

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja

Bagi Rahayu( 2019), kemampuan merupakan seluruh upaya yang dicoba pegawai untuk mencapai tujuan industri. Kemampuan karyawan dicirikan selaku kapasitas karyawan buat memainkan keahlian khusus. Kemampuan karyawan amat pokok, karena dengan pengajuan ini mengarah diamati tingkatan kemampuannya buat melaksanakan kewajiban yang diturunkan kepadanya Kemampuan karyawan mempunyai kedudukan berarti kepada kesuksesan lembaga dalam menggapai tujuannya, mewajibkan tiap lembaga buat mengetahui sukses ataupun tidaknya kewajiban serta guna yang dilaksanakan terkait pada kemampuan karyawan senantiasa terpelihara dengan bagus( Safitri serta Mahaputra, 2020)

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) mengemukakan kinerja mencakup beberapa indikator yang fungsinya sebagai standar pengukuran yaitu:

##### 1) Kualitas (*Quality*)

Tingkatan dimana hasil efektifitas yang dicoba mendekati sempurna dalam maksud membiasakan sebagian metode sempurna dari performa kegiatan penuh tujuan yang diharapkan dari sesuatu kegiatan.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan

3) Ketetapan Waktu (*Punctuality*)

Tingkatan sesuatu kegiatan dituntaskan pada durasi dini yang di idamkan, diamati dari ujung koordinasi dengan hasil output dan mengoptimalkan durasi yang ada buat kegiatan lain..

4) Efektifitas (*Effectiveness*)

Tingkatan pemakaian pangkal energi orang, badan dioptimalkan dengan arti menaikan profit ataupun kurangi kehilangan dari tiap bagian dalam pemakaian pangkal energi.

5) Komitmen Organisasi (*Organizational Commmitment*)

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

**2. *Servant Leadership***

Servant leadership amat berarti untuk semua pegawai sebab atasan bisa menaruh diri sekelas dengan para bawahaannya. Bagi Rahayu( 2019),“ servant leadership merupakan pendekatan yang berpusat pada kepemimpinan dari ujung penglihatan atasan serta perilakunya, mengutamakan pengikut, atensi pada permasalahan mereka, empati dengan mereka serta menolong meningkatkan kapasitas pribadinya dengan cara penuh“. Atasan yang sanggup

menghasilkan dirinya abdi untuk kebutuhan bersama hendak bisa membuat kepemimpinan yang kuat. Servant leadership menolong industri dalam pencapaian tujuan sebab atasan tidak cuma selaku pengawas namun pula turut ikut serta serta pegawai hendak lebih termotivasi buat melaksanakan profesinya dengan lebih bagus( Safitri serta Mahaputra, 2020).

Hermin Endratno (2019) mengemukakan ada lima indikator utama seorang Servant Leadership sebagai berikut:

a) Kasih yang murni atau Agape (Agape Love)

Kasih ini menyebabkan pemimpin untuk menggap setiap orang tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi sebagai orang pelengkap antara kebutuhan dan keinginan.

b) Mendengarkan

Seorang pemimpin mendengarkan dengan penuh perhatian kepada orang lain, mengidentifikasi dan membantu memperjelas keinginan kelompok, juga mendengarkan suara hati dirinya sendiri

c) Visi (Vision),

Kepemimpinan yang melayani tidak mementingkan diri sendiri, memungkinkan ego pemimpin dengan mendapatkan cara kemampuannya dalam membayangkan masa depan organisasi.

d) Kerendahan Hati

Servant leadership (kepemimpinan melayani) melihat kerendahan hati sebagai cerminan akurat dari penilaian diri dan karena

itu, memelihara fokus pada rendah diri

e) Kepercayaan

kepercayaan adalah keterbukaan seorang pemimpin untuk menerima masukan dari orang lain meningkatkan kepercayaan pada seorang pemimpin. Pengikut lebih cenderung mengikuti pemimpin dengan perilaku yang konsisten, dapat dipercaya dan dapat langsung terhubung dengan aspirasi pengikutnya

### 3. Motivasi Kerja

Dorongan merupakan cara yang menarangkan keseriusan, arah, serta intensitas seseorang orang buat menggapai tujuannya. Bagi Robbins& Judge( 2018: 127) dalam Ridho Daenuri dkk( 2020), melaporkan kalau dorongan merupakan kemauan buat menghasilkan tingkatan usaha yang besar buat tujuan badan yang dikondisikan oleh keahlian usaha itu dalam penuhi sebagian keinginan orang. Bagi Amelia Wahyudi( 2022) menyataka bahwa motivasi merupakan suatu dorongan serta kondisi seseorang untuk ingin melakukan kegiatan tertentu untuk menggapai tujuan.

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow.

Abraham Maslow mengemukakan 5 tahapan keinginan yang tertata dalam sesuatu jenjang( Edison dkk, 2017), ialah:

a. Physiological needs( keinginan fisiologis) merupakan keinginan paling bawah, semacam memperoleh santapan, air, hawa, rehat, serta ikatan intim.

- b. Safety needs ataupun security needs( keinginan hendak rasa nyaman) adalah keinginan kepada area yang nyaman serta aman, bagus dengan cara raga ataupun marah, dan leluasa dari bahaya tercantum area yang teratur serta kebebasan dari perbuatan kekerasan.
- c. Affection needs ataupun love needs ataupun belonging needs( keinginan buat digemari) ialah keinginan yang lebih besar, sehabis terkabul keinginan bawah raga serta rasa amannya( rasa mempunyai, sosial, serta cinta).
- d. Esteem needs( keinginan harga diri) merupakan keinginan buat berprestasi serta menemukan pengakuan dan apresiasi dari orang lain.
- e. Self- actualization needs( keinginan pengembangan diri ataupun aktualisasi diri) ialah keinginan pada jenjang paling tinggi, ialah penuhi diri sendiri dengan mengoptimalkan kemampuan serta kemampuan yang ada.

indikator dari motivasi kerja menurut Robbins & Judge, (2016) dalam Jarwo & subandijo (2021) memiliki 5 indikator meliputi :

#### 1. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap yang harus dimiliki seorang karyawan/pegawai. Apabila seorang karyawan/ pegawai memiliki rasa tanggung jawab besar kemungkinan memberikan kinerja yang baik.

## 2. Kreativitas

Tanda jika seorang karyawan/pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi yaitu dengan berkreaitivitas sebanyak mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya.

## 3. Ketekunan

Ketekunan seorang karyawan/pegawai dalam bekerja merupakan poin penting untuk meningkatkan motivasi kerja kesungguhan menjaga komitmen untuk tetap berusaha meski godaan menyerah jauh lebih mudah dilakukan karena ketekunan akan menghasilkan ide-ide baru yang bisa menajamkan keahlian kita bahkan memunculkan keahlian baru yang nantinya dapat menjadi senjata baru dalam menghasilkan buah lebih banyak.

## 4. Intensitas

Intensitas atau keterlibatan tenaga kerja karyawan/pegawai merupakan salah satu sikap yang dapat menjadi faktor meningkatnya motivasi kerja.

## 5. Dukungan

Dukungan dari orang lain untuk seorang karyawan merupakan seorang faktor penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan/pegawai.

## 4. Disiplin Kerja

Menurut Sinambela, (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja ialah “kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak

melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Suatu kinerja seseorang di anggap berhasil apabila Disiplin kerja karyawan tersebut besar dapat dilihat dari pekerjaan yang mereka jalani di dalam perusahaan. Maka dari itu, disiplin kerja sebagai salah satu aspek penting dalam kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang membahas tentang Disiplin Kerja oleh Jufrizen (2021), Siagian (2021), Susanto (2019), Juliyanti (2020), dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja terdapat pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Arisanti, et al (2019), Purba (2019), Saputri (2021) dari hasil penelitiannya dapat dibuktikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2021) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan serta keahlian turut pengaruh tingkat ketertiban karyawan. Tujuan yang hendak dicapai wajib nyata serta diresmikan dengan cara idela dan lumayan menantang untuk keahlian karyawan. Perihal ini berarti kalau tujuan( profesi) yang diberatkan pada karyawan wajib cocok dengan keahlian pegawai yang berhubungan, supaya pegawai bertugas dengan benar- benar serta patuh dalam mengerjakannya.

## 2. Teladan pimpinan

Teladana arahan amat berfungsi dalam memastikan ketertiban pegawai sebab arahan dijadikan acuan serta panutan oleh para bawahannya. Arahan wajib membagikan ilustrasi yang bagus, berdisiplin bagus, jujur, seimbang dan cocok tutur dengan perbuatannya. Dengan keteladanan arahan yang bagus, ketertiban anak buah juga hendak turut bagus.

## 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan keintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

## 4. Keadilan

Keadilan turut mendesak terwujudnya ketertiban pegawai, sebab kepribadian abdi serta watak orang yang senantiasa merasa dirinya berarti serta memohon diperlakukan serupa dengan orang yang lain. Kesamarataan yang dijadikan bawah kebijaksanaan dalam membagikan menanggapi pelayanan( pengakuan) ataupun ganjaran hendak memicu terciptanya ketertiban pegawai yang bagus.

## 5. Waskat

Waskat( pengawasan kencang) merupakan aksi jelas serta sangat efisien dalam menciptakan ketertiban pegawai industri. Dengan pengawasan menempel berarti pimpinan langsung wajib aktif serta

langsung memantau sikap, akhlak, tindakan, antusiasme kegiatan serta hasil kegiatan bawahannya. Hal ini berarti pimpinan wajib senantiasa muncul ditempat kegiatan supaya bisa memantau serta membagikan petunjuk, bila terdapat bawahannya yang hadapi kesusahan dalam menuntaskan tugasnya.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi Hukuman berfungsi berarti dalam menjaga ketertiban karyawan. Dengan ganjaran ganjaran yang terus menjadi berat, karyawan hendak terus menjadi khawatir melanggar peraturan- peraturan badan, tindakan serta sikap indisipliner karyawan hendak menurun. Berat ataupun enteng ganjaran ganjaran yang hendak diaplikasikan turut pengaruhi bagus jeleknya ketertiban karyawan. Ganjaran ganjaran wajib diresmikan bersumber pada estimasi masuk akal, masuk ide serta diinformasikan dengan cara nyata pada seluruh pegawai.

#### 7. Ketegasan

Kejelasan arahan dalam melaksanakan aksi hendak pengaruhi ketertiban karyawan dalam badan. Arahan wajib berani serta jelas buat memidana tiap karyawan yang indisipliner cocok dengann ganjaran ganjaran yang sudah diresmikan. Arahan yang berani berperan jelas mempraktikkan ganjaran untuk karyawan indisipliner hendak disegaani serta diakui kepemimpinannya oleh anak buah.

## **B. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Pengaruh *Servant Leadership* Kinerja Pegawai**

Atasan yang sanggup menjadi sahabat serta membagikan atensi pada pegawai hendak berakibat pada kenaikan kemampuan para anak buah dengan bisa mendorongnya buat bertugas bertugas lebih bagus serta maksimum. Statment itu pula diperkuat dengan hasil riset yang dilakukaan oleh Maharani serta Aini( 2019) dan Kurniawan( 2019) menciptakan dalam penelitiannya kalau servant leadership mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Rahayu( 2021) melaporkan kalau dorongan ialah sesuatu desakan dan kondisi seorang buat mau melaksanakan aktivitas khusus buat menggapai tujuan. Bagi Sujarwo( 2020) karyawan yang termotivasi merupakan pegawai yang senantiasa berusaha mau tingkatkan hasil kemampuan dan terdorong dari pendapatan serta tujuan badan untuk karyawan yang termotivasi hendak nampak kemampuan yang lebih besar, kebalikannya dengan karyawan yang tidak mempunyai dorongan hendak nampak kemampuan yang kecil. Perihal ini dibantu oleh riset lebih dahulu yang dicoba oleh Pramukti( 2019), Sinaga( 2021), Pramadita( 2020), Amelia Wahyudi( 2022) serta Hilmawan( 2019) melaporkan dorongan kegiatan mempengaruhi penting kepada karyawan.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Bagi Rahayu( 2021) patuh kegiatan bisa membagikan khasiat yang besar untuk para karyawan serta patuh kegiatan hendak menjamin terjadinya aturan teratur serta kelancaran buat aktivitas yang produktif alhasil dapat menggapai hasil yang maksimal. Pendisiplinan bukan berarti dimaknai oleh keharusan buat melaksanakan aksi yang destruktif ketika karyawan kurang bersiplin. Perihal ini cocok dengan riset yang lebih dahulu yang dicoba oleh Hilmawan( 2019), Dahlan( 2022), Widya Amrita( 2021), serta Rahayu( 2021) melaporkan kalau patuh kegiatan mempengaruhi penting kepada kemampuan karyawan.

#### C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Hendra Efhendy, Bambang Mantikei, Achmad Syamsudin (2021), Journal of Environment and Management, Vol. 2 No. 2 (2021) E-ISSN 2722-6727 P-ISSN 2721-0812	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Pegawai	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai 3. Gaya Kepemimpinan berpegaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2.	Sigitriadi Adi, dkk.(2017), JURNAL ILMU MANAJEMEN	X1: Servant Leadership X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	1. Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	UNIVERSITAS TADULAKO, Vol. 3, No. 3, September 2017, 213-224 ISSN : 2443-3578 (On Line)/ISSN : 2443-1850		2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
3.	Putu Darmawan Putra; dkk (2019), Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1, Maret 2019 P-ISSN: 2476-8782	X1: Gaya kepemimpinan transformasional, X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>2. gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja,</li> <li>3. gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng</li> </ol>
4.	Dahlan (2022), Jurnal Mirai Manajemen Vol 7, No 1 (2022), Pages 437 - 444 ISSN : 2597 – 4084	X1: Disiplin Kerja Y: Kinerja pegawai	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	IPutu Adi Surya Widya Amrita(2021), Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol.1(No. 4):	X1: Servant Leadership X2: Disiplin Kerja X3: Budaya Organisasi Y: Kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> </ol>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	Hal 1098-1107, e-ISSN 2774-7085		3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Natalia Susanto (2019), Jurnal Manajemen Agora , Vol. 7 No. 1, Oktober, 2019 P-ISSN: 2476-8782	X1: Motivasi Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja pegawai	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap kineja karyawan 3. Diaiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Hermin,E.,& Tutut Agnes. (2019) ,MADIC., Isu-isu Riset Bisnis dan Ekonomi di Era Disrupsi, 3 September 2019 ISSN: 2443- 2601	X1: Disiplin Kerja X2: Personal Engagement X3: Servant Leadership Y: Kinerja Pegawai	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2. Personal Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 3. Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
8.	Hermin,E & Galih Novagiti,E. (2017), Jurnal Ekonomi Dan Bisnis MEDIA EKONOMI, Vol,XVII1, No.2, Januari 2017. Hal 35–48	X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi kerja X3: Komitmen Organisasi Y: Kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>
9.	Hendry Susanto(2021), Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 2, Januari 2021, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 Doi: <a href="https://doi.org/10.32493/JEE.V3I2.8733">10.32493/JEE.V3I2.8733</a>	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>3. Motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</li> </ol>
10.	Sinaga (2021), Jurnal Darmaagung, Vol.29 No. 2 (Agustus) E- ISSN : 2654 - 3915 P- ISSN : 0852 - 7296 Doi: <a href="http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.V2giz.1056">Http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.V2giz.1056</a> .	X1: Budaya Organisasi X2: Motivasi Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>3. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>4. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan disiplin Kerja berpengaruh terhadap</li> </ol>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			kinerja pegawai
11.	<p>Tobing dan Syaiful (2018), <i>The Influence Of Transformation leadership And Organization Culture On Work Motivation And Employee Performance At The State Office And Auction In East Java Province</i>, Vol. 5, No.06 [37-48] (ISSN: 2225-2436)</p> <p><a href="http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/84948">http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/84948</a></p>	<p>X1: Transformation leadership X2: Organization Culture Y: Work Motivation Y2: Employee Performance</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transformation leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap Work Motivation.</li> <li>2. Transformation leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap Organization Culture</li> <li>3. Transformation leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance</li> <li>4. Organization Culture berpengaruh signifikan terhadap Employee</li> <li>5. Work Motivation berpengaruh signifikan terhadap Employee</li> </ol>
12.	<p>Jufri(2020), Jurnal EMA( Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol.5 No.1</p> <p>p-ISSN: 2548 – 9380</p> <p>E- ISSN: 2549 - 2322</p> <p>DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.43">http://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.43</a></p>	<p>X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Semangat Kerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Disiplin Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai</li> </ol>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
13.	Sigitriadi A. Harnida W. Wiri W. (2017), Jurnal Ilmu Menejement Vol.3 No.3 September 2017, Hal. 1252-1263 ISSN 2303-1174	X1: Servant Leadership X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja pegawai.	1. Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
14.	Arisanti (2019), Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi (JIMEK), Vol. 2 No.1, Juli 2019 E-ISSN : 2621-2374 DOI: <a href="https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427">https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427</a>	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja pegawai	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 3. Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk
15.	Adha (2019), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 4 No. 1 Januari 2019, P-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570	X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Budaya Kerja Y: Kinerja karyawan.	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan kerja dan Budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
16.	Juliyanti (2020),Jurnal	X1: Disiplin Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	Manajemen Modal Ihsani dan Bisnis (JMMIB) Vol. 1 No. 2 Desember 2020.	X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>terhadap kinerja pegawai</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan</li> <li>3. Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan perusahaan daerah air minum (pdam) kota Bengkulu</li> </ul>
17.	Pramadita(2020),E-Jurnal Manajemen Unud, , Vol. 4, No. 8, 2015 : 2301-2317 ISSN: 2302-8912  DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.43">http://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.43</a>	X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
18.	Amelia Wahyudi, Pontjo Bambang Mahargiono (2022), Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), Vol. 11 No. 8, (2020) ISSN: 2461 – 0593	X1: Gaya kepemimpinan X2: Disiplin Kerja X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan berpegaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</li> <li>2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.</li> <li>3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai</li> </ul>
19.	Hendra Efhendy, Bambang Mantikei, Achmad Syamsudin (2021), Journal of Environment and	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.</li> </ul>

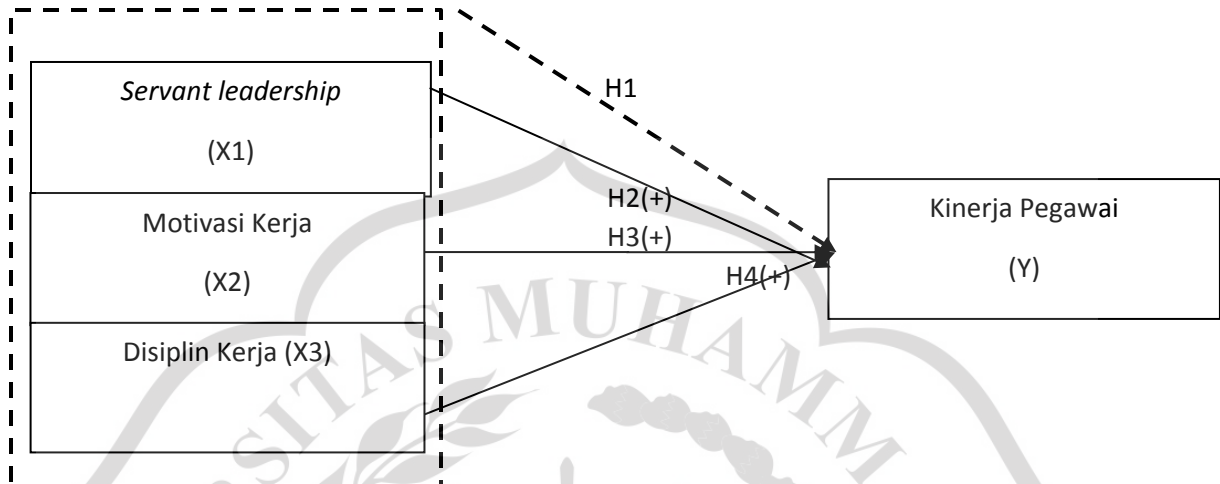
No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	Management, Vol. 2 No. 2 (2021) E-ISSN 2722-6727 P-ISSN 2721-0812		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai</li> <li>3. Gaya Kepemimpinan berpegaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</li> </ol>
20.	<p>Nurlaela, Rusan.A Kamis (2019), Jurnal Manajemen Sinergi (JMS), Vol. 7, No. 1, 2019 ISSN: 2534-855X &amp; e-ISSN: 2714559 Doi: <a href="https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS">https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS</a></p>	<p>X1: Gaya Kepemimpinan X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>3. Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .</li> </ol>
21.	<p>Rahayu (2021), Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR), Vol. 1 No. 1 2021 e- ISSN: 2776-1738</p>	<p>X1: Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>4. Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja</li> </ol>
22.	<p>Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi, Akhmad Darmawan (2020), Jurnal</p>	<p>X1: Gaya Kepemimpinan transformasional X2: Disiplin Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja</li> </ol>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	Manajemen Vol. 14 No. 1 April 2020 ISSN: 1978-6573 DOI: <a href="https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.432">10.24127/jm.v14i1.432</a>	Y: Kinerja Pegawai	2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja 3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja
23.	Sujarwo (2020), Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 9, No. 8 (2020)  <b>e-ISSN: 2461-0593</b>	X1: Gaya Kepemimpinan transformasional X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja 2. Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja 3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja 4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja
24.	Hilmawan, 2020, Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Vol. 3 No. 3 Oktober (2020)  e-ISSN : 2598-8107 p-ISSN :2620-9500	X1: Motivasi X2: Disiplin Kerja X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Pegawai	1. Motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja 2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja 3. Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja 4. Motivasi Kerja ,Disiplin Kerja dan kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja



No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
25.	Jufrizen(2021), Jurnal Sains Manajemen, Vol. 7 No. 1, Juni 2021 E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377 <a href="https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277">https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277</a>	X1: Fasilitas Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai Z: Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja</li> <li>2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja</li> <li>3. Fasilitas Kerja ,Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja</li> <li>4. fasilitas Kerja ,Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja melalui Motivasi Kerja</li> </ol>
26.	Siagian(2021), JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 4, No 2 Januari (2021):	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja</li> <li>2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja</li> <li>3. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja</li> </ol>
27.	Safitri (2020), Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB), Vol. 10 No. 2, 2020. (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X) <b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.35797/jab.v10.i2.55-62">https://doi.org/10.35797/jab.v10.i2.55-62</a>	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Budaya Organisasi Y: Kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>4. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> </ol>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
28.	Yosua Crispinus Hariyono(2020), AGORA,Vol. 8, No. 2 (2020)	X1: Servant Leadership Y: Kinerja Karyawan Z : Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di UD. Anugrah Mulya Rejeki</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Anugrah Mulya Rejek</li> <li>3. Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan yang terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di UD. Anugrah Mulya Rejeki.</li> </ol>
2.9	Saputri (2021). Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2 No. 1 Maret 2021 e-ISSN: 2745-7257 DOI: <a href="https://doi.org/10.47747/jnmpsd.m.v2i1.211">https://doi.org/10.47747/jnmpsd.m.v2i1.211</a>	X1: Disiplin Kerja X2: Pemberian insentif Y: Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan</li> <li>2. Pembeian Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan</li> <li>3. Disiplin Kerja dan Pembeian Insentif berpengaruh secara persial terhadap kinerja Karyawan</li> </ol>

#### D. Kerangka Pemikiran



Keterangan :

-  : Hubungan secara simultan
-  : Hubungan secara parsial

Gambar 2.1

#### E. Kerangka pemikiran

Berikut ini adalah kerangka pemikiran untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen yaitu *Servant Leadership* (X1), *Motivasi Kerja* (X2), *Disiplin Kerja* (X3) terhadap variabel dependen yaitu *kinerja Pegawai* (Y).

H1: *Servant Leadership* *Motivasi kerja* dan *Disiplin Kerja* berpengaruh secara simultan terhadap terhadap *kinerja pegawai* di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

H2: *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja pegawai* di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

H4: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas

