

Pengaruh Dampak Servant Leadership dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Studikamus Nuysstudio Bandung

Mutiara Winas Tasya

Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Sukabumi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak kepemimpinan pelayan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi yang diteliti meliputi seluruh karyawan Nuys Studio di Kota Bandung, sebanyak 30 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan hasilnya dianalisis untuk menilai dampak masing-masing variabel menggunakan SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Studi ini menegaskan pentingnya hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai, serta menunjukkan bahwa manajer dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mengembangkan kepemimpinan pelayan dan komitmen organisasi. Pemimpin yang positif dapat memfasilitasi pencapaian kesejahteraan dan kinerja tinggi bagi karyawan dan organisasi. Kepemimpinan pelayan, sebagai contoh kepemimpinan positif, membantu karyawan dan organisasi memanfaatkan kekuatan mereka untuk mencapai kinerja tinggi secara konsisten. Temuan ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan pelayan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan komitmen organisasi dengan memberikan arahan yang jelas mengenai nilai-nilai dalam pekerjaan dan kehidupan.

Kata Kunci:

Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Kinerja pegawai

Abstract

This study aims to evaluate the impact of servant leadership and organizational commitment on employee performance. The population studied included all employees of Nuys Studio in Bandung City, totaling 30 people. Data were collected through questionnaires, and the results were analyzed to assess the impact of each variable using SPSS 29. The results showed that servant leadership has a significant influence on organizational commitment and employee performance. This study confirms the importance of the relationship between organizational commitment and employee performance, and shows that managers can improve employee performance by developing servant leadership and organizational commitment. Positive leaders can facilitate the achievement of well-being and high performance for employees and organizations. Servant leadership, as an example of positive leadership, helps employees and organizations leverage their strengths to achieve high performance consistently. The findings also confirm that servant leadership can improve employee performance and organizational commitment by providing clear direction regarding values in work and life.

Keywords:

Servant Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance

Pendahuluan

Selama bertahun-tahun, salah satu atribut utama yang berkontribusi terhadap sikap dan perilaku karyawan yang diselidiki oleh ilmuwan sosial adalah gaya kepemimpinan (Chen, Zhou, & Klyver, 2019; Kaya, Aydin, & Ongun, 2016; Saher, Naz, Tasleem, Naz, & Kausar, 2013; Saleem, 2015a; Wang, Hukum, Hackett, Wang, & Chen, 2005; Pemimpin yang efektif adalah kebutuhan organisasi saat ini. Gaya kepemimpinan tradisional menghadapi ancaman kelangsungan hidup, karena perubahan dramatis dalam peran dan tanggung jawab pemimpin terlihat dalam keberhasilan organisasi saat ini (Saleem, 2015a). Banyak bukti menunjukkan kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap kinerja, kesejahteraan, dan motivasi karyawan (Inceoglu et al., 2018; Oreg & Berson, 2019). Kepuasan kerja, dan niat berpindah yang lebih rendah bahkan melebihi konstruksi kepemimpinan lainnya, termasuk kepemimpinan transformasional, otentik, dan etis (Eva et al., 2019; Hoch et al., 2018; Lee et al., 2020). Kepemimpinan pelayanan berperan dalam meningkatkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Harwika, 2013). Kinerja karyawan merupakan salah satu sikap kerja yang penting untuk diperiksa dan organisasi sering kali melakukan survei rutin terkait kinerja karyawan. Tingginya kinerja karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan kepercayaan pelanggan (Siswanto et al., 2019; García-Morales et al., 2012). Di sisi lain, dukungan organisasi yang dirasakan berhubungan langsung dengan kebahagiaan karyawan (Kurtessi et al., 2015), kepuasan kerja (McCarthy et al., 2013), semangat kewirausahaan (Gao et al., 2021), dan Kinerja.

Servant leadership/ Kepemimpinan yang melayani Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership) adalah suatu gaya kepemimpinan ketika “kehormatan diberikan kepada martabat dan nilai pribadi semua orang yang dipimpin dan untuk membangkitkan sebanyak mungkin kekuatan kreatif bawaan mereka untuk kepemimpinan”(Sim, 1997). Kepemimpinan yang melayani adalah tentang diri sendiri dan bagaimana seseorang dapat menginspirasi orang untuk melakukan tindakan serta mempengaruhi orang lain untuk menjadi yang terbaik yang mereka bisa (Maxwell, 2007). Dalam dunia bisnis yang terdiri dari organisasi yang dipimpin oleh pelayanan, model kepemimpinan yang melayani sangat efektif dan fakta yang sama juga dilaporkan dalam majalah Fortune edisi tahun 2001. Efektivitas pendekatan kepemimpinan yang melayani telah menjadikannya pendekatan yang paling populer di sebagian besar perusahaan di dunia (Hunter, 2004). Perubahan pendekatan terhadap kepemimpinan yang melayani meningkatkan kinerja perusahaan-perusahaan yang disebutkan di atas dan menghasilkan keuntungan sekitar 50% lebih tinggi bagi pemegang saham dibandingkan dengan pesaing. Lebih lanjut, para pemimpin perusahaan-perusahaan menguntungkan yang disebutkan di atas juga mempraktikkan kepemimpinan yang melayani.

Grisaffe dkk. (2016) melaporkan bahwa meskipun sisi kepemimpinan pelayanan tumpang tindih dengan berbagai jenis kepemimpinan (yaitu transformasional dan transaksional), hal ini akan memberikan peningkatan progresif dalam sikap dan perilaku tenaga penjualan dibandingkan dengan desain kepemimpinan transformasional dan transaksional di tingkat yang lebih tinggi. dari hierarki penjualan. Berdasarkan tinjauan literatur kepemimpinan yang melayani, Liden dan rekannya (2008) mengidentifikasi tujuh karakteristik kepemimpinan yang melayani; yaitu penyembuhan emosional (memperhatikan kebutuhan emosional anggota organisasi), pemberdayaan (memberikan pengikut kendali untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah organisasi), membantu pengikut tumbuh dan sukses (menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap pertumbuhan dan perkembangan karier pengikut dengan memberikan dukungan dan pendampingan), berperilaku etis (berinteraksi secara terbuka, adil, dan jujur dengan anggota organisasi), mengutamakan pengikut (mewujudkan melalui tindakan dan perkataan bahwa memuaskan kebutuhan pengikut adalah prioritas utama), menciptakan nilai bagi masyarakat (menunjukkan sikap tulus kepedulian untuk membantu komunitas di sekitar organisasi berkembang), dan keterampilan konseptual (memiliki pengetahuan yang memadai tentang organisasi dan tugas-tugas yang ada sehingga mampu secara efektif mendukung pertumbuhan

dan kesejahteraan anggota organisasi). Ketujuh dimensi ini dapat digabungkan untuk menciptakan indeks global kepemimpinan yang melayani (Hu & Liden, 2011).

Meskipun kepemimpinan yang melayani pada awalnya lambat dalam menarik perhatian ilmiah, dalam beberapa tahun terakhir konseptualisasi gaya kepemimpinan ini (misalnya, Liden et al., 2008; Van Dierendonck, 2011) dan pengembangan ukuran-ukuran yang masuk akal secara psikometrik, seperti yang dikembangkan oleh Liden dan rekannya (2008), telah berkontribusi pada semakin banyaknya penelitian kepemimpinan pelayan yang dipublikasikan. Penelitian telah menemukan bahwa kepemimpinan yang melayani berhubungan secara positif dengan hasil penting seperti komitmen organisasi karyawan dan kinerja dalam peran (misalnya, Liden et al., 2008), perilaku inovatif (Neubert et al., 2008), dan OCB (Ehrhart, 2004), dan berhubungan negatif dengan pelepasan diri dan niat berpindah (Hunter et al., 2013).

Dukungan organisasi yang dirasakan Dukungan organisasi yang dirasakan (POS)/Perceived organizational support didefinisikan sebagai “keyakinan umum karyawan bahwa organisasi kerja mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka” (Rhoades & Eisenberger, 2002). Eisenberger dkk. (1986) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) berarti tingkat persepsi anggota organisasi mengenai apakah organisasi memandang karyawan sebagai aset penting dan berharga, mengakui dan memperlakukan mereka secara adil. Teori dukungan organisasi menjadi landasan POS yang menjelaskan bahwa teori pertukaran sosial merupakan konsep yang mendasari hubungan pemberi kerja dan karyawan (Eisenberger et al., 1986).

Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi menjadi inti pertukaran sosial dalam diri karyawan hubungan. Allen dkk. (2003) mengatakan jika persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi tetap tinggi, maka sikap dan perilaku pegawai menunjukkan sikap positif dan hal ini menguntungkan organisasi. Persepsi terhadap dukungan organisasi meningkatkan hasil positif seperti kepuasan kerja dan suasana hati yang positif serta mengurangi penarikan diri, pergantian pekerjaan, dan keterlambatan. Survei POS seperti yang dilaporkan oleh peneliti sebelumnya memerlukan keandalan internal yang tinggi (Eisenberger et al., 1990, 1986) karena 16 dari 36 item yang secara signifikan mempertimbangkan faktor utama serta dapat diterapkan pada jenis organisasi yang berbeda. Beberapa karakteristik utama POS antara lain, organisasi yang peduli terhadap pendapat karyawan, kesejahteraan, sangat mempertimbangkan

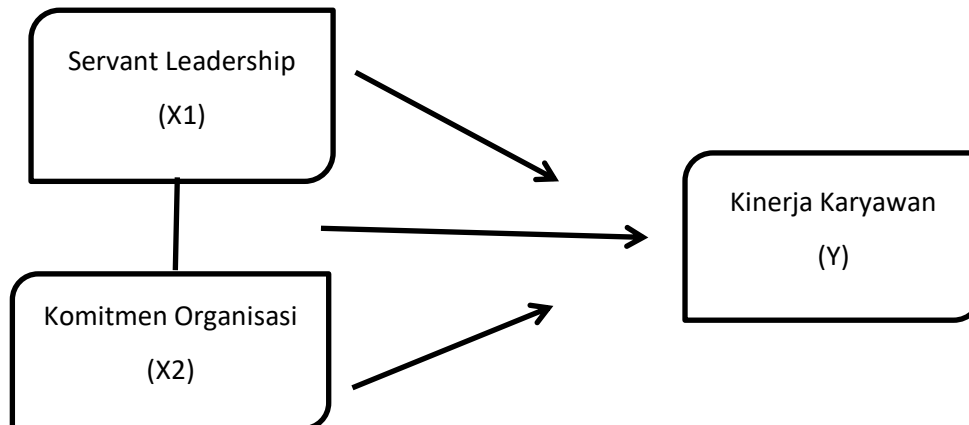
Tujuan dan nilai-nilai karyawan, memberikan bantuan ketika karyawan mempunyai masalah, memaafkan kesalahan yang jujur di pihak karyawan, dan bersikap jujur. bersedia membantu karyawan tersebut. Tinjauannya (DeConinck et al., 2018) menunjukkan pentingnya otoritas pekerja terhadap POS dan eksekusi tenaga penjualan. Implikasinya, melalui kedua faktor tersebut, perintis pekerja dapat berdampak pada siklus pergantian tenaga usaha. Idealnya, hasil-hasil ini dapat menunjukkan kepada asosiasi keuntungan dari mempekerjakan serta memajukan supervisor proyek yang dapat bertindak sebagai pionir pekerja bagi tenaga penjualan mereka.

Kepuasan kerja Mengingat aspek kepemimpinan yang melayani yang berpusat pada orang, adalah logis untuk mengharapkan kesejahteraan yang lebih besar dari para pengikutnya, dan khususnya, bahwa mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka (Van Dierendonck, 2011). Pemimpin yang melayani percaya pada nilai bawahannya, dan mempertimbangkan peran mereka untuk menciptakan lingkungan di mana bawahan merasa aman dan berdaya untuk belajar. Dengan demikian, pemimpin yang melayani memberikan kondisi bagi karyawan untuk merasakan kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, fokus mereka pada waktu berkualitas dan penciptaan ikatan interpersonal, sambil memberikan peluang untuk promosi, pertumbuhan, dan pengembangan keterampilan bagi bawahan mereka (Hunter et al., in press), akan meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan memprioritaskan kebutuhan bawahannya di atas kebutuhannya sendiri, pemimpin yang melayani mendorong bawahannya untuk memenuhi potensi mereka (Liden, Panaccio, et al., 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian

Mayer dkk (2008) yang mengidentifikasi hubungan positif antara kepemimpinan pelayan dengan kepuasan kerja bawahan pada sampel mahasiswa S1 yang rata-rata memiliki pengalaman kerja dua tahun.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana data dikumpulkan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan 30 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dengan metode sampel jenuh.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Servant Leadership (X1)	P1. " Atasan saya membentuk hubungan yang berkualitas dengan karyawan"	.782**	<.001	Valid
	P2. " Atasan saya menciptakan rasa kebersamaan di antara karyawan.	.782**	<.001	Valid
	P3. " Atasan saya menjunjung tinggi standar etika karyawan."	.797**	<.001	Valid
	P4. " Atasan saya menekankan pentingnya memberi kepada klien"	.797**	<.001	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	P5." Saya akan sangat senang menghabiskan	.623**	<.001	Valid

	sisa karier saya dengan organisasi ini.”			
	P6. “ Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang,bahkan jika saya ingin.”	.601**	<.001	Valid
	P7. “ Saya pikir orang - orang akhir-akhir ini terlalu sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain “	.718**	<.001	Valid
	P8. “ Segalanya lebih baik pada hari-hari ketika orang orang tinggal disatu organisasi untuk sebagian besar karier mereka”	.657**	<.001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P9. “ Karyawan Organisasi ini memahami kebutuhan spesifik pelanggan.”	.846**	<.001	Valid
	P10. “ Karyawan dapat menempatkan diri mereka di tempat pelanggan “	.962**	<.001	Valid
	P11. “ Karyawan memberikan kualitas layanan yang sangat baik yang sulit ditemukan diorganisasi lain.”	.916**	<.001	Valid

Sumber: Output pengolahan data dengan IBM SPSS 29.0.2.0 (2024)

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Servant Leadership	0,798	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,679	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,894	Reliabel

Sumber : Output pengolahan data dengan IBM SPSS 29.0.2. (2024)

Tabel 1: Menyajikan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian masing-masing variabel, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh nilai korelasi setiap indikator dan item berada diatas 0,3. Demikian indikator keseluruhan dan item memiliki pertanyaan yang valid . Sedangkan nilai cronbach Alpha yang diperoleh diatas 0,6 untuk keseluruhan variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid pada data penelitian.

Uji Multikolinearitas

Seperti yang dikatakan oleh Ghozalli (2014:28) tujuan dari asumsi multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah ada variabel bebas (independen) yang ditemukan melalui model regresi. Nilai variabilitas faktor inflasi (VIF) *variance inflation factor* (VIF) atau *tolerance* digunakan untuk melakukan uji multikolinieritas.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.987	7.607		2.102	.045		
	X1	-.288	.240	-.231	-1.197	.242	.694	1.441
	X2	.807	.233	.669	3.470	.002	.694	1.441

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output pengolahan data dengan IBM SPSS 29.0.2. (2024)

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolinieritas sebagaimana terlihat pada Tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai tolerance dan collinearity statistics lebih besar dari $> 0,10$ dan nilai VIF (variance inflation factor) untuk semua variabel bebas lebih kecil dari $< 10,00$ (sepuluh).

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas.

Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3.
Uji T

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.519	9.312			.163	.872
	X1	.325	.241	.209		1.346	.190
	X2	.647	.188	.535		3.442	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output pengolahan data dengan IBM SPSS 29.0.2. (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS, maka dapat diperoleh hasil penjelasan uji t antara lain:

1. Uji t variabel servant leadership (X1)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t sebesar $1,346 < 2,042$ (t-tabel), berarti servant leadership (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji variabel komitmen organisasi (X2)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai t sebesar $3,442 > 2,042$ (t-tabel), artinya variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Hipotesis Simultan)

Uji f bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh persial (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.
Uji F (Hipotesis Simultan)

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.263	2	192.632	8.063	.002 ^b
	Residual	645.037	27	23.890		
	Total	1030.300	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output pengolahan data dengan IBM SPSS 29.0.2. (2024)

Berdasarkan tabel diatas uji F diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu $8,063 > 3,32$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama sama variabel servant leadership, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang bersifat positif dapat membuka jalan bagi karyawan dan organisasi untuk mencapai kesejahteraan dan kinerja yang tinggi. Pemimpin yang melayani, sebagai contoh dari pemimpin positif ini, mengarahkan karyawan dan organisasi untuk memanfaatkan kekuatan mereka secara efektif dan konsisten mencapai kinerja yang tinggi. Penemuan juga menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan pelayanan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi menegaskan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan arahan kepada karyawan dan memperjelas nilai-nilai dalam pekerjaan dan kehidupan mereka. Ketika karyawan melihat pemimpin mereka sebagai pemimpin yang melayani, mereka lebih cenderung untuk berkomunikasi untuk mencapai tujuan organisasi, dan komitmen organisasi ini berperan penting sebagai perantara dalam mengklarifikasi dampak positif kepemimpinan pelayanan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang melayani merupakan sebuah paradoks yang berguna untuk meningkatkan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan situasi tertentu. Konsep ini menitikberatkan pada perilaku individu di dalam organisasi, dengan tujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan persepsi positif dari organisasi. Gaya kepemimpinan ini memengaruhi budaya organisasi, komitmen karyawan, perilaku warga organisasi, dan kinerja karyawan. Penting bagi manajer untuk memperkuat karyawan dengan melindungi mereka dari gangguan eksternal, memberikan penghargaan yang adil, serta mempromosikan nilai-nilai kejujuran. Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku warga organisasi, sementara komitmen terhadap organisasi berhubungan dengan perilaku warga organisasi dan kinerja karyawan. Manajer harus mengakui nilai semua karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adaptasi terhadap perubahan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara positif melalui kreativitas dan kesiapan menerima perubahan. Penerapan kepemimpinan yang melayani secara konsisten dapat memperkuat sinergi, kerja sama tim, dan keterlibatan kolektif di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Daftar Referensi

- Janne Kaltiainen and Jari Hakanen. 2020. "Fostering task and adaptive performance through employee well-being: The role of servant leadership". *SAGE*. 25(I)28-43.
- Farida saleem, Yingying zhang zhang, C. Gopinath, Ahmad adeel. 2020. "Impact of Servant Leadership on Performance: The Mediating Role of Affective and Cognitive Trust". *SAGE*.
Doi:10.1177/2158244019900562. 1-16
- Uzair Khuwaja, Kaleem Ahmed, Ghulam Abid & Ahmad Adeel. 2020. "Leadership and Employee attitude: The Mediating role of perception of organizational politics". *Cogent Business & Management*.7:1,1720066. 1-22
- Rachadati Uppathampracha and Guoxin Liu. 2022. "Leading for Innovation: Self-Efficacy and Work Engagement as Sequential Mediation Relating Ethical Leadership and Innovative Work Behavior". *Behavioral sciences*. 1-19
- Wiwiek Harwiki. 2013. "The influence of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior and employees performance (study of outstanding cooperatives in east java province, indonesia)". *Journal of economics and behavior studies*. 5.No.12, pp.876-885.
- Achmad sani supriyanto, Vivin maharani ekowati and Umami maghfuroh. 2019. " Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance". *Management Science Letters*. 1-8
- Wiwiek Harwiki. 2015. "The impact of servant leadership on organization culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives". *ELSEVIER*. 283-290
- Priyas julian asa putra, Tuti astuti, Muchlis H Mas ud, 2023. " The effect of servant leadership and loyalty on employee performance and organizational citizenship behavior (OCB) As A Mediating Variable". *Proceedings Conference on Economics and Business Innovation*. Volume 3, Issue 1.1-14.
- Pradeep Kumar Shetty, P. Krishnananda Rao & Raghavendra C. Kamath (Reviewing editor:). 2022. "Impact of servant leadership on perceived organizational support of employees in manufacturing industries and educational institution". *Cogent Business & Management*,9:1, 2143074. 1-17.
- Diah Astrini Amir 1 Faculty of Economics. 2019. "THE EFFECT OF SERVANT LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: THE ROLE OF TRUST IN LEADER AS A MEDIATION AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AS A MODERATION". *Journal of Leadership in Organizations* Vol.1, No. . 1-16.
- Magda B.L. Doniaa*, Usman RajabAlexandra Panaccioc and Zheni Wangc. 2016. "Servant leadership and employee outcomes: the moderating role of subordinates' motives". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1-14.
- Ade Jaya Sutisna*), Juliansyah Noor*)1. 2022. "PENGARUH KEPEMIMPINAN PELAYANAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KERJA". *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 8 No. 1. 283-292.
- Mohammad Harisur Rahman Howladar, Md Sahidur Rahman. 2021. "THE INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: THE MEDIATING

EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT" . *South East European Journal of Economics and Business* Volume 16 (1). 70-83.

Ali Muhtasom¹, H. Abdul Rahman Mus², Jamaluddin Bijang³, Baharuddin Latief⁴. 2017. "Influence of Servant Leadership, Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Culture and Employee Performance at Star Hotel in Makassar". *International Journal of Education and Research* Vol. 5 No. 10. 71-88.

Retno Purwani Setyaningrum¹. 2017. "Relationship between Servant Leadership in Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour and Customer Satisfaction". *European Research Studies Journal* Volume XX, Issue 3A. 555-569.

Fara Riadiana Putri, Indah Listyani, Rike Kusuma Wardhani Universitas Islam Kadiri. 2024. "PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, SERVANT LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV BERSAMA MANFAAT NGANJUK". *Neraca Manajemen, Ekonomi* Vol 4 No 12. 1-28.

Putri Nandita, Isnaini Harahap, Atika. 2023. "Pengaruh Servant Leadership Dan Integritas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sabda Mandiri Wisata". Vol 4(5) :6202-621.

Yulihardi¹, Darman², Yefri Reswita³, Rina Febriani⁴, Fransiska Julianti⁵. 2022. "THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADERSHIP AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF WEST SUMATRA". *PENANOMICS: INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS*. Volume 1 No.2. 157-172.