

***Servant Leadership* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT Cometic Perkasa Abadi Semarang**

Careza Rizky Ayuningtyas¹, Nurhayati Nurchayati²

^{1,2} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Email: carezarizky@gmail.com¹, nurchayatisumarno@untagsmg.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pelayan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 122 orang. Besar sampelnya adalah 93 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner yang dikumpulkan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan yang melayani dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan pelayan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Servant Leadership, Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of servant leadership and compensation on employee performance either directly or through organizational commitment. The population in this study is 122 people. The size of the sample is 93 respondents. The data source used is primary data with questionnaire data collection method which gather using the simple random sampling technique. The analysis technique used is path analysis. The results of the research showed that servant leadership and compensation has a positive and significant effect on organizational commitment. Servant leadership and compensation has a positive and significant effect on employee performance. The Sobel test results indicated that the variable of organizational commitment can mediate the influence of servant leadership and compensation on employee performance.

Keywords: *Servant Leadership, Compensation, Organizational Commitment, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia industri di Indonesia semakin ketat, karena semakin banyak perusahaan-perusahaan baik yang bergerak dalam bidang industri, jasa, maupun perdagangan yang terus bermunculan. Salah satu persaingan bisnis yang terjadi saat ini adalah pada industri jasa konstruksi, dimana sektor konstruksi sebagai salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pada tahun 2021. Pertumbuhan sektor konstruksi telah diperkirakan tumbuh positif sebesar 8,7 persen dimana pada tahun sebelumnya sektor konstruksi sempat mengalami penurunan sebesar 3,3 persen. Jasa konstruksi juga menjadi sektor yang memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi dari sektor konstruksi pada tingkat perekonomian Indonesia yang berada pada

urutan keempat dengan nilai 10,48 persen terhadap Produk Domestik Bruto Indonesia pada triwulan IV tahun 2021 (www.bps.go.id 2022).

Bisnis jasa konstruksi menjadi salah satu usaha yang memiliki karakteristik tertentu, karena dalam jasa konstruksi mempunyai batasan-batasan yang harus dipenuhi oleh pelaku bisnis tersebut. Batasan-batasan tersebut diantaranya waktu yang berkaitan dengan waktu pelaksanaan proyek, biaya yang berhubungan dengan anggaran proyek tersebut, kualitas berkaitan dengan spesifikasi yang digunakan, serta penjaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik untuk pekerja maupun lingkungan sekitar proyek. Perusahaan jasa konstruksi juga harus mempunyai SDM yang berkualitas dan berkompeten serta memiliki kemampuan dan keterampilan yang optimal karena SDM menjadi aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas suatu perusahaan untuk dapat bertahan dalam ketatnya persaingan saat ini, setiap perusahaan harus dapat mengelola SDM yang dimiliki dengan baik agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan sebagai suatu kegiatan nyata yang berupa perwujudan dari seorang karyawan untuk mencapai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan dapat menjadi tolok ukur yang dilakukan perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab, tetapi tidak semua karyawan dalam perusahaan memiliki kualitas yang sama pada saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, karena kemampuan karyawan berbeda-beda. Peningkatan kinerja dari setiap karyawan dalam suatu dapat dipengaruhi berbagai macam faktor, diantaranya adalah *servant leadership* dan kompensasi (Aprilliansyah et al., 2018), serta dapat dipengaruhi oleh adanya komitmen organisasi dari karyawan tersebut (Sumiatik et al., 2021).

Kajian mengenai kinerja karyawan pada penelitian ini dilakukan pada PT. Cometic Perkasa Abadi Semarang, salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi dan berdiri pada tahun 2008. PT. Cometic Perkasa Abadi Semarang sebagai perusahaan konstruksi harus menunjukkan kinerja yang optimal agar dapat menyelesaikan proyek dengan tepat waktu sesuai dengan yang sudah direncanakan sebelumnya sehingga dapat memberikan kepuasan kepada klien melalui kinerja karyawannya yang optimal. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan bukan menjadi hal mudah, berbagai macam permasalahan muncul dapat menghambat kinerja karyawan pada saat pengerjaan proyek. Berbagai hambatan datang baik dari internal karyawan maupun eksternal karyawan, sehingga kinerjanya menjadi kurang optimal, dan berdampak pada penyelesaian proyek yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Kinerja karyawan pada tahun 2021 masih kurang optimal, hal ini disebabkan adanya 4 proyek yang mengalami keterlambatan dalam penyelesaian proyek yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Proyek-proyek yang mengalami keterlambatan antara lain Proyek Siak Perawang yang terlambat selama 4 bulan, Proyek ACS Selayang dan ACS Muara Karang yang mengalami keterlambatan 2 bulan, serta proyek Tanah Jawa yang mengalami keterlambatan selama 1 bulan. Adanya keterlambatan kerja tersebut menunjukkan jika masih ada masalah kinerja karyawan yang terjadi.

Fenomena permasalahan kinerja karyawan tersebut dapat terjadi karena adanya pengaruh dari *servant leadership* dan kompensasi yang diterima karyawan. Fenomena *servant leadership* terjadi karena pimpinan proyek yang belum mampu menerapkan kepemimpinan yang baik, mengingat banyak pimpinan yang kurang menunjukkan kepeduliannya terhadap karyawan, lebih banyak mementingkan kepentingan perusahaan saja. Pimpinan proyek juga masih banyak yang bersikap individualis dalam mengambil keputusan dalam proyek yang dilaksanakan sehingga banyak karyawan yang merasa tidak dilibatkan, akhirnya berdampak pada komitmen kerja yang menurun dan penurunan kinerja karyawan. Permasalahan lainnya juga terjadi karena kompensasi yang diterima karyawan, pemberian kompensasi yang dirasa masih belum adil, dan belum sesuai dengan tugas kerja yang dibebankan, sehingga berdampak perasaan kurang dihargai pada diri karyawan yang memicu penurunan komitmen

organisasi, yang ditunjukkan dari banyaknya karyawan yang mengundurkan diri saat proyek belum selesai, yang menjadi salah satu tanda penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pada proyek Siak Perawang, pada tahun 2021 ada 9 orang yang mengundurkan diri, ACS Selayang ada 8 orang yang mengundurkan diri, ACS Muara Karang ada 8 orang yang mengundurkan diri, serta Tanah Jawa ada 6 orang.

Dorongan dilakukan penelitian juga dilihat dari adanya kesenjangan hasil penelitian, diantaranya Setyaningrum et al., (2017), Aprilliansyah et al., (2018), Hasanah & Mujanah (2020), Ekhsan & Aziz (2021) Nugroho & Putro (2021), Pakpahan et al., (2021) yang menyatakan *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian Kamanjaya et al., (2017) dan Sahem et al., (2020) yang menyatakan *servant leadership* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Aprilliansyah et al., (2018), Rahmawathi & Supartha (2018), Widagdo et al., (2018), Anugrah (2020), dan Sumiatik et al., (2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian Bangun et al., (2019) dan Rinny et al., (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal-hal tersebut diajukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Servant Leadership* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada PT Cometic Perkasa Abadi Semarang)”.

METODE

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Cometic Perkasa Abadi dengan jumlah 122 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan Rumus Slovin, dan diperoleh jumlah sampel sebesar 93 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan survei menggunakan kuesioner dan sebelum instrumen dibagikan kepada responden diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Setiap item pernyataan yang digunakan pada variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $> 0,374$), sehingga semua indikator dari masing-masing variabel penelitian dapat dikatakan valid. Nilai *cronbachs alpha* lebih besar dari 0,70, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel, artinya bahwa kuesioner yang digunakan sudah andal yang berarti bahwa jawaban yang diberikan responden sudah konsisten. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan analisis kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda, analisis jalur dan uji sobel. Setelah persamaan regresi diperoleh selanjutnya model diuji dengan uji normalitas, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas), uji kelayakan model dan uji hipotesis, Operasionalisasi variabel penelitian dapat disajikan pada tabel 1:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	<i>Servant Leadership</i> (X1)	Kepemimpinan yang melayani dan berawal dari perasaan tulus dalam hati dan ingin memberikan memotivasi, membimbing, menawarkan harapan, serta memberikan pengalaman kepedulian dengan mengedepankan prinsip melayani karyawan atau bawahannya, membangun kedekatan yang erat sehingga dapat menciptakan pengaruh	1. Kasih sayang 2. Pemberdayaan 3. Visi 4. Kerendahan hati 5. Kepercayaan Sumber : Sahem et al., (2020)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		positif terhadap perkembangan usaha yang dijalankan.	
2.	Kompensasi (X2)	Bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan dapat berbentuk uang, barang baik secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan dianggap dapat meningkatkan efektivitas terhadap pencapaian tujuan perusahaan.	1. Gaji pokok 2. Uang makan 3. Benefit kesehatan 4. Uang lembur 5. Tunjangan hari raya 6. Bonus Sumber : Kasmir (2019)
3.	Komitmen Organisasi (Z)	Sikap atau keyakinan yang menunjukkan keinginan kuat dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota atau loyal terhadap perusahaan dan menerima tujuan serta nilai organisasi dengan diiringi oleh perilaku meningkatkan keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berupaya untuk berprestasi dan mengabdikan kepada perusahaan.	1. Kecintaan karyawan kepada perusahaan 2. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya 3. Keterikatan karyawan kepada pekerjaan 4. Kesetiaan terhadap perusahaan 5. Karyawan merasa bahagia dalam bekerja 6. Kebanggaan bekerja pada perusahaan Sumber : Darmawan (2013)
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berkaitan dengan tugas kerja, wewenang serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai serta harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.	1. Kualitas kerja karyawan 2. Kuantitas kerja dari karyawan 3. Ketepatan waktu kerja 4. Efektivitas kerja 5. Kemandirian kerja 6. Komitmen kerja Sumber : Robbins & Judge (2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagian besar atau 90,3 persen responden berjenis kelamin laki-laki, 41,9 persen berusia antara 31 sampai 40 tahun dan sebesar,43 persen memiliki pendidikan Sarjana dan 23,7 persen sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Hasil analisis mengenai pengaruh *servant leadership* dan kompensasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh *servant leadership*, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Regresi

Pengaruh Variabel	B	t hitung	Sig.
<i>Servant Leadership</i> → Komitmen Organisasi	0,400	5,022	0,000
Kompensasi → Komitmen Organisasi	0,474	5,950	0,000

<i>Servant Leadership</i> → Kinerja Karyawan	0,194	2,475	0,015
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,216	2,645	0,010
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,523	5,708	0,000
R Model 1 = 0,572			
R Model 2 = 0,677			
Sig. F = 0,000			

Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan model 1 adalah 0,572 yang menunjukkan bahwa *servant leadership* dan kompensasi dapat menjelaskan variasi variabel komitmen organisasi sebesar 57,2 persen, Sisanya 42,8 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan model 2 adalah 0,677. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa *servant leadership*, kompensasi, komitmen organisasi dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan adalah sebesar 67,7 persen dan sisanya 32,3 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0,000, dan lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tahap pertama dan tahap kedua sesuai dan signifikan, sehingga layak untuk digunakan.

Nilai t hitung variabel *servant leadership* lebih besar dari t tabel ($5,022 > 1,987$), serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima, hal ini berarti bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu yang menyatakan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi **dapat diterima**. Hasil ini mendukung hasil penelitian Kamanjaya et al., (2017), Setyaningrum et al., (2017), Hasanah & Mujanah (2020), Ekhsan & Aziz (2021) dan Nugroho & Putro (2021) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, tetapi hasil tersebut bertentangan dengan hasil dari Pakpahan et al., (2021) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Nilai t hitung variabel kompensasi lebih besar dari t tabel ($5,950 > 1,987$), serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya hipotesis nol (H_0) ditolak, hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi **dapat diterima**. Hasil tersebut telah mendukung hasil penelitian Rahmawathi & Supartha (2018), Widagdo et al., (2018), Anugrah (2020), dan Sumiatik et al., (2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Nilai t hitung variabel *servant leadership* lebih besar dari t tabel ($2,475 > 1,987$), serta nilai signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05, artinya hipotesis nol (H_0), hal ini berarti bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga yang menyatakan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**. Hasil ini telah didukung dengan hasil penelitian Setyaningrum et al., (2017), Aprilliansyah et al., (2018), Hasanah & Mujanah (2020), Ekhsan & Aziz (2021), Nugroho & Putro (2021) dan Pakpahan et al., (2021) yang menyatakan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan Kamanjaya et al., (2017) dan Sahem et al., (2020) yang memiliki hasil penelitian positif tetapi tidak signifikan pada hubungan antara *servant leadership* dan kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel kompensasi lebih besar dari t tabel ($2,645 > 1,987$), serta nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05, artinya hipotesis nol (H_0) ditolak, hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Aprilliansyah et al., (2018), Rahmawathi & Supartha (2018), Widagdo et al., (2018), Anugrah (2020), dan Sumiatik et al., (2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil yang

diungkapkan oleh Bangun et al., (2019) dan Rinny et al., (2020) bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.

Nilai *t* hitung variabel komitmen organisasi lebih besar dari *t* tabel ($5,708 > 1,987$), serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya hipotesis nol (H_0) ditolak, hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Kamanjaya et al., (2017), Setyaningrum et al., (2017), Rahmawathi & Supartha (2018), Widagdo et al., (2018) dan Anugrah (2020), Hasanah & Mujanah (2020), Nugroho & Putro (2021), Pakpahan et al., (2021) dan Sumiatik et al., (2021) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Intervening

Variabel	<i>Sobel Test Statistic</i>	<i>One-tailed probability</i>	<i>Two-tailed probability</i>
X1 → Z → Y	3,484	0,000	0,000
X2 → Z → Y	3,942	0,000	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Nilai *Sobel test statistic* sebesar 3,484 dengan signifikansi 0,000. Nilai *Sobel test statistic* lebih besar dari nilai *t* tabel $3,484 > 1,987$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi secara signifikan dapat memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Kamanjaya et al., (2017), Setyaningrum et al., (2017), Hasanah & Mujanah (2020), Ekhsan & Aziz (2021), dan Nugroho & Putro (2021) yang menyatakan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang semakin tinggi akan memperkuat pengaruh *servant leadership* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai *Sobel test statistic* sebesar 3,942 dengan signifikansi 0,000. Nilai *Sobel test statistic* lebih besar dari nilai *t* tabel $3,942 > 1,987$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi secara signifikan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Rahmawathi & Supartha (2018), Widagdo et al., (2018), Anugrah (2020), Sumiatik et al., (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi atau memperkuat kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal tidak hanya menerapkan *servant leadership* dan kompensasi yang adil dan layak, melainkan diperlukan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan, sehingga antara *servant leadership* dan kompensasi harus dikombinasikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anugrah, A. (2020). The Impact Of Training and Compensation toward Employee Performance Through Organizational Commitment as An Intervening Variable at PT. Garuda Indonesia Branch Office Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 466–477.

- Aprilliansyah, A., Astuti, E. S., & Sulityo, M. C. W. (2018). Analisis Kompensasi dan Servant Leadership Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Leader Nasional unit bisnis Multilevel Marketing PT Melia Sehat Sejahtera Kota Surabaya Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 73–82.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–16.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip: Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Ekhsan, M., & Aziz, A. (2021). Servant Leadership and Employee Performance: Does Organizational Commitment Mediate in the Model? *The First International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT)*, 1(1), 373–382.
- Hasanah, U., & Mujanah, S. (2020). The Effect of Servant Leadership, Self-Awareness, and Competence on Organizational Commitment and Performance of Employees of Public Works in Bangkalan District. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 136–146.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen* (Edisi Pert). BPFE-Yogyakarta.
- Kamanjaya, I. G. H., Supartha, W. G., & Dewi, I. A. M. (2017). Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di RSUD Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7), 2731–2760.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, M., & Putro, B. D. P. (2021). Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 1–16.
- Pakpahan, M., Hardianawati, & Suwarlan. (2021). Servant Leadership and Performance Employee: The Mediating Effect of Organizational Commitment. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 529(1), 884–892.
- Rahmawathi, N. P. D., & Supartha, W. G. (2018). The Effect of Compensation on Employee Performance Mediated by Organizational Commitments. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 6(9), 286–295.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39–48.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Sahem, M., Ichsan, & Bachri, N. (2020). Servant Leadership dan Kompetensi Komunikasi: Dampaknya terhadap Kepuasan dan Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Aceh Utara. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(1), 32–47.
- Setyaningrum, R. P., Setiawan, M., & Surachman. (2017). Organizational Commitments are Mediation of Relationships Between Servant Leadership and Employee Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(4), 693–701.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumiatik, Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 11(2), 213–221.
- Widagdo, A., Widodo, D. S., & Samosir, P. S. (2018). Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 5(4), 319–325.