

The Effect of Servant Leadership and Employee Integrity on Employee Performance at PT. Sabda Mandiri Wisata

Pengaruh Servant Leadership Dan Integritas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sabda Mandiri Wisata

Putri Nandita^{1*}, Isnaini Harahap², Atika³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan^{1,2,3}

putrinandita113@gmail.com¹, isnaini.harahap@uinsu.ac.id², atika@uinsu.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) servant leadership on employee performance at PT Sabda Mandiri Wisata, (2) Employee Integrity on Employee Performance at PT Sabda Mandiri Wisata, and (3) servant leadership and Employee Integrity on Employee Performance at PT Sabda Mandiri Wisata. This research is categorized as causal associative research using a quantitative approach. The population of this study were all employees of PT Sabda Mandiri Wisata, totaling 51 people. Data was collected by questionnaire which has been tested for validity and reliability using Croanbach Alpha. The data analysis technique used is multiple regression. The results of the study at the 5% significance level showed that: (1) servant leadership has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Sabda Mandiri Wisata, as evidenced by the beta coefficient of (β) 0.303, the contribution of servant leadership's influence on employee performance is 0.074 or 7.4%. (2) Employee Integrity has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Sabda Mandiri Wisata, as evidenced by the beta coefficient of (β) 0.274, the contribution of the influence of Employee Integrity on employee performance is 0.036 or 3.6%. And (3) servant leadership and employee integrity simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Sabda Mandiri Wisata, as evidenced by the beta coefficient (β) on the servant leadership variable of 0.270 and the beta coefficient (β) on the employee integrity variable of 0.159. The contribution of the influence of servant leadership and employee integrity on employee performance is 0.093 or 9.3%.

Keywords: Servant Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) servant leadership terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Mandiri Wisata, (2) Integritas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sabda Mandiri Wisata, dan (3) servant leadership dan Integritas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sabda Mandiri Wisata. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sabda Mandiri Wisata yang berjumlah 51 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas menggunakan Croanbach Alpha. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Mandiri Wisata, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,303, kontribusi pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan sebesar 0,074 atau 7,4%. (2) Integritas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Mandiri Wisata, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,274, kontribusi pengaruh Integritas Karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,036 atau 3,6%. Dan (3) servant leadership dan Integritas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Mandiri Wisata, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) pada variabel servant leadership sebesar 0,270 dan koefisien beta (β) pada variabel Integritas Karyawan sebesar 0,159 . Kontribusi pengaruh servant leadership dan Integritas Karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,093 atau 9,3%.

Kata kunci: Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perusahaan atau organisasi harus memahami bahwa model kepemimpinan sumber daya manusia sangat menentukan kemampuan mereka untuk berhasil meningkatkan kualitas dan kuantitas produk atau layanan mereka. Korporasi bergantung pada tenaga kerja dalam contoh ini, tenaga kerja manusia lebih dari sekadar mesin, modal, dan sumber daya mentah kontemporer untuk meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif serta efisien merupakan salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh suatu bisnis yang ingin tumbuh serta maju (Syaidah, 2020).

Menurut Thoah, kepemimpinan efektif yang dapat membimbing tenaga kerjanya sangat

diperlukan untuk mendongkrak kinerja. “Kepemimpinan ialah kegiatan untuk mengarahkan perilaku orang-orang agar mau mencapai tujuan tertentu.” Dan sesuai dengan teori Sutrisno, kepemimpinan ialah suatu proses tindakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak dengan cara yang menghasilkan hasil yang diinginkan (Waridin, 2021).

Arah organisasi ditentukan oleh kepemimpinannya. Pekerjaan kepemimpinan berlangsung dalam konteks perubahan yang sedang berlangsung dan tidak dapat diprediksi, sehingga melibatkan lebih dari sekadar mengarahkan kelompok yang kuat dimana masalah serta solusi diketahui dengan baik. Gaya servant leadership merupakan salah satu filosofi kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi (Rucy Arum Wijayanti, 2014). Organisasi yang menjunjung tinggi pelayanan dan cinta dapat memperoleh manfaat besar dari penerapan pendekatan kepemimpinan yang melayani. Tidak ada penghalang yang kuat antara pemimpin dan karyawan karena pemimpin menampilkan diri sebagai teman bagi staf dan pekerja. Servant leadership membantu karyawan memahami potensi pemimpin dan mengakui upaya para pengikut.

Selain itu, servant leadership berdampak pada bagaimana tim organisasi menyelesaikan tugasnya. Pelayanan yang tulus kepada karyawan, memberikan inspirasi, mendengarkan keluhan kesah bawahan, melakukan penyesuaian, dan memberikan dampak positif bagi karyawan adalah keunggulan dari servant leadership (Riyadi, 2021).

Komitmen organisasi merupakan komponen kedua yang berdampak pada kinerja karyawan. Komitmen karyawan akan menjadi cerminan seberapa serius mereka menjalankan tanggung jawab dan perannya. Karena tingkat pengabdian yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kebahagiaan kerja karyawan. Selain itu, menurut Gunz & Gunz, pengaruh menguntungkan termasuk dedikasi organisasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat meningkatkan keterikatan karyawan jika ingin memuaskan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Fachreza Abhitama, 2014). Memiliki pemimpin yang dapat memenangkan dukungan anggota kelompok merupakan salah satu keuntungan bagi organisasi. Metode kepemimpinan yang efektif dapat bermanfaat bagi anggota tim mereka dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Seorang pemimpin dianggap efektif jika dia dapat menginspirasi dan menginspirasi bawahannya. Insentif dan motivasi ini dihasilkan oleh lingkungan dan budaya tempat kerja yang dapat mendorong pertumbuhan profesional karyawan. Kejujuran seorang pemimpin menjadi landasan untuk memotivasi anggota timnya (Rucy Arum Wijayanti, 2014).

Integritas dapat mempengaruhi efektivitas organisasi selain kedua unsur tersebut di atas. Istilah integritas berasal dari kata “integration” dalam bahasa Inggris yang berarti kelengkapan atau kesempurnaan. Dalam kutipan Dwi Prawani, integritas diartikan sebagai penekanan pada konsistensi moral, integritas pribadi, serta kejujuran diri, menurut Jacobs (Waridin, 2021). Sebaliknya, Gea mengklaim dalam kutipan Sri Sarjana bahwa integritas seorang pemimpin adalah dasar dari kemampuannya untuk menjalankan tanggung jawab dan mencapai hasil yang positif bagi orang lain di sekitarnya. Seseorang dengan integritas dianggap oleh banyak orang, terutama di tempat kerja, sebagai orang yang sangat baik, dapat dipercaya, jujur, dan panutan. Jika seseorang menyelesaikan tugas dengan kejujuran, keberanian, kebijaksanaan, transparansi, dan tanggung jawab, maka, orang tersebut dikatakan memiliki integritas (Dwi Prawani Sri Redjeki, 2019).

Jujur setiap saat adalah salah satu cara untuk menunjukkan integritas di dalam perusahaan. Integritas adalah sikap kepatuhan terhadap cita-cita moral tertentu yang diekspresikan dalam aktivitas di luar organisasi. Di dalam perusahaan Para anggota akan tampil maksimal jika pemimpin memiliki tingkat kejujuran yang tinggi. Seorang pemimpin yang mempunyai kejujuran serta ketulusan bisa memenangkan kepercayaan dari timnya, menurut Mc Key yang dikutip Linda. Jika seorang pemimpin telah mendapatkan kepercayaan dari timnya, mereka akan transparan tentang pilihan dan tindakan yang mereka buat. Kinerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari rasa percaya yang berkembang (Sarjana, 2016).

Pendekatan manajemen ini dapat membantu dalam pengembangan budaya tempat kerja yang ramah. Keberhasilan organisasi didasarkan pada peran karyawan. pekerja memainkan salah satu peran kunci dalam operasi perusahaan, dan keberhasilan bisnis akan ditentukan oleh layanan yang diberikan pekerja kepada klien (Aryani, 2019). Konsekuensinya, organisasi diharapkan membangun aspek kepemimpinan. Bagian kepemimpinan ini berupaya mentransformasikan seseorang agar dapat maju, memenuhi tuntutan, dan menghargai pekerja. Makelar perjalanan haji dan umrah juga tunduk pada gaya kepemimpinan. (Aryani, 2019).

Dalam bisnis yang memberikan layanan, pentingnya peran layanan pelayan, pengabdian, dan

integritas diyakini semakin berkembang. Sekelompok individu yang bekerja sama untuk merencanakan dan menyelenggarakan perjalanan, seperti penyedia jasa yang bergerak dalam bisnis perjalanan atau kadang-kadang disebut sebagai biro perjalanan, seperti PT. Sabda Mandiri Wisata Medan yang bergerak di bidang travel dan umrah. Sebuah biro perjalanan tumbuh menjadi perusahaan yang dapat menawarkan pengetahuan tentang semua topik yang berkaitan dengan perjalanan, baik secara khusus maupun umum. (Suwati, 2020). Agen perjalanan berfungsi sebagai mediator, bertindak atas nama perusahaan yang diwakilinya dan mempromosikan layanannya dalam operasinya.

Sebagai perusahaan komersial, biro perjalanan mengatur dan melaksanakan tamasya dengan biaya dan risikonya sendiri. Agen perjalanan melakukan peran sebagai penyelenggara dengan berkolaborasi secara agresif dengan bisnis lain, baik lokal maupun internasional, untuk mempromosikan lini bisnisnya sendiri. Properti yang dimiliki dijual sebagai barang. Akibatnya, fungsi biro perjalanan ini adalah membantu perencanaan, termasuk pembelian tiket, pemeliharaan dan pengaturan surat-surat perjalanan yang memerlukan atau membutuhkan layanan ini, bertindak sebagai perantara untuk memesan penginapan, makan, fasilitas, dan infrastruktur, serta sebagai menambahkan kunjungan untuk itu. Biasanya, perusahaan perjalanan bekerja untuk menganggarkan, mengalokasikan, menjadwalkan, serta mengelola individu yang berencana membuat perjalanan hingga selesai. Perjalanan tidak akan ada lagi tanpa biro perjalanan karena tidak ada yang dapat merencanakan dan mengoordinasikan perjalanan (Suwati, 2020).

Tempat kerja PT. Sabda Mandiri Wisata telah dibandingkan dengan sesuatu yang lebih menarik dari sekedar tempat mencari nafkah. Karyawan, bagaimanapun, membandingkannya dengan rumah mereka sendiri. Solidaritas karyawan cukup tinggi, menurut pengamatan (survey pendahuluan) yang dilakukan peneliti. Salah satu pekerja sedang menegosiasikan kesepakatan makan dan ingin memasak dengan yang lain. Selain itu, PT. Sabda Mandiri Pariwisata merupakan salah satu divisi dari PT. Sabda Mandiri Wisata. Dalam hal ini, setiap karyawan yang merangkap menyelesaikan setiap pekerjaan di setiap cabang.

Karena tidak setiap karyawan dapat menggabungkan semua tugasnya menjadi satu, hal ini menjadi topik yang menarik untuk diteliti (Maria, 2019). Terlepas dari kenyataan bahwa banyak yang harus diselesaikan, staf di PT. Sabda Mandiri Wisata cukup berprestasi dengan personil yang baik dan ramah dalam melayani tamu Tuhan. Mengingat konteks di atas, harus jelas bahwa melayani pemimpin dan orang-orang berintegritas tinggi sangat penting untuk mencapai kinerja atau hasil yang sukses. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut di atas.

2. Tinjauan Pustaka

a. *Servant Leadership*

Gagasan di balik servant leadership adalah bahwa tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah melayani bawahannya. Selain itu, manajer harus terus-menerus membantu anggota staf meningkatkan bakat mereka. Oleh karena itu, salah satu aspek servant leadership yang membedakannya dari gaya kepemimpinan lainnya adalah tujuannya. Kepemimpinan sejati datang dari orang-orang yang didorong terutama oleh keinginan untuk membantu orang lain (Fauzan, 2018).

Servant leadership adalah pemimpin yang mengutamakan pelayanan yang dimulai dengan keinginan alami untuk membantu orang lain dan mengutamakan kebutuhan mereka. Selain itu, membuat pilihan ini dengan sengaja menginspirasi dan memotivasi orang untuk memimpin orang lain. Perbedaan ini terlihat pada sikap pramusaji yang pertama merasa yakin bahwa kebutuhan terbesar orang lain dipenuhi (Khasanah, 2019). Melayani dan memenuhi kebutuhan orang lain adalah tujuan utama seorang pemimpin yang melayani, serta di dunia yang ideal, ini juga harus menjadi alasan utama kepemimpinan. Agar mempunyai sikap yang sama agar pelayanan baik, pemimpin yang melayani pada akhirnya akan memiliki sikap yang unik (Helmawati, Ethika, 2017).

Kita harus menyadari potensi penuh kita baik sebagai individu maupun sebagai kolektif. Kapasitas untuk memfasilitasi, menciptakan peluang, dan mengoptimalkan keterampilan unik setiap orang merupakan fondasi kepemimpinan. Kedewasaan khusus diperlukan untuk kepemimpinan. Menghormati diri sendiri, rasa memiliki, harapan, tanggung jawab, kesetaraan akuntabilitas, dan keyakinan bahwa, pada intinya, orang-orang itu serupa, semuanya adalah tanda kedewasaan (Anggraeni & Edy Rahardja, 2018).

b. Integritas Karyawan

Integritas adalah konsep linguistik yang mengacu pada kelengkapan, konsistensi, kejujuran, dan keserupaan hati, perkataan, dan perbuatan. Integritas, moralitas dan etika berjalan beriringan. Kata Latin integer (utuh atau keseluruhan), yang berarti utuh, bulat, penuh kesucian, atau bersih, dari mana asal kata integritas berasal dari etimologinya. Oleh karena itu, integritas dapat diartikan sebagai gaya hidup yang tertib, sehat, dan damai secara umum (Waridin, 2021). Dengan kata lain, integritas berasal dari berbagai sudut pandang, termasuk sudut pandang tradisi etis dan koneksi etis. Integritas dan "etika" dan "moralitas" berjalan beriringan. Kedua istilah ini berbeda satu sama lain dalam beberapa hal. Moralitas, dalam definisinya yang paling luas, lebih menekankan pada kualitas dan karakter unik setiap orang daripada pada hukum dan kepatuhan. Sebagai gambaran, prinsip-prinsip moral seperti kebajikan, kasih sayang, amal, dan lain-lain penting, namun tidak termasuk dalam hukum. Akhlak yang berlandaskan pada karakter seringkali menonjolkan keunikan dalam diri seseorang (Riyadi, 2021).

Integritas, menurut Development Dimensions International (DDI), adalah penerimaan standar sosial, moral, dan organisasi serta menjunjung tinggi prinsip-prinsip moral. Hal ini dilakukan dengan mendukung norma sosial, etika, serta organisasi serta secara ketat mengikuti kode etik serta prinsip etika. Integritas, di sisi lain, adalah konsistensi perilaku seseorang dengan apa yang dipikirkannya, menurut Hay Consultant. Bahkan dalam keadaan sulit, bersikap jujur dan terbuka tentang tujuan, pandangan, dan perasaan seseorang menunjukkan rasa hormat terhadap keterusterangan orang lain. (*Integrity means that a person "walks the talk," meaning that their actions match their beliefs about what is significant.*

Openly and honestly expresses thoughts, ideas, and feelings and values transparency and honesty, even during challenging discussions with long-term parties.) (Pambudy & Handayati, 2022). Inti dari integritas menurut beberapa definisi tersebut adalah kejujuran, integritas, dan tekad untuk menjunjung standar moral yang tinggi. Integritas ditunjukkan oleh konsistensi keyakinan dan perilaku, perkataan dan tindakan, serta emosi dan perasaan. Untuk menggunakan kebebasan yang telah diberikan kepada kita dengan tepat, kejujuran diperlukan. Di dalam korporasi, rasa saling percaya harus dibangun melalui kejujuran. (Dwi Prawani Sri Redjeki, 2019).

c. Kinerja Karyawan

Pengetahuan dan kemampuan seseorang tidak dapat diamati secara langsung. Diperlukan pengukuran dengan menilai jumlah serta kualitas kerja pekerja sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan (Muhammad Ikhsan H, 2022). Untuk memberikan informasi yang relevan bagi manajer atau pimpinan tentang persyaratan karyawan, serta untuk melaksanakan promosi dan menganalisis perilaku karyawan, penilaian pekerjaan harus dilakukan seobjektif mungkin. Pencapaian karyawan ditunjukkan melalui upaya efektif mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Selain itu, kinerja karyawan menunjukkan tingkat kontribusi mereka terhadap bisnis atau grup. Harus ada kriteria kinerja untuk mengevaluasi kinerja staf. Efektivitas kinerja dapat dinilai dengan menggunakan standar kinerja (Herniah, 2020).

Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kinerja yang baik. *Employee motivation, organizational culture, leadership style, work procedures, communication, education level, work experience, compensation, training, career development, promotion, loyalty, physical environment, organizational climate, conflict, organizational commitment, and organizational effectiveness*, semuanya dapat berdampak pada kinerja karyawan (Orocomna, 2018).

Ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan dari argumentasi yang telah dibuat. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain, seperti kebahagiaan kerja, jumlah kompensasi, bakat, kemampuan emosi, dan daya cipta individu. Perlu menggunakan metrik yang mempermudah penilaian kinerja karyawan. Bisa dikatakan bahwa lima indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta kerjasama dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang pegawai. Tanda-tanda ini dapat dijelaskan sebagai berikut: Jumlah hasil tujuan yang diselesaikan oleh karyawan dalam jam kerja tertentu disebut jumlah pekerjaan. pekerjaan dengan standar tinggi yang berfokus pada pemenuhan parameter atau persyaratan yang ditentukan. tepat waktu saat bekerja. Setiap pekerjaan mempunyai persyaratan unik, untuk beberapa jenis pekerjaan, harus dipenuhi tepat waktu (Suwati, 2020).

3. Metode Penelitian

a. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Para penulis ini memakai penelitian kuantitatif. Para penulis menggunakan desain penelitian asosiatif. Hubungan sebab akibat antara variabelindependen serta variabel dependen adalah fokus dari studi asosiasi.

b. Lokasi Penelitian

Lokasi peneliti melakukan penelitian adalah tempat mereka mencari informasi tentang subjek penyelidikannya. Peneliti memilih tempat penelitian di PT. Sabda Mandiri Wisata Jl. Rumah Sakit H., Kenangan Baru, Medan Estate, Kota Medan, Sumatera Utara 20371.

c. Populasi dan Sampel

Suatu populasi terdiri dari semua partisipan dalam suatu penelitian yang berupa manusia, benda, atau peristiwa. Peneliti memilih untuk melihat karyawan PT Sabha Mandiri Wisata untuk penelitian ini. 51 sampel pekerja dikumpulkan. Populasi dikumpulkan dari beberapa departemen PT Sabda Mandiri Wisata. *Internal Audit, Document Control, Representative Systemof, Secretary, Customer Service And Document, Document, Customer Service, Marketing Communication, Sales And Marketing, Sales, Marketing, Finance And Accounting, Cashier, Accounting, Finance, Messenger, Logistics divisions, Admin, HRD And GeneralAffair, HRD, General Affair, OfficeBoy, Driver, IT/DB, Reservation, Hotel, Bus, Itinerary, Reservation, Hotel, Bus, Itinerary, and Logistics divisions are a few of them. Tickets, domestic, international, visa, administration, and Operation Saudi.*

d. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono, menyatakan bahwa "Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono, menyatakan bahwa "Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial". Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| 1. SS : Sangat setuju | Diberi skor 5 |
| 2. S : Setuju | Diberi skor 4 |
| 3. RG: Ragu-ragu | Diberi skor 3 |
| 4. TS : Tidak setuju | Diberi skor 2 |
| 5. ST : Sangat tidak setuju | Diberi skor 1 |

e. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memastikan validitas hasil dan analisisnya menggunakan statistik atau SPSS 24.00, peneliti mengumpulkan kuesioner dan dokumen sebagai bagian dari metodologi pengumpulan data mereka. Kuesioner: Responden yang digunakan sebagai subjek survei adalah karyawan PT Sabda Mandiri Wisata miliknya, dan teknik angket atau angket merupakan instrumen penting untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan pendapat kepada responden. Angket yang dipakai ialah Skala Likert. Kuesioner Likert menciptakan skala Likert sebagai sistem penilaian pada tahun 1932. Tujuan dari skala Likert adalah untuk mengkarakterisasi sifat, perilaku, dan persepsi seseorang tentang kejadian yang terjadi.

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| 1. SS : Sangat setuju | Diberi skor 5 |
| 2. S : Setuju | Diberi skor 4 |
| 3. RG: Ragu-ragu | Diberi skor 3 |
| 4. TS : Tidak setuju | Diberi skor 2 |
| 5. ST : Sangat tidak setuju | Diberi skor 1 |

f. Model Analisis Data

Teknik analisis data yaitu suatu kegiatan penyelidikan terhadap suatu peristiwa dengan berdasar pada data nyata agar dapat mengetahui keadaan yang sebenar-benarnya dalam rangka memecahkan permasalahan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang valid dan ilmiah (Rahmani, 2016).

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik. Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha $>$ 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini akan diuji menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Model regresi berganda harus memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Apabila dalam suatu model telah memenuhi asumsi klasik, maka dapat dikatakan model tersebut sebagai model ideal atau menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik atau Best Linier Unbias Estimator (BLUE). Model regresi perlu diuji dengan asumsi klasik karena kriteria BLUE diatas, yang dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Pengujian distribusi data bertujuan untuk pengujian suatu data penelitian apakah dalam model statistik, variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Distribusi data normal menggunakan statistik parametrik sebagai alat pengujian. Sedangkan distribusi tidak normal digunakan untuk analisis pengujian statistik non parametrik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji normalitas data dari masing-masing variabel dengan menggunakan one-sample kolmogorov-smirnov.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

c. Uji Heteroskedastisitas

Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y -prediksi $- Y$ sesungguhnya) yang telah distudentized. Melihat grafik terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel servant leadership (X_1) dan Integritas Karyawan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

X_1 = servant leadership

X_2 = Integritas Karyawan

b_1 = Koefisien Regresi servant leadership

b_2 = Koefisien Regresi Integritas Karyawan

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan :

a. Uji Partial (uji-t)

Uji partial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu servant leadership (X_1) dan Integritas Karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

b. Uji Simultan (uji-f)

Uji simultan (uji-f) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu servant leadership (X_1) dan Integritas Karyawan (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi = 0, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi = 1, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan 0 dan 1. secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (total error). menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

4. Hasil Dan Pembahasan

Tujuan penelitian ialah agar mengetahui pengaruh servant leadership dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan PT Sabda Mandiri Wisata, serta pengaruh keduanya terhadap kinerja pegawai secara bersamaan. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 51 orang yang semuanya bekerja di PT Sabda Mandiri Wisata. Data primer dipakai dalam penelitian. Di PT Sabda Mandiri Wisata, penyebaran kuesioner dilakukan untuk mengumpulkan data primer. Penelitian lapangan tertera dibawah ini:

1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian, analisis statistik deskriptif dengan memakai nilai maksimum, minimum, mean, serta standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden, semuanya digunakan dalam analisis deskriptif. Di bawah ini adalah rincian dari masing-masing analisis deskriptif.

a. Karakteristik Responden

Dalam jajak pendapat ini, karakteristik responden berikut dicatat: jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Di bawah ini adalah ringkasan ciri-ciri responden:

1) Jenis Kelamin

Tabel di bawah ini memberikan gambaran ciri-ciri pekerja PT Sabda Mandiri Wisata menurut jenis kelamin:

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	20	37,3
Laki-laki	31	62,7
Jumlah	51	100,0

2) Usia

Berikut tabel karakteristik pekerja PT Sabda Mandiri Wisata menurut umur:

Tabel 2. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30tahun	26	50,9
31-40tahun	17	29,1
>40tahun	8	20,0
Jumlah	51	100,0

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dibuat sebelum dilakukan analisis regresiberganda. Menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 24.00 for Windows, uji normalitas, linieritas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan sebagai bagian dari penelitian ini. Di bawah ini adalah temuan dari uji persyaratan analitis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah distribusi datanormal. Memanfaatkan tes Kolmogrov-Smirnov, temuan berikut dari penyelidikan ini ditemukan:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>ServantLeadership</i>	0,099	Normal
Integritas Karyawan	0,118	Normal
KinerjaKaryawan	0,067	Normal

Sumber: DataPrimer 2023

Karena semua variabel penelitian mempunyai nilai ($\text{sig} > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara teratur, yang berarti bahwa variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Untuk memastikan apakah hubungan antara variabel independen serta dependen adalah linier, dipakai uji linieritas. apabila nilai $\text{sig} > 0,05$, maka hubungan variabel bebas serta terikat harus linier. Temuan uji linearitas dirangkum di bawah:

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0,519	Linier
Integritas Karyawan	0,244	Linier

Sumber: Data Primer 2023

Semua variabel dalam penelitian mempunyai nilai ($\text{sig} > 0,05$), yang berarti bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier, sesuai dengan hasil uji linieritas pada tabel di atas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dipakai dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat korelasi silang antara variabel independen. Disebut sebagai masalah multikolinearitas jika terdapat korelasi. Dengan nilai toleransi dan VIF, Anda bisa menentukan apakah ada multikolinearitas. Jika toleransi lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF < 10 maka multikolinearitas tidak terjadi. Tabel dibawah ini menampilkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan pada model regresi yang dipakai penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Servant Leadership</i>	0,866	1,155	Non Multikolinieritas
Integritas Karyawan	0,866	1,155	NonMultikolinieritas

Sumber: DataPrimer 2023

Variabel semua mempunyai nilai yang dapat diterima diatas 0,1 serta nilai VIF dibawah 10, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa model

regresi penelitian tidak menunjukkan multikolinearitas. Ini terjadi karena tidak ada korelasi antara variabel independen.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai agar mengetahui apakah berbagai data residual dalam model regresi menunjukkan heteroskedastisitas. Model regresi yang layak ialah model yang menerapkan uji Glejser untuk memverifikasi bahwa model tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas. Tidak ada jejak heteroskedastisitas jika variabel independen tidak signifikan secara statistik serta tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Temuan uji heteroskedastisitas model regresi penelitian ini ditunjukkan di bawah:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
<i>ServantLeadership</i>	0,320	NonHeteroskedastisitas
Integritas Karyawan	0,496	NonHeteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2023

Mengingat bahwa semua nilai signifikan untuk variabel lebih dari 0,05, jelas dari tabel di atas bahwa model regresi yang dipakai untuk penelitian tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Ini memberitahukan bahwa model regresi tidak menginduksi ketimpangan varians di antara observasi yang tersisa.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan diuji dengan memakai pengujian hipotesis. Premis studi ini berfokus pada bagaimana integritas karyawan dan servant leadership dapat berdampak atau tidak terhadap seberapa baik kinerja karyawan PT Sabda Mandiri Wisata. Analisis regresi berganda dipakai untuk menilai pertanyaan penelitian. Hasil analisis regresi berganda memakai perangkat lunak SPSS 24.00 for Windows ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1(β)	Model 2(β)	Model 3(β)	Model 4(β)
Jenis Kelamin	0,376	0,302	0,356	0,295
Usia	0,377	0,345	0,352	0,330
Pendidikan	0,362	0,286	0,277	0,233
<i>Servant Leadership</i>		0,303		0,270
Integritas Karyawan			0,217	0,159
R^2	0,638	0,712	0,675	0,731
ΔR^2	0,638	0,074	0,036	0,093

Sumber: DataPrimer yangdiolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, model 2, 3, dan 4 digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis, namun model 1 tidak digunakan karena pengujian regresi model 1 hanya memasukkan variabel kontrol dan tidak memasukkan variabel independen. Berikut pemaparan hasil pengujian hipotesis:

a. Uji Hipotesis I

Dari tabel rangkuman analisis regresi pada Tabel 7 dan persamaan $Y = a + 0,303X_1 + e$ bahwa servant leadership berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai beta (β) 0,303 ($p=0,000$), hasil uji regresi menunjukkan bahwa servantleadership berpengaruh positif serta substansial terhadap kinerja insan PT Sabda Mandiri Wisata. Hipotesis pertama dapat diterima jika kontribusi pengaruh servant leadership terhadapkinerja karyawan adalah (ΔR^2) 0,074 atau 7,4%.

b. Uji Hipotesis II

Integritas Karyawan memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh tabel ringkasan studi regresi pada Tabel 7: $Y = a + 0,274X_2 + e$. Dengan nilai beta (β) 0,274 ($p=0,000$), hasil ujiregresi menunjukkan bahwa integritas karyawan berpengaruh positif serta substansial terhadap kinerja karyawan di PT Sabda Mandiri Wisata.

Hipotesis kedua terbukti benar karena integritas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang memberikan kontribusi (ΔR^2) 0,036 atau 3,6%.

c. Uji Hipotesis III

Menurut tabel ringkasan Tabel 7 untuk studi regresi, kepemimpinan pelayan dan integritas karyawan memiliki efek berikut terhadap kinerja karyawan: $Y = a + 0.270X_1 + 0.159X_2 + e$. Menurut hasil ujiregresi, integritas karyawan dan servant leadership mempunyai pengaruh simultan yang menguntungkan serta substansial terhadap kinerja karyawan PT Sabda Mandiri Wisata. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,270 ($p=0,000$) untuk variabel servant leadership dan 0,159 ($p=0,008$) untuk variabel komitmen organisasi. Hipotesis ketiga didukung karena integritas karyawan dan servant leadership sama-sama memberikan kontribusi (ΔR^2) 0,093 atau 9,3% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kinerja karyawan pada PT Sabda Mandiri Wisata dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh <i>Servant leadership</i> .	Terbukti
2.	Integritas Karyawan memiliki dampak yang menguntungkan dan penting terhadap seberapa baik kinerja karyawan di PT Sabda Mandiri Wisata.	Terbukti
3.	Kinerja Insan PT Sabda Mandiri Wisata dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Servant Leadership dan Integritas Pegawai secara bersamaan.	Terbukti

Sumber: Data Primer 2023

Tujuan dari penelitian ialah untuk mengetahui bagaimana pengaruh integritas karyawan dan kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja karyawan PT Sabda Mandiri Wisata.

1. Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan PT Sabda Mandiri Wisata

Sebagaimana diilustrasikan oleh koefisien beta sebesar (β) 0,303 ($p=0,000$), temuan menunjukkan bahwa servant leadership memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja personel PT Sabda Mandiri Wisata. Hipotesis pertama didukung oleh penelitian ini karena servant leadership mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,074 atau 7,4%.

Dalam hal ini, saat pemimpin menawarkan layanan kepada staf, hal itu bisa menaikkan kinerja staf. Pemberdayaan (empowerment) dapat digunakan untuk menunjukkan kepemimpinan yang melayani. Tujuan pemberdayaan adalah untuk memanfaatkan potensi dan kemampuan yang sudah ada pada individu sehingga mereka dapat menjadi lebih mandiri dan berkinerja lebih baik, yang akan berdampak positif baik bagi bisnis maupun karyawan. Pemberdayaan karyawan juga memberi pekerja perasaan bahwa pekerjaan mereka penting, bahwa mereka mampu, dan bahwa mereka memiliki pilihan dalam apa yang mereka lakukan. Bantuan pemberdayaan karyawan dalam memberi mereka pengaruh yang lebih besar atas seberapa baik mereka bekerja dan bagaimana mereka menangani stres. Karena mereka akan dapat mengenali dan merasakan kepemilikan psikologis atas pekerjaan mereka, pekerja yang diberdayakan juga cenderung menunjukkan lebih banyak inisiatif pribadi.

2. Pengaruh Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Sabda Mandiri Wisata

Koefisien beta sebesar (β) 0,274 ($p=0,000$) terlihat bahwa Integritas Karyawan berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja Insan PT Sabda Mandiri Wisata. Hipotesis kedua didukung oleh penelitian ini karena integritas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu 0,036 atau signifikan 3,6%. Integritas Karyawan merupakan elemen kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan. Integritas karyawan adalah dorongan yang dihasilkan dari orang-orang yang beroperasi dengan cara yang konsisten dengan tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mengutamakan kepentingan organisasi. Organisasi memandang komitmen sebagai orientasi nilai, menunjukkan bahwa orang benar-benar mempertimbangkan dan menghargai anggota tim dan organisasinya.

3. Pengaruh Servant Leadership dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Sabda Mandiri Wisata

Temuan penelitian menunjukkan bahwa integritas karyawan dan servant leadership mempunyai

pengaruh simultan yang menguntungkan serta cukup besar terhadap kinerja insan PT Sabda Mandiri Wisata. Ini ditunjukkan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,270 ($p=0,000$) untuk variabel servant leadership dan 0,159 ($p=0,008$) untuk variabel integritas pegawai. Penelitian ini mampu mendukung hipotesis ketiga karena menunjukkan bahwa servant leadership dan integritas karyawan memiliki nilai sebesar 0,093 atau 9,3% terhadap kinerja karyawan.

Produktivitas staf dapat berdampak pada keberhasilan organisasi, oleh karena itu setiap bisnis berupaya meningkatkan produktivitas staf untuk memenuhi tujuan kelompok yang ditetapkan. Dalam definisi Wirawan, kinerja ialah hasil yang tercipta selama pekerjaan atau tindakan serta indikasi pekerjaan. As'ad (2005:63), kinerja mengacu pada seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Dua unsur yaitu servant leadership dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penggunaan servant leadership dalam suatu perusahaan dapat memacu kinerja. Hal ini dimaksudkan agar tidak ada sekat-sekat yang kuat antara pimpinan dan pegawai dan pimpinan menggambarkan dirinya sebagai sahabat bagi pegawai dan pegawai. Di sisi lain, kinerja akan dipengaruhi oleh integritas yang kuat yang dijunjung tinggi oleh karyawan. Jumlah dedikasi, baik dari perusahaan kepada karyawannya maupun dari karyawan kepada perusahaan, sangat penting karena akan membantu menumbuhkan lingkungan kerja yang profesional.

4. Servant Leadership dan Integritas Karyawan dalam Pandangan Islam Kepemimpinan Islam, atau imamah, adalah gagasan yang ditemukan baik dalam Al-Qur'an dan Sunnah yang mencakup semua aspek keberadaan manusia, dari individu hingga keluarga dan bahkan umat manusia atau organisasi. Untuk mengikuti ajaran Islam dan memastikan kehidupan yang lebih baik didunia serta akhirat sebagai tujuannya, pengertian ini mencakup cara memimpin dan dipimpin.

Kepemimpinan Islam diilhami oleh sifat yang muncul secara alami pada setiap manusia. Allah telah menjadikan manusia sebagai khalifah-Nya dimuka bumi (QS. Al-Baqarah: 30). Khalifah ditugasi menjalankan peran sucinya sebagai pembawa rahmat alam semesta. bersamaan dengan seorang abdullah [hamba Allah] yang wajib memberikan seluruh pengabdianya kepada jalan Allah dan selalu tunduk. "Masing-masing kalian ialah pemimpin, dan setiap pemimpin dimintai pertanggung jawaban," sabda Nabi. Karena Allah telah menganugerahi umat manusia dengan kemampuan berpikir konseptual, mereka yang diberi mandat dapat menegakkan iman itu. Selain memberi Adam kehendak bebas untuk memanfaatkan dan mengembangkan semaksimal mungkin, Dia mengajarkan Adam nama-nama (barang) secara keseluruhan, mengungkapkannya kepada para malaikat, dan kemudian menuntut mereka: "Beri tahu Aku nama-nama benda ini jika kamu benar-benar orang yang bertakwa" (QS. al-Baqarah: 31). Al-Qur'an memandang kepemimpinan sebagai sesuatu yang mendasar untuk mengatur interaksi sosial dan lingkungan. Definisi al-Qur'an tentang kepemimpinan tidak hanya berlaku untuk masalah Ukhrawi. Ini juga terkait dengan masalah-masalah umum seperti tijara, perdagangan industri, bisnis, politik, pembentukan kelompok, dan bahkan manajemen diri.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan PT Sabda Mandiri Wisata dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh servant leadership. Koefisien beta (β) 0,303 mendukung hal ini. Pengaruh servant leadership yang melayani adalah 0,074 terhadap kinerja karyawan.
2. Integritas karyawan berpengaruh baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan PT Sabda Mandiri Wisata. Koefisien beta (β) 0,274 berfungsi sebagai buktinya. Integritas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,036.
3. Kinerja karyawan di PT Sabda Mandiri Wisata secara bersamaan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh servant leadership dan integritas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien beta (β) pada variabel integritas pegawai sebesar 0,159 dan variabel servant leadership sebesar 0,270. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang melayani dan integritas karyawan sebesar 0,093.
4. Servant Leadership dan Integritas Karyawan dalam Pandangan Islam Kepemimpinan Islam, atau imamah, adalah gagasan yang ditemukan baik dalam Al-Qur'an dan Sunnah yang mencakup semua aspek keberadaan manusia, dari individu hingga keluarga dan bahkan umat manusia atau organisasi.

Daftar Pustaka

- Agustin, D. S. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan umkm dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 7(1), 11.
- Anggraeni, D. A., & Edy Rahardja. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan feminin, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT leo agung raya, semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 11.
- Aryani, L. (2019). Kompetisi Tidak Sempurna Tanpa Integritas Pada Pemimpin. *Jurnal Psikologi*, 4(2), 11.
- Dwi Prawani Sri Redjeki, J. H. (2019). Memahami Sebuah Konsep Integritas. *Jurnal Stie Semarang*, 4(1), 11.
- Elida Agustinah, Jamal Abdul Naser, S. M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 11.
- Fachreza Abhitama, O. P. M. (2014). Hubungan Antara Servant Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo. *Terapan, Jurnal Psikologi Teori Dan*, 4(2), 11.
- Fauzan, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 18(1), 12.
- Frima, R. dan F. S. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penggunaan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja UMKM di Kota Padang. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 15.
- Helmawati, Ethika, R. H. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan locus of control terhadap kinerja individu pada UMKM di Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 15(2), 11.
- Herniah, S. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. PLN (Persero) Area Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 11.
- Indra Maulani, M. (2022). PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA ALIH DAYA PELAYANAN TEKNIK PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN SATUI. UNISKA.
- Indriyani, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto. IAIN Batusangkar.
- Inka Ayu Nurhana, M. Hasan Ma'ruf, J. S. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI Pada Sektor Keuangan (Tahun 2018-2019). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(1), 13.
- Ishak, A. H. S. (2018). Kinerja Pegawai Outsourcing Di PT. Telkom Divre VII Kota Makassar. *Jurnal Kolaborasi Administrasi Publik*, 4(3), 11.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi*, 4(1), 11.
- Khasanah, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Jakad Publishing.
- Kusuma Candra Kirana, & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 11.
- Lobeng, Hander and Wahono, H. T. T. (2020). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Sejahtera usaha bersama Jombang*. STIE Dewantara Jombang.
- Maria, N. (2019). Strategi dan Manajemen Dakwah Lembaga Dakwah Islam Indonesia (LDII) Kecamatan Tugu Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 35(12), 11.
- Muhamad Umar Mai, S. S. (2020). Pengaruh Struktur Modal Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Industri Manufaktur Kriteria Syariah di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 11.
- Muhammad Ikhsan H, M. F. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nubika Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Bursa : Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 3.
- Orocoma, C. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 4.
- Pambudy, A. P., & Handayati, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Inovasi Terhadap Kinerja Umkm Dimediasi Kecerdasan Emosional. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 11.
- Riyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 11.
- Rucy Arum Wijayanti, U. P. (2019). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Melayani Pimpinan Dengan Stress Kerja Pada Tenaga Pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru. *Jurnal Empati*, 3(2), 11.
- Sarjana, S. (2016). Pengaruh Etika, Perilaku, dan Kepribadian Terhadap Integritas Guru. *Jurnal Penkeb*, 5(3), 11.
- Sri Laksmi Pardanawati, Rukmini Rukmini, M. L. N. F. (2020). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Konsep Kartu Skor Berimbang. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 21(1), 11.
- Suwati, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 11.
- Syaidah, N. (2020). Manajemen dan Kepemimpinan. *Jurnal Darul Ilmi*, 3(2), 11.
- Waridin, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis*, 7(2), 11.