

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, *PERSONAL ENGAGEMENT*
DAN *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA
DI KECAMATAN BANYUMAS**

Hermin Endratno¹⁾, Tutut Agnes²⁾

Mahasiswa program doktoral ilmu manajemen UNSOED
(sebagai Dosen manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Purwokerto) ,
Mahasiswa manajemen FEB Univ Muhammadiyah Purwokerto
e-mail : herminendratno@ump.ac.id , agnes.tutut@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *personal engagement* dan *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Banyumas. Responden dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Sumbang Kabupaten Banyumas. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja, *personal engagement* dan *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Banyumas

Keyword : disiplin kerja, *personal engagement*, *servant leadership*, kinerja

PENDAHULULAN

Kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Bernardin dan Russel dalam Setiawan (2015) kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dalam definisi tersebut Bernardin dan Russel menekankan pengertian kinerja sebagai hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada suatu organisasi. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah adanya perbedaan sikap dan individu dalam bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantaranya adalah disiplin kerja .

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghargai, menghormati, kepatuhan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan dapat melaksanakannya dan tidak menghindari menerima sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Arenofsky, J. 2017). Temuan Wiratama (2013), Kadek (2015), Heny, (2015), Reynold (2016), Syahida (2018), Any (2018), Galih (2018), bahwa disiplin organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan awal di subyek penelitian dengan cara wawancara terhadap sekretaris desa, diketahui bahwa perangkat desa masih kurang disiplin. Misalnya masih ada perangkat desa yang terlambat masuk kantor.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan adalah penggerak utama bisnis bagi keberhasilan organisasi. Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual

organisasi (Baumruk 2004, Richman 2006 dan Shaw 2005). Menurut Maslach et al. (2001) kurangnya penghargaan dan pengakuan dapat menyebabkan kelelahan, pengakuan dan penghargaan yang tepat adalah penting untuk keterlibatan. Menurut Kahn (1990) atau Mei et al (2004) tingkat keterlibatan yang tinggi menyebabkan kinerja yang positif bagi individu. Kahn (1990) menyebutnya dengan istilah *personal engagement* yaitu keadaan anggota perusahaan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dimana anggota tersebut memanfaatkan diri mereka untuk terikat, berperan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan pekerjaan atau peran mereka. Kahn (1990), dalam studi kualitatifnya, membagi *engagement* ke dalam dua bentuk yaitu *personal engagement* dan *personal disengagement*. *Personal engagement* diartikan sebagai ekspresi seseorang yang menunjukkan pilihan sikapnya dalam perilaku tugas yang dapat mempromosikan koneksi pada pekerjaan, kehadiran, keaktifan, serta kinerja penuh. Sedangkan *personal disengagement* merupakan pertahanan diri seseorang yang menunjukkan sikap penurunan atas koneksi pada pekerjaan, peningkatan ketidakhadiran, pasif, dan kinerja yang kurang baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *servant leadership*. Northouse (2013) mengemukakan bahwa *servant leadership* memfokuskan agar pemimpin lebih peka dan perhatian terhadap masalah yang dimiliki oleh bawahan mereka, adanya rasa empati serta dapat mengembangkan mereka ke arah yang lebih baik. *Servant leadership* sangat dibutuhkan oleh lembaga publik karena sesuai dengan visi dan misinya organisasi publik sebagai pelayan masyarakat khususnya *stakeholder* dan pemimpin dapat membuat visi, memperbaiki sikap,

norma atau nilai-nilai dan perilaku, serta pendapat dan sebagainya (Mulyadi, 2015). Beberapa studi mengidentifikasi bahwa servant leadership memiliki dampak yang pada kinerja (Meuser et al., 2011). Northouse (2013) juga mengemukakan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja mereka secara positif. Liden et al. (2008), Harwika (2013), dan Harianto dkk (2014) menemukan bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Hussain & Ali (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *servant leadership*, namun terdapat dimensi dari *servant leadership* yaitu dimensi visi memiliki kontribusi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Servant leadership* sangat dibutuhkan dalam organisasi yang melayani masyarakat.

Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, *Personal Engagement* Dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Banyumas

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah 141 perangkat desa dari wilayah Kecamatan Banyumas. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* dengan standar error 5% (Sujarweni, 2015) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne}$$

Keterangan:

- n : Ukuran Sampel
- N : Ukuran Populasi
- E : Margin of error (Kesalahan yang masih ditoleransi, 5%)

Berdasarkan rumus *Slovin* di atas dapat di hitung jumlah sampel yang sesuai untuk di gunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{141}{1 + 141(0,05)^2} = 104.25 = 104$$

(dibulatkan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis regresi berganda. Model regresi linier berganda dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja
- a = konstanta
- X₁ = disiplin Kerja
- X₂ = *personal engagement*

- X₃ = *servant leadership*
- β₁, β₂, β₃ = Intercept/Koefisien Regresi
- e = Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data responden yang daapt dianalisis sejumlah 104 orang. Semua data telah valid dan reliabel serta lolos uji asumsi klasik

Uji Kelayakan Model

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model regresi atau *goodness of fit*, apakah persamaan yang terbentuk masuk dalam kriteria cocok (fit) atau tidak. Jika nilai F hitung > F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria cocok atau fit. Hasil uji F ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ision	12,428	3	4,143	26,599	,000 ^b
Residual	15,730	101	,156		
Total	28,158	104			

Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan F hitung = 26,599 dan F tabel = 2,69. Maka F hitung > F tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria cocok atau fit.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square tersaji pada tabel berikut:

Tabel. 2 Hasil Nilai Koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,425	,39465

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,425 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (disiplin kerja, *personal engagement* dan *servant leadership*) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja perangkat desa) adalah sebesar 42,5%, sisanya sebesar 57,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel bebas adalah disiplin kerja (X₁), *personal engagement* (X₂), *servant leadership* (X₃), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perangkat desa (Y). Hasil uji analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,305	,482		-,633	,528
Disiplin Kerja	,105	,144	,078	,730	,467
Personal Engagement	,413	,139	,289	2,968	,004
Servant Leadership	,514	,158	,381	3,258	,002

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,305 + 0,105 X_1 + 0,413 X_2 + 0,514 X_3$$

Keterangan:

α = Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai positif sebesar -0,305 menyatakan bahwa disiplin kerja, *personal engagement* dan *servant leadership* bernilai nol atau tidak ada perubahan maka kinerja pegawai sebesar -0,305 satuan.

$\beta_1 = 0,105$ Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,105 bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,105 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$B_2 = 0,413$ Nilai koefisien regresi variabel *personal engagement* menunjukkan nilai positif sebesar 0,413 bahwa setiap peningkatan *personal engagement* sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,413 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$B_3 = 0,514$ Nilai koefisien regresi *servant leadership* menunjukkan nilai positif sebesar 0,514 bahwa setiap peningkatan *servant leadership* sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,514 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

e = Standar kesalahan (eror)

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan t hitung sebesar 0,730 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.660 (nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$) maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Variabel *personal engagement* memiliki nilai t hitung sebesar 2,968 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.660, (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga *personal engagement* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Variabel *servant leadership* memiliki nilai t hitung sebesar 3,258 dan nilai t tabel 1,660 (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$) *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Banyumas. Hasil penelitian ini tidak selaras temuan Tumilaar (2015) dan Reynold (2016).

Hasil penelitian terkait variabel disiplin, dapat dilihat juga berdasarkan skor jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4
Nilai Rata-rata Butir Pernyataan Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Tujuan saya yang dicapai dalam pekerjaan sudah jelas.	4,34
2	Kepala desa saya menjadi contoh disiplin bagi perangkat desa nya.	4,28
3	Saya sudah menerima upah dengan layak.	4,21
4	Saya senang karena peraturan dilaksanakan secara adil.	4,14
5	Kepala desa saya selalu mengawasi pekerjaan saya.	3,77
6	Saya akan mendapat sanksi bila melanggar peraturan kantor kepala desa.	3,83
7	Kepala desa saya sudah bersikap tegas dalam menegakan peraturan di kantor kepala desa.	3,99
8	Hubungan antara kepala desa dan perangkat desa sudah terjalin dengan harmonis.	4,00
Rerata		4,07

Berdasarkan rata-rata semua butir pernyataan kuesioner menunjukkan nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,07 yang berarti bahwa rata-rata pernyataan kuesioner yang dipilih pada kotak alternatif jawaban adalah skor 4 (baik). Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan nomor 1 sebesar 4,34 yang berarti bahwa rata-rata pernyataan kuesioner yang dipilih pada kotak alternatif jawaban adalah skor 4 (baik). Dapat disimpulkan dari pernyataan nomor 1 bahwa disiplin kerja pada perangkat desa di Kecamatan Banyumas tujuan yang dicapai dalam

pekerjaan sudah jelas. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 5 sebesar 3,77 yang berarti kepala desa selalu mengawasi pekerjaan pada perangkat desanya.

2. Pengaruh *Personal Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa personal engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Banyumas.

Hal ini selaras temuan Tan Chi Hau (2016).

Tabel 5 . Nilai Rata-rata Butir Pernyataan Kuesioner Personal Engagement

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Saya bekerja dengan intensif	3,98
2	Saya bekerja dengan sepenuh tenaga	4,05
3	Saya mencurahkan energi untuk bekerja	3,86
4	Saya mencoba meraih kinerja terbaik	3,99
5	Saya mengeluarkan banyak tenaga dalam pekerjaan saya	4,18
6	Saya antusias dalam bekerja	3,83
7	Saya merasa energik di bidang pekerjaan saya	4,33
8	Pekerjaan saya menarik	3,83
9	Saya bangga dengan pekerjaan atau profesi saat ini	4,19
10	Saya bersikap positif tentang pekerjaan saya saat ini	4,18
11	Saya senang dengan pekerjaan saya	3,83
12	Saya fokus dalam pekerjaan	3,83
13	Saya perhatian terhadap pekerjaan saya	4,10
14	Saya fokus pada banyak perhatian di pekerjaan saya	3,98
15	Saya konsentrasi pada pekerjaan saya	3,83
16	Saya mencurahkan banyak di pekerjaan saya	3,94
Rerata		4,00

Berdasarkan rata-rata semua butir pernyataan kuesioner menunjukkan nilai rata-rata variabel personal engagement sebesar 4,00 yang berarti bahwa rata-rata pernyataan kuesioner yang dipilih pada kotak alternatif jawaban adalah skor 4 (baik). Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan nomor 7 sebesar 4,33 yang berarti bahwa rata-rata pernyataan kuesioner yang dipilih pada kotak alternatif jawaban adalah skor 4

(baik). Dapat disimpulkan dari pernyataan nomor 7 bahwa personal engagement pada perangkat desa di Kecamatan Banyumas perangkat desanya merasa sudah energik di bidang pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 6,8,11,12 dan 15 sebesar 3,83.

3. Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Banyumas. Hal ini selaras dengan temaun Putri et al (2018), Sapengga (2016), Aji (2015), AJIS S, Adda, Wirastuti (2017) . Servant leadership sangat dibutuhkan oleh lembaga publik karena sesuai dengan visi dan misinya organisasi publik sebagai pelayan masyarakat khususnya stakeholder dan pemimpin dapat membuat visi, memperbarui sikap, norma atau nilai-nilai dan perilaku, serta pendapat dan sebagainya (Mulyadi, 2015). Beberapa studi mengidentifikasi bahwa servant leadership memiliki dampak yang disukai pada kinerja pengikut dalam peran mereka, yaitu cara pengikut melakukan

pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka (Meuser et al., 2011). Northouse (2013) juga mengemukakan bahwa servant leadership berpengaruh terhadap pengikut dan kinerja mereka secara positif. Liden et al. (2008), Harwiki (2013), dan Harianto dkk (2014) menemukan bahwa servant leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Hussain & Ali (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh servant leadership, namun terdapat dimensi dari servant leadership yaitu dimensi visi memiliki kontribusi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Hasil penelitian Kamanjaya, Supartha, Dewi (2017) yang menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 6. Nilai Rata-rata Butir Pernyataan Kuesioner Servant Leadership

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Pimpinan saya selalu memperhatikan hak saya sebagai bawahan	3,91
2	Pimpinan saya mengharapkan adanya pemenuhan kewajiban secara baik oleh setiap bawahan	4,40
3	Pimpinan saya selalu memprioritaskan untuk pengembangan karir (promosi jabatan) bagi bawahannya	4,43
4	Pimpinan saya selalu mendengarkan kritik atau saran dari bawahannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan	4,28
5	Pimpinan saya mempunyai visi yang baik dan dapat memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya	4,15
6	Pimpinan saya mempunyai dapat memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya	3,75
7	Pimpinan saya mendorong tercapainya kemajuan atau perkembangan bagi instansi	3,78
8	Pimpinan saya selalu menghargai hasil kerja bawahan	4,04
9	Pimpinan saya selalu memberi penghargaan kepada bawahannya yang berkinerja baik (bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku)	4,02
10	Pimpinan saya memberikan tanggung jawab untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan bawahan	4,30
11	Pimpinan saya mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan dalam semua aktivitas pekerjaan bawahannya	4,18
12	Pimpinan saya memberikan contoh kedisiplinan dalam semua aktivitas pekerjaan bawahannya	3,76
Rerata		4,08

Berdasarkan rata-rata semua butir pernyataan kuesioner menunjukkan nilai rata-rata variabel servant leadership sebesar 4,00 yang berarti bahwa rata-rata pernyataan kuesioner yang dipilih pada kotak alternatif jawaban adalah skor 4 (baik). Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan nomor 3 sebesar 4,3 yang berarti bahwa rata-rata pernyataan kuesioner yang dipilih pada kotak alternatif jawaban adalah skor 4 (baik). Dapat disimpulkan dari pernyataan nomor 3 bahwa servant leadership pada perangkat desa di Kecamatan Banyumas pimpinannya selalu memprioritaskan penegembangan karir bgi

bawahannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 6 sebesar 3,75.

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa
2. Personal engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa
3. Servant leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa

SARAN

Untuk kepala desa :

1. Kepala desa di sarankan menjaga kedisiplinan staf nya melalui peraturan yang jelas dan tersosialisasi dengan baik dan peningkatan pengawasan kerja perangkat desa
2. Kepala desa di sarankan meningkatkan personal engagement stafnya melalui peningkatan antusias kerja perangkat desa, melatih agar pegawai fokus dan senang pada pekerjaannya
3. Kepala desa di sarankan menjaga servant leadership untuk dirinya dan para perangkat desa melalui optimalisasi pelayanan yang cepat,tepat dan memuaskan masyarakat dan memotivasi perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaannya

Untuk penelitian selanjutnya :

Peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain mengingat nilai R adjusted dalam penelitian ini hanya sebesar 42,5 %.

DAFTAR PUSTAKA

Aji M , Palupiningdyah 2016, Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening , *Management Analysis Journal* 5 (3)

Arenofsky, J. (2017), Work-life Balance. ABC-CLIO, January 2017; Imprint: Greenwood; ISBN: 9781440847141

Galih, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta. Jurnal e-Proceeding og Management, Vol. 5 No.1.*

Herawati, N.R. (2001). Manajemen Pelayanan Publik Daerah, dalam Manajemen Otonomi Daerah. Semarang: CLOGAPPS Universitas Diponegoro.

Kamanjaya, Supartha2, Dewi, 3 *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7 (2017): 2731-2760 Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Rsud Wangaya Kota Denpasar)

Meyer, J.P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 538-551

Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan: Konsep dan Aplikasi Administrasi Manajemen, dan Organisasi Modern

Northouse, P.G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Edisi Keenam. Jakarta: PT Indeks

Putri, Al Musadieg, Al Musadieg, Sulisty 2018 Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawa (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang Sutoyo) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No. 2 Mei 2018*

Reynold, dkk. 2016. *Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation dan Work Discipline ar Waroeng Charity Manado. Jurnal EMBA. Vol.4 No.1 Maret 2016.*

Sapengga 2016 Pengaruh Servant Leadership Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto, *Agora Vol. 4, No. 1, (2016)*

Sidanti Heny. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomo 1.*

Spears, L.C. 2002. *On character and servant leadership: Ten characteristics of effective, Caring leaders.* <http://www.greenleaf.org/leadership/readaboutit/ServantLeadership-ArticlesBook-Reviews.html>.

Syahida. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Perangkat Desa.* Universitas Negeri Semarang: *economic education analysis journal.*

Sigit Triadi A. Ajis,Harnida Wahyuni Adda,Wiri Wirastuti, *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* Vol. 3, No. 3, September 2017, 213-224 Pengaruh Servant Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (Kpp Pratama Palu)

Tan Chi Hau 2016 The Influence of Personal Engagement and Time Management on Employees' Job Performance (International

Conference on Social Sciences and
Humanities (SOSHUM 2016),
Tumilaar 2015, Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan,
Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada BPJS
Ketenagakerjaan Sulut , *Jurnal*
EMBA 787 Vol.3 No.2 Juni 2015,
Hal. 787-797