meningkat sebesar 0,306 satuan.

4. Komunikasi

Nilai koefisien yang bernilai positif (0,291) antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel komunikasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan semakin meningkat sebesar 0,291 satuan.

J. Uji Parsial

Uji t mempunyai fungsi untuk mengetahui secara parsial servant leadership , dukungan organisasi, dan komunikasi apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Kinerja Karyawan. Untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan hasil dari t_{hitung} dengan t_{tabel} sehingga adanya sebuah alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan H_0 ditolak, begitupun sebaliknya.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.130	1.386		4.423	.000
	Servant Leadership (X1)	.285	.094	.267	3.032	.003
	Dukungan Organisasi (X2)	.306	.102	.275	2.994	.003
	Komunikasi (X3)	.291	.068	.310	4.246	.000

Table 8. Hasil Uji Parsial Data Diolah SPSS,2022

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k = 4$ dan $df2 = n - k - 1$ ($133 - 4 - 1 = 128$) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,656 maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

a. *Servant Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,032. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,032 lebih besar daripada t_{tabel} 1,656. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel servant leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,994. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,994 lebih besar daripada t_{tabel} 1,656. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,246. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,246 lebih besar daripada t_{tabel} 1,656. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

K. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji *R square* digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel terikat akibat variabel bebas. Dibawah ini adalah tabel dari hasil pengujian uji *R square* :



Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716a	.512	.501	1.433

Table 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda R^2 Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,512 yang berarti bahwa variabel bebas berupa servant leadership, dukungan organisasi dan komunikasi mampu menjelaskan variabel terikat berupa kinerja karyawan sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini

L. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji R digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah tabel hasil pengujian uji R :

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716a	.512	.501	1.433

Table 10. Hasil Uji Koefisien Berganda Data Diolah SPSS, 2022

Nilai R diatas sebesar 0,716 yang berarti jangkauan nilai R berada antara 0-1, artinya menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat kuat karena nilainya mendekati angka 1.

M. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan aplikasi SPSS statistic versi 25. Dapat disimpulkan bahwa variabel *servant leadership*, dukungan organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

a. H1: *Servant Leadership* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Servant leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama, berdasarkan hasil penyebaran kuisioner mayoritas responden setuju dengan pemimpin yang memberikan semangat kepada karyawan dan pemimpin yang memiliki sifat terbuka dan menerima masukan sehingga mau menerima dan mendengarkan masukan dari karyawan

Berdasarkan dari analisis deskriptif pada variabel *servant leadership* dapat diketahui untuk jawaban setuju dengan nilai terbesar dan dengan indikator nya yaitu pemimpin yang memberikan semangat kepada karyawan ,dan memiliki sifat terbuka dan menerima masukan, tanggapan responden diatas dapat dikatakan analisis deskriptifnya yaitu responden memiliki tanggapan yang baik terhadap variabel *servant leadership*. Berdasarkan studi empiris dilapangan mengindikasi bahwa *servant leadership* yang ada di PT Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu pemimpin yang memberikan semangat kepada karyawan untuk menjadikan karyawan lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian pada jurnal yang di lakukan oleh [14], [15], [16], [17] yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang melayani bawasanya tidak pernah mengenal pamrih dalam hal membantu perkembangan bawahannya, yang mana hal tersebut juga akan memberikan keuntungan kepada perusahaan yang sedang dipimpinnya.

b. H2 : Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama, berdasarkan hasil penyebaran kuisioner mayoritas responden setuju dengan perusahaan yang mau mempertimbangkan kontribusi karyawan, perusahaan yang dapat menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan, responden juga setuju dengan perusahaan yang bangga pada prestasi yang di raih oleh karyawan, perusahaan juga memberi penghargaan atau mengapresiasi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel dukungan organisasi dapat diketahui untuk jawaban responden setuju dengan nilai terbesar pada indikator nya yaitu perusahaan mau mempertimbangkan kontribusi karyawan, dan tanggapan responden diatas dapat dikatakan analisis deskriptifnya yaitu responden memiliki tanggapan yang

baik terhadap variabel dukungan organisasi. Berdasarkan studi empiris dilapangan mengindikasi bahwa PT Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu perusahaan mampu menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [18],[19],[20],[21]yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik Dukungan organisasi maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan dukungan organisasi maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan pula.

c. H3: Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama berdasarkan hasil penyebaran kuisioner mayoritas responden memilih setuju dengan kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami seseorang, memiliki sifat keterbukaan dalam berkomunikasi antar pribadi dan dalam menyampaikan informasi antar rekan kerja, dan seseorang harus memiliki perasaan positif antar rekan kerja dalam mempererat kekeluargaan didalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel komunikasi dapat diketahui untuk jawaban responden setuju dengan nilai terbesardengan indikator nya yaitu kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami seseorang, tanggapan responden diatas dapat dikatakan analisis deskriptifnya yaitu responden memiliki tanggapan yang baik terhadap variabel komunikasi.Berdasarkan studi empiris dilapangan mengindikasi bahwa komunikasi yang ada di PT Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu karyawan tidak berkeinginan untuk memebrikan penilaian terhadap perilaku atau sikap rekan kerja yang dinilai salah atau benar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh[22], [23], [24] [25] menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi yang diciptakan maka semakin baik pula kinerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

Servant Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Temuan penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *servant leadership*, *talent management*, terhadap kinerja karyawan PT Dimar Antika Nugraha Desa Bringin Badas Kediri maka dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diara Kediri. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh [15] berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *servant leadership* yang dapat disimpulkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di Kantor *Mail Processing Centre* Bandung.

Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Temuan penelitian kali ini berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [18] berdasarkan hasil penelitiannya bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Grand Dian Hotel Brebes. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh [19] berdasarkan hasil penelitian variabel dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Apabila perusahaan memperhatikan kesejahteraan maka kinerja karyawan akan semakin produktif.

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Temuan penelitian kali ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh[22]Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta. Semakin baik persepsi komunikasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh [23]dengan hasil penelitian variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia.

References

1. Abadiyah, R. (2021). Peran *Servant Leadership*, Dukungan Organisasi dan Knowledge Sharing dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pajak. *Academia Open*, volume 5.
2. Almada Agustyna, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT GREAT CITRA LESTARI . *Jurnal Mitra Manajemen*, 28-38

3. As'Ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Titipan Mas Area V Makasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*
4. Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika* Vol. 17 No. 2 Januari 2019, 12.
5. Rizki Afri Mulia, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja). Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
6. Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pt Daun Kencana Sakti Mojokerto. *agora*.
7. Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D . Bandung: Alfabeta.
8. Shasena, D. R. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Talent Management, dan Knowledge Management. *SENMEA*.
9. Rahayu, M. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Dikantor Mail Processing Centre Bandung. *Jurnal Sains Manajemen Akuntansi*
10. Marsitha Zubha Sakinah Basalama, P. S. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari . *E-Journal Manajemen* , 10.
11. Hendro Prasetyono, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi, dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 108-123.
12. Wahyu Wibowo, A. I. (2019). Analisis Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di Grand Dian Hotel Brebes. *Jurnal Ilmiah Indonesia* .
13. Ni Made Sashia Asa Dana, A. S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-journal Manajemen Unud* .
14. Putri Alisa Puspita Dewi, F. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Kerja Dan Presepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (STUDI SDM PADA KARYAWAN PT ABACUS CASH SOLUTION CABANG SUKABUMI). *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6.
15. Hilde Tobing, C. M. (2011). Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PADA KARYAWAN PT. ALPIN BOGA PANGAN MEDAN. *Jurnal UMA* .
16. Purwanto S Kadtijan, S. P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
17. Firda Fahraini, R. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. *Journals Upi* .
18. Sudia, Y. (2012). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KOMISI PENYIARAN INDONESIA DAERAH PROVINSI JAWA BARAT. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6.
19. Dasmadi. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *jurnal ekonomi syartiah* .