

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA ANGGOTA
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI PADA KKN MANDIRI UMY PROYEK EKSPEDISI NUSANTARA
GENERASI KE-4 PENA #4)**

LISTIANA TRI HASTUTI

20160410271

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Email : listianahstt@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of servant leadership on the performance of members with motivation as a moderation variable on the KKN Mandiri UMY Proyek Ekspedisi Nusantara 4th PENA #4. This study was conducted with a total sample of 44 respondents. The sampling technique using saturated sample (census). The analytical tool used in this study is Moderated Regression Analysis (MRA) with the help of SPSS 22. Analysis of data instrument quality testing in this study uses validity and reliability testing. The classical assumption testing analysis in this study uses the normality test, the heterokedastisity test, and the multicollinearity test. The results of this study indicate that servant leadership had no positive and significant effect on member's performance, and motivation variables can moderate or influence the relationship between servant leadership on member performance.

Keywords : Servant Leadership, Member Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, organisasi, maupun komunitas. Tentunya, dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya seorang pemimpin. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu mengayomi anggotanya, mengelola anggota serta pekerjaannya dengan tepat. Selain itu, seorang pemimpin juga harus ikut serta dalam setiap hal di dalam sebuah organisasi tersebut karena peran serta seorang pemimpin mampu menunjukkan kualitas dari sebuah organisasi yang ada. Di dalam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) terdapat sebuah komunitas yang bergerak pada pengabdian masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) Mandiri. Terdapat 9 KKN Mandiri di UMY, salah satunya yaitu KKN Mandiri Proyek Ekspedisi Nusantara Generasi ke-4 (PENA #4), yang merupakan sebuah komunitas KKN Mandiri bertempat di Desa Nanga Mbaur dan Desa Nampar Sepang, Kecamatan Sambu Rampas, Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur.

Terdapat beberapa tipe seorang pemimpin, salah satunya yaitu *servant leadership*. Pemimpin pelayan atau *servant leadership*, yaitu seorang pemimpin yang mampu melayani anggotanya secara nyata. *Servant leadership* tergambar karakter pemimpin di PENA #4. Pemimpin tersebut memiliki jiwa sosial yang baik, saling membantu satu sama lain, dan tentu selalu membaaur dengan anggota- anggota di dalam komunitas tersebut, serta memprioritaskan setiap anggotanya. Selain itu, peran pemimpin juga sangat diperlukan bagi anggotanya. Seperti kinerja anggota organisasi yang tentunya dapat berpengaruh dengan adanya seorang pemimpin. Apabila *servant leadership* tinggi, maka kinerja anggota juga akan tinggi. Salah satu karakteristik pemimpin dapat terlihat sesuai dengan kinerja dari setiap anggota organisasi yang ada. Motivasi juga sangat diperlukan dalam mendapatkan hasil kerja yang baik. Motivasi merupakan dorongan individu untuk melakukan sesuatu dan penyemangat seseorang dalam menjalankan tugasnya. Peran seorang pemimpin tentu sangat mempengaruhi anggotanya. Motivasi yang diberikan seorang pemimpin mampu untuk meningkatkan kualitas bahkan kinerja pada anggota tersebut.

Motivasi dapat mempengaruhi hubungan antara *servant leadership* dengan kinerja anggota pada komunitas tersebut. Kerena apabila karakter kepemimpinan yang melayani itu memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota, maka adanya motivasi pada diri karyawan akan memperkuat hasil kinerja anggota tersebut. Namun, apabila motivasi dalam diri karyawan rendah, maka kinerja anggota akan tetap naik, namun tidak setinggi orang yang memiliki motivasi yang kuat.

TINJAUAN PUSTAKA

Servant Leadership

Gagasan mengenai *Servant leadership* atau kepemimpinan yang melayani pertama kali dicetuskan oleh Greenleaf, (1970). Greenleaf mengemukakan bahwa *servant leadership* timbul dalam diri individu secara alamiah yang ingin melayani, lalu membawa seseorang berharap menjadi pemimpin (Rahayu, 2019).

Kinerja Anggota

Robins and Judge, (2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang diperoleh karyawan karena pencapaian atas pekerjaan yang sesuai dengan kriteria tertentu di dalam perusahaan tersebut.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan dan mampu mencapai tujuan tersebut (Rozalia dkk., 2015).

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh *Servant leadership* terhadap kinerja anggota

Servant Leadership merupakan suatu karakteristik kepemimpinan yang melayani. Anggota di dalam komunitas mampu merasakan pelayanan dengan baik apabila seorang pemimpin memiliki sikap tersebut. *Servant leadership* perlu di terapkan di dalam suatu komunitas maupun organisasi karena karakter kepemimpinan yang melayani mampu meningkatkan kinerja dari anggota komunitas itu sendiri.

Pada penelitian terdahulu Sapengga, (2016) menyatakan terdapat hubungan antara setiap indikator *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *love* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga meningkatnya *love* maka juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian *humility* juga berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga meningkatnya *humikity* juga dapat meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh positif antara *servant leadership* terhadap kinerja anggota.

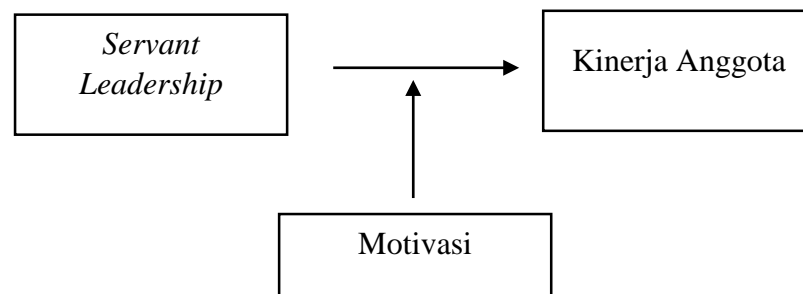
2. Motivasi memoderasi hubungan *servant leadership* terhadap kinerja anggota

Motivasi memberikan hubungan antara *servant leadership* terhadap kinerja anggota. Ketika orang atau individu memiliki motivasi tinggi, maka pengaruh antara *servant leadership* terhadap kinerja anggota akan meningkat lebih tinggi lagi. Namun, apabila individu memiliki motivasi yang rendah, hubungan *servant leadership* terhadap kinerja anggota tetap akan naik namun tidak terlalu tinggi. Artinya, semakin tinggi *servant leadership* dan motivasi, maka semakin tinggi juga kinerja anggota, dan sebaliknya semakin rendah *servant leadership* dan motivasi, maka tidak ada kecenderungan untuk meningkatkan kinerja anggota. Hal tersebut dapat terjadi karena individu yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berbeda dengan individu yang memiliki motivasi rendah atau bahkan tidak memiliki motivasi. Individu tersebut tidak akan terdorong dalam melakukan pekerjaannya. Individu tersebut juga enggan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut, sehingga akan merasa kurang peduli terhadap lingkungannya. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Motivasi memoderasi hubungan *servant leadership* terhadap kinerja anggota.

MODEL PENELITIAN



Gambar 2. 1 Model Penelitian

OBJEK DAN SUBJEK PENELITIAN

Dalam penelitian ini, objek yang digunakan oleh peneliti berada pada KKN Mandiri UMY yaitu Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA #4). PENA merupakan sebuah komunitas yang bertujuan untuk mengabdikan diri dalam masyarakat kawasan 3T atau daerah tertinggal, terdepan, dan terluar di Indonesia. Pengabdian ini bertempat di Desa Nanga Mbaur dan Desa Nampar Sepang, Kecamatan Sambi Rampas, Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur. Subyek penelitian ini yaitu seluruh anggota di dalam komunitas tersebut.

JENIS DATA DAN ANALISIS DATA

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang bersifat kuantitatif

POPULASI DAN TEKNIK SAMPLING

1. Populasi dan sampel

Populasi merupakan sekelompok individu yang menjadi perhatian peneliti untuk diteliti (Sekaran dan Bougie, 2017). Selain itu, populasi merupakan jumlah orang yang dibutuhkan dalam pengambilan data melalui kuesioner atau dapat juga melalui pengamatan (observasi). Sampel merupakan sebagian dari populasi, yang

terdiri dari sejumlah anggota yang terpilih dari populasi (Sekaran and Bougie, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota dari KKN Mandiri UMY, Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA #4) yang berjumlah 45 orang, dan sampel sejumlah 44 orang, karena satu orang menjadi ketua dalam komunitas tersebut.

2. Teknik sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Teknik sensus sendiri, mengambil data seluruh dari populasi yang ada, yaitu seluruh anggota dari KKN Mandiri UMY, Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA #4)

JENIS DATA DAN ANALISIS DATA

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Jumlah Item |
|--------------------------------|--|--|-------------|
| <i>Servant Leadership</i> (X1) | <i>Servant leadership</i> merupakan gaya kepemimpinan yang melayani, di mana seorang pemimpin fokus kepada pengikut dan pengikut tersebut menjadi perhatian utama. (Dennis and Bocarnea, 2005). | 1. Kasih sayang 2. Pemberdayaan 3. Visi 4. Kerendahan hati 5. Kepercayaan (Dennis and Bocarnea, 2005) | 10 item |
| Kinerja Anggota (X2) | Kinerja merupakan apa yang dilakukan ataupun apa yang tidak dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. (Mathis and Jackson, 2008) | 1. Ketepatan waktu dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Kehadiran (Mathis and Jackson, 2008) | 6 item |
| Motivasi (Y) | Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu George and Jones (2005) dalam Tania (2013) | 1. Arah perilaku (<i>direction of behavior</i>) 2. Tingkat kegigihan (<i>level of persistence</i>) 3. Tingkat usaha (<i>level of effort</i>) George and Jones (2005) dalam Tania (2013) | 11 item |

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

Tabel 4. 1 Rangkuman Hasil Uji Validitas

| Variabel | Jumlah item pertanyaan | Jumlah item gugur | Jumlah item valid |
|---------------------------|------------------------|-------------------|-------------------|
| <i>Servant leadership</i> | 10 | 0 | 10 |
| Kinerja anggota | 6 | 0 | 6 |
| Motivasi | 11 | 0 | 11 |

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kehandalan suatu alat ukur. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan CR (*Construct Reliability*), dimana memiliki kriteria jika nilai CR > 0,6 maka variabel dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------------|------------------------|------------|
| <i>Servant Leadership</i> | 0.772 | Reliabel |
| Kinerja Anggota | 0.699 | Reliabel |
| Motivasi | 0.869 | Reliabel |

HASIL PENELITIAN (UJI HIPOTESIS)

Uji MRA digunakan untuk mengetahui dan membuktikan variabel *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja anggota dan untuk mengetahui moderasi (motivasi) memoderasi pengaruh variabel independen atau bebas (*servant leadership*) terhadap variabel dependen atau terikat (kinerja anggota). Berikut hasil dari uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi dengan menggunakan SPSS 22:

Tabel 4. 3 Uji MRA

| Variabel | Standardized Coefficients | t | Sig |
|-------------------------------------|---------------------------|--------|-------|
| | Beta | | |
| <i>Servant leadership</i> | - 0.445 | -1.567 | 0.125 |
| <i>Servant leadership</i> *motivasi | 0.565 | 4.432 | 0.000 |
| Dependen = Kinerja Anggota | | | |

1. Pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja anggota

Hasil dari hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini yaitu mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0.125 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih besar atau > 0.05 yang berarti bahwa variabel *servant leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja anggota.. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, apabila seorang ketua memiliki karakteristik sebagai seorang *servant leadership* yang tinggi maka tidak terdapat kecenderungan meningkatkan kinerja anggota.

PENA #4 yang membagi tempat pengabdian menjadi dua desa, yaitu Desa Nanga Mbaur dan Desa Nampar Sepang tentu memiliki seseorang untuk memimpin desa tersebut di dalam komunitasnya, seperti korlap atau dapat di sebut juga koordinator lapangan. Tugas dari seorang korlap sendiri mengatur kegiatan atau program kerja yang dilakukan oleh komunitas PENA #4 pada desa masing-masing, dan tentunya bertanggung jawab atas segala kegiatan dan permasalahan yang ada. Dengan adanya koordinator lapangan tiap desa, pemimpin dari PENA#4 tentu tidak terlalu berpengaruh dalam mengatur atau memimpin karena tugas pemimpin PENA #4 sendiri yaitu bertanggungjawab atas semua anggota PENA #4 secara umum, bukan hanya pada desa yang pemimpin tersebut tinggal. Fakta di lapangan, rapat umum atau rapat koordinasi antara 2 desa hanya diselenggarakan 2 kali selama proses pengabdian sekitar 2 bulan pada tiap desa. Hal tersebut tentunya menjadikan peran pemimpin PENA #4 dalam mengatur dan bertanggungjawab terhadap program kerja atau kegiatan yang ada dilakukan secara umum. Kinerja anggota PENA #4 sendiri tidak dapat dilihat dari karakter seorang pemimpin tersebut, karena setiap desa telah memiliki pemimpinnya sendiri yaitu koordinator lapangan.

Pada penelitian menurut Kamanjaya, dkk (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar bahwa

servant leadership tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya *servant leadership* pada seorang pemimpin, tidak terdapat kecenderungan meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula dengan anggota di dalam PENA#4, tidak terdapat pengaruh antara variabel *servant leadership* dengan kinerja anggota.

2. Motivasi memoderasi hubungan *servant leadership* terhadap kinerja anggota

Hasil dari uji hipotesis dengan MRA pada penelitian ini yaitu mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih kecil atau < 0.05 . Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi memoderasi hubungan antara *servant leadership* terhadap kinerja anggota atau hipotesis tersebut diterima.

Motivasi dapat memicu dan mendorong seorang individu untuk terus melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan. Pada PENA #4, mahasiswa UMY angkatan 2016 yang awal mula mendaftar komunitas PENA tentunya memiliki semangat dan alasan masing-masing saat mendaftar komunitas tersebut. Salah satunya motivasi yang timbul dalam diri seorang individu. Semua anggota saat membangun generasi baru yaitu PENA #4 tentu memiliki semangat untuk melaksanakan visi misi komunitas secara bersama. Pemilihan pemimpin pun dilakukan saat semua belum saling mengenal secara lebih antar anggota yang ada, sehingga karakter *servant leadership* belum terlalu terlihat dalam diri pemimpin tersebut. Seiring berjalannya waktu, anggota PENA #4 bekerja mempersiapkan segala hal untuk penerjunan di daerah 3T, tentu belum terlalu melihat karakter seorang pemimpin komunitas tersebut, namun terus bekerja menyelesaikan apa yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi yang kuat dalam diri anggota PENA #4 tentu menjadikan pengaruh hubungan antara karakter *servant leadership* terhadap kinerja anggota, yang sebelumnya tidak terdapat hubungan antara variabel tersebut menjadi ada hubungan karena adanya motivasi. Dengan demikian, kesimpulan pada hipotesis kedua (H2) yaitu variabel motivasi memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja anggota.

KESIMPULAN

1. Variabel *servant leadership* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.
2. Motivasi memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja anggota.

SARAN

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat memantau kuesioner yang disebarakan kepada responden agar mendapatkan hasil yang akurat sesuai dengan maksud dan tujuan peneliti. Hal tersebut dikarenakan responden harus terus dipantau agar proses pengembalian kuesioner dapat berjalan dengan cepat.
 - b. Memilih responden dengan jumlah paling tidak di atas 50 atau bahkan 100 responden, agar saat pengolahan data, hasil yang didapatkan lebih baik lagi dan sesuai dengan asumsi hipotesis penelitian
2. Bagi komunitas Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA#4)

Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam deskriptif statistik, ketiga variabel yaitu *servant leadership*, kinerja anggota, dan motivasi menunjukkan nilai yang cukup tinggi maka untuk generasi PENA selanjutnya diharapkan juga memiliki kinerja dan motivasi yang tinggi pula seiring memiliki pemimpin dengan karakter *servant leadership*. Hal tersebut mampu menentukan kualitas dari komunitas agar terus lebih baik lagi kedepannya.

KETERBATASAN PENELITIAN

Pada penelitian ini, terdapat keterbatasan pada seluruh proses dilakukannya penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, responden dalam penelitian hanya satu periode dalam kepengurusan yaitu pada PENA generasi ke-4 saja yang berjumlah 44 anggota. Responden yang didapatpun hanya sedikit dan rentan pada pengolahan data validitas serta reliabilitas sehingga harus menemukan sumber acuan yang pas dengan penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajis, S.A., Adda, H.W., Wirastuti, W., 2017. Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (KPP Pratama Palu) 3, 12.
- Aprilliansyah, A., Astuti, E.S., Sulityo, M.C.W., 2018. Analisis Kompensasi Dan Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Leader Nasional unit bisnis Multilevel marketing PT Melia Sehat Sejahtera 10.
- Barbuto, J.E., Wheeler, D.W., 2006. Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership. *Group & Organization Management* 31, 300–326.
<https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Dennis, R.S., Bocarnea, M., 2005. Development of the Servant Leadership Assessment Instrument. *Leadership & Organization Development Journal* 26, 600–615.
<https://doi.org/10.1108/01437730510633692>
- Fahrana, Y., 2016. Servant Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Non Bank Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* 5,179.
<https://doi.org/10.26418/jebik.v5i3.19080>
- Filatrovi, E.W., Yuniawan, A., Kristanto, R.S., 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi* 2. <https://doi.org/10.25139/jai.v2i1.1148>

- Fitri, T.R., 2016. Pengaruh Budgetary Goal Characteristic, Kompensasi terhadap Kinerja Aparat PEMDA dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Dinas-Dinas Kabupaten Rokan Hilir) 3, 15.
- Ghozali, I., 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, 9th ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F., 1976. One More Time: How Do You Motivate Employees?, in: Gruneberg, M.M. (Ed.), *Job Satisfaction — A Reader*. Palgrave Macmillan UK, London, pp. 17–32. https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
- Kamanjaya, I.G.H., Supartha, W.G., Dewi, I.A.M., 2017. (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar) 30.
- Kartikarini, M., Indartono, S., 2015. Pengaruh Servant Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta 9.
- Kumara, I.W.S.E., Utama, I.W.M., 2016. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali 5, 30.
- Kurniawan, T., Siwalankerto, J., 2019. Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya Organisasional sebagai Mediasi 7, 6.
- Liana, L., 2009. Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen 8.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., 2008. *Human resource management*, 12th ed. ed. Thomson/South-western, Mason, OH.

- Nadir, M., 2016. Pengaruh Servant Leadership, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat 1, 13.
- Primandaru, D.L., Tobing, D.S., Prihatini, D., 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. Bisma 12, 204. <https://doi.org/10.19184/Bisma.V12i2.7890>
- Purwandari, Lia Anggraeny., 2016. Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada *Child Development Sponsor Program Compassion Indonesia Cluster DIY*)
- Putra, B.R., 2012. Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi 1, 10.
- Rahayu, M., 2019. Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing di Kantor Mail Processing Centre Bandung 10.
- Robins, S.P., Judge, T.A., 2016. Organizational Behavior 748.
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., Ruhana, I., 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) 26, 8.
- Sapengga, S.E., 2016. Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto 4, 6.
- Sekaran, U., Bougie, R., 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis, 6 Buku 2. ed. Salemba Empat.
- Setiawan, R., Sumantri, S., Iskandar, T.Z., Sulastiana, M., 2015. Pengaruh

Kepemimpinan Pelayan terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Bekasi 8.

Spears, L.C., 2010. Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders 1, 6.

Tampi, B.J., 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado) 20.

Tatilu, J., Lengkong, V.P.K., Sendow, G.M., 2014. Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Manado 2, 10.

Tulhusnah, L., Sularso, D.R.A., Fathorrazi, D.M., Si, M., 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo 16, 12