

PENGARUH KEPEMIMPINAN MELAYANI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RESTO UTAMA

Dafa Ghazy Setiadi Putra¹, Alvaro Aimar Hermanto², Moh Zidan Farros³
dafaghazy43@gmail.com¹, alvaroaimarhermanto@gmail.com², zidanfrs24@gmail.com³
Universitas Swadaya Gunung Jati

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan melayani, motivasi kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan PT Resto Pangan Utama. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Sampel penelitian sebanyak 80 orang karyawan PT Resto Pangan utama. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban kuesioner dari responden yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 23. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis melalui model uji f dan t. Hasil analisis data ini menunjukkan: 1) Variable Kepemimpinan Melayani 2) Motivasi Kerja .3) Kompensasi Finansial

Kata Kunci : Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership), Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan strategis mereka. Kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan kompensasi finansial yang memadai adalah beberapa faktor kunci yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kepemimpinan Melayani

Kepemimpinan melayani (servant leadership) adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pelayanan kepada karyawan dan stakeholder. Seorang pemimpin melayani memprioritaskan kebutuhan karyawan, membantu mereka berkembang, dan memberdayakan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan energi karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan peningkatan produktivitas, kreativitas, dan komitmen terhadap organisasi. Teori-teori motivasi seperti Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Motivasi dan Higiene, serta Teori Harapan Vroom sering digunakan untuk memahami bagaimana motivasi kerja dapat ditingkatkan.

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial mencakup gaji, bonus, insentif, dan bentuk remunerasi lainnya yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi finansial yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, perusahaan dengan operasional yang terfragmentasi, baik besar maupun kecil, memerlukan talenta, pengetahuan, dan keterampilan untuk membangun kerjasama tim yang sinergis untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama; selain itu, sangat diperlukan karyawan yang berdedikasi. Sementara kinerja mendorong usaha untuk

berkembang, kinerja juga memiliki tujuan lain, seperti mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Perusahaan PT. Resto Pangan Utama berada Jl. Kawasan Marunda Center No.9 Blok J, Sagara Makmur, Kec. Tarumajaya, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, dan memproduksi minyak sawit, minyak jagung gula, garam dan cuka. Karyawan di perusahaan ini, masih terdapat banyak kendala.

Dengan mempertimbangkan kesuksesan PT. Resto Pangan Utama, jelas bahwa ada sekitar 80 karyawan, yang berarti perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Selain itu, beberapa dari karyawan tersebut adalah loyalitas karyawan, yang telah menjadi bagian dari perusahaan sejak awal.

Tabel
Kinerja Pegawai PT Resto Pangan Utama

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	<i>Kurang Setuju</i>	22	27.5	27.5	27.5
	<i>Setuju</i>	31	38.8	38.8	66.3
	<i>Sangat Setuju</i>	27	33.8	33.8	100.0
	<i>Total</i>	80	100.0	100.0	

Sumber Data : SPV Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2024, kinerja pegawai yang berpredikat sangat setuju 27 (33%), 31 Sangat Setuju orang (38%), Kurang Setuju 22 orang (27%) Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai perusahaan tersebut cenderung stagnan atau bahkan menurun di tahun ini

Tabel
Hasil Pra Survei Responden Pada PT Resto Pangan Utama

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya menyelesaikan tugas di tempat kerja dengan efisien	80	0
2.	Saya merasa bahwa ketergantungan Anda di tempat kerja mempengaruhi kinerja tim atau proyek secara keseluruhan	80	0
3.	Saya Menjaga integritas dalam semua interaksi bisnis perusahaan	80	0
4.	Saya bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas	80	0
5.	Saya mengukur dan melaporkan dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan operasional	80	0
6.	Saya melihat jalur karier yang tersedia di perusahaan ini	80	0
7.	Saya merasa nyaman dengan keadaan dan fasilitas di tempat saya bekerja	80	0

8.	Saya merasa bahwa proyek/ini insiatif ini telah memberikan nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan	80	0
9.	Saat bekerja saya mau ngambil resiko dan berpikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik bagi perusahaan	58	22
10.	Saya menerima pengakuan atau di apresiasi dari atasan atas kontribusi di tempat kerja	50	30

Sumber: data diolah peneliti 2024

Peneliti telah melakukan pra survei kepada 10 responden yang diperoleh informasinya terkait kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra survei diketahui bahwa dari 10 responden rata-rata jawaban dari pernyataan menjawab tidak, pada pernyataan 1-8 80orang responden menjawab ya dan 0 orang responden menjawab tidak. Pernyataan 9, 58 orang responden menjawab ya dan 22 orang responden menjawab tidak, pernyataan 10, 50 orang responden menjawab ya dan 33 orang responden menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Resto Pangan Utama Lumayan Bagus.

Dalam rangka melengkapi latar belakang masalah diatas, peneliti menyertakan reseacrh gap atau kesenjangan penelitian yang bersumber dari penelitian terdahulu tentang variabel Kemimpinan Melayani, Motivasi Kerja serta kompensasi financial dampaknya pada kinerja karyawan. Adapun bentuk pemaparannya adalah sebagai berikut :

Pertama dalam penelitian Fajar dan Dimas (2024) menyatakan bahwa kompensasi financial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Saputra (2024) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, menurut Bima dan Anto (2024) mengungkapkan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski tahun 2023, bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Ketiga dalam penelitian Indra (2023) mendeskripsikan bahwa motivasi motivasi kerja berpengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Fauziek dan Tono tahun 2024 menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT Resto Pangan Utama dalam divisi produksi terungkap bahwa terdapat permasalahan dalam Perusahaan tersebut yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif yang bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel dalam peneltiaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	80	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items	
.374	10

Sumber: Hasil Output SPSS versi 23

Menurut tabel diatas Bisa diamati bahwa keseluruhan item mempunyai nilai cronbach alpha >0,4 oleh karena itu dapat dianggap variabel ini layak dipergunakan menjadi alat ukur pada penelitian.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.23592336	
Most Extreme Differences	Absolute	.123	
	Positive	.123	
	Negative	-.111	
Test Statistic		.123	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.127	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.130	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.121
		Upper Bound	.139

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil pengujian dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh tingkat signifikansi pada variabel-variabel dalam penelitian memusat secara normal. Hal ini didukung dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang didapat adalah 0,139 > 0,05, maka menunjukkan bahwa sampel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	52.454	8.622		6.083	<,001		
	Kemimpinan Melayani	-.160	.216	-.137	-.739	.464	.762	1.313
	Motivasi Kerja	-.033	.159	-.038	-.206	.838	.762	1.313

a. Dependent Variable: Kompensasi Financial

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai tolerance variabel kepemimpinan melayani (X) 0,762 kompensasi finansial (Y) 0,762 lebih besar dari 0,5. Kemudian VIF variabel kepemimpinan melayani (X) 1,313 kompensasi finansial (Y) 1,313 lebih kecil dari 5.00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedstisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.272 ^a	.074	.024	1.14651

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kinerja, Komunikasi Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS 23

Dari table diperoleh hasil bahwa jika signifikan (sig) antara variabel lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastistas

Uji Hipotesis

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.744	2	2.372	.484	.620 ^b
	Residual	181.256	37	4.899		
	Total	186.000	39			

a. Dependent Variable: Kompensasi Finansial

b. Predictors: (Constant), Kemimpinan Melayani, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS 23

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS versi 23

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh nilai koefisien dari F yaitu sebesar 0,484. Selanjutnya nilai Fhitung dikonsultasikan dengan Ftabel, dengan didasarkan pada df pembilang (K) = 2 dan df penyebut, (n-k-1) = 90, dengan taraf kesalahan ditetapkan sebesar 5% maka diperoleh Ftabel sebesar 3,10, dalam hal ini berlaku keputusan hipotesis, apabila Fhitung 0.484 > Ftabel 3,10 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka koefisien korelasi yang di uji adalah signifikan (HO ditolak dan H1 diterima) maka dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda tersebut signifikan. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan melayani (X1) dan, motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kompensasi finansial (Y).

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.454	8.622		6.083	<,001
	Kemimpinana Melayani	-.160	.216	-.137	-.739	.464

Motivasi Kerja	-.033	.159	-.038	-.206	.838
-----------------------	--------------	-------------	--------------	--------------	-------------

a. Dependent Variable: Kompensasi Finansial

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS versi 23

Berdasarkan tabel di atas, diketahui untuk nilai thitung variabel kompensasi (X1) sebesar -0,739, variabel kepuasan kerja (X2) sebesar -0,206 Hasil uji t parsial yang tercantum pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil analisis uji parsial menunjukan bahwa variabel kepemimpinan melayani terhadap kompensasi finansial, Kriteria pengujian pengaruh kompensasi terhadap kepemimpinan melayani dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 6.2 kemudian dikonsultasikan dengan ttabel sebesar -0,739 dengan demikian thitung > ttabel (-0,739 > 1), kemudian untuk nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima dan ini berarti kepemimpinan melayani (X1) secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kompensasi finansial (Y).

Hasil analisis uji parsial menunjukan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kompensasi finansial, Kriteria pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai thitung sebesar -0,206 kemudian dikonsultasikan dengan ttabel sebesar 1 dengan demikian thitung > ttabel ($0,206 > 1$), kemudian untuk nilai sig yaitu $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima dan ini berarti kepuasan kerja (X2) secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kompensasi finansial(Y).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Widyatmini (2008) bahwa secara bersamaan Variabel kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dengan adanya hubungan yang positif, maka pihak Rumah Sakit harus terus lebih dalam lagi meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang ada agar kinerja yang ada tersebut tidak akan menurun. Semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Rumah Sakit Ratumbuyasng dan semakin baik kompensasi yang diberikan kepada para pegawai maka mereka akan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik juga. Begitu juga dengan kepemimpinan, semakin baik kepemimpinan yang ada PT Resto Pangan Utama maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,090 dengan signifikansi sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang lemah karena lebih besar dari 0,05. Tapi meskipun lemah, hubungan ini signifikan. Hasil ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Widyatmini (2008) bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang sangat lemah terhadap kinerja karyawan tetapi sangat signifikan. Oleh sebab itu, pegawai yang ada harus lebih meningkatkan lagi kompetensi yang ada. Harus lebih lagi menunjukkan keterampilan dalam pekerjaan, harus memiliki pengetahuan yang lebih dalam tentang pekerjaan yang dia jalani, dan harus bersikap baik dengan para Customer yang ada pada PT Resto Pangan Utama. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka dapat diharapkan pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan bisa menghasilkan kinerja yang baik dan Customer bisa merasa puas dengan pelayanan yang ada pada yang. Implikasi dalam penelitian ini adalah bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kompetensi agar kinerja yang dihasilkan lebih baik. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi maka

ditunjang oleh beberapa faktor yaitu pengetahuan, seorang pegawai harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka masing-masing agar apa yang dikerjakan bisa terlaksana dengan baik, seorang pegawai juga harus meningkatkan dan mempertahankan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sikap seorang pegawai dalam melayani pasien harus selalu baik agar pasien merasa lebih nyaman dalam pelayanan yang mereka berikan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Itu berarti variabel Kompensasi sangat signifikan karena lebih kecil dari pada nilai signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ada pada PT Resto Pangan Utama Bekasi.

Hasil uji sesuai dengan yang dikemukakan oleh Made Surya Putra (2008) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang akan diberikan kepada para pegawai harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan yang ada pada PT Resto Pangan Utama yang tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi. Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang pegawai dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,283 dengan nilai signifikansi sebesar 0.05. itu berarti nilai signifikan lebih besar dari nilai signifikansi. Oleh karena itu, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan hanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel kompensasi. Kepemimpinan yang ada di PT Resto Pangan Utama harus perlu ditingkatkan lagi karena kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai belum memuaskan. Itu berarti Pemimpin belum mampu menciptakan hubungan yang baik bagi para pegawai. Pemimpin belum mampu memberi motivasi, mengkoordinasi para pegawai, dan komunikasi pemimpin dengan para pegawai masih kurang. Implikasi yang ada dalam penelitian ini yaitu harus ditingkatkan lagi kepemimpinan yang ada karena dalam penelitian ini kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai oleh sebab itu, ditunjang dengan beberapa faktor yaitu pemimpin harus selalu memberi motivasi kepada para pegawai agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam menjalankan pekerjaan, pemimpin harus selalu mengkoordinasi pekerjaan yang dilakukan pegawai apakah benar atau tidak, dan pemimpin harus lebih mendekati diri dengan para pegawai dengan cara berkomunikasi lancar dengan para pegawai agar mereka bisa merasa dekat dengan pemimpin dan bisa dengan nyaman juga dalam melakukan pekerjaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan melayani, Motivasi kerja, Kompensasi Finansial berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Resto Pangan Utama.
2. Kepemimpinan Melayani tidak berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Resto Pangan Utama.
3. Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Resto Pangan Utama.
4. Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Resto Pangan Utama. Kinerja karyawan hanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel kompensasi. Kepemimpinan yang ada harus lebih lagi ditingkatkan karena dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan yang ada masih kurang baik. Pemimpin masih kurang baik dalam berkomunikasi dengan karyawan, masih kurangnya motivasi kerja yang diberikan pemimpin kepada karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan masih kurang. Pemimpin sebaiknya memperhatikan dan meningkatkan komunikasi dengan para karyawan, harus selalu memberi motivasi kerja agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Resto Pangan Utama, harus terus meningkatkan dan mempertahankan kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan yang ada agar karyawan akan terus menghasilkan kinerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (3rd ed.). McGraw-Hill Education.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161-177.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2015). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.

