

Peran *Servant Leadership* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT X

Muji Rahayu, Duma Soswati Ritonga, Evan Jaelani, Ridwan Herdyansyah

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stan Im,

Jl. Belitung No.7 Bandung

Email : mrahayu@stan-im.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji peran *servant leadership* dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. X, sebuah perusahaan di bidang logistik. Sampel penelitian terdiri dari 50 karyawan yang diambil melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel-variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa *servant leadership* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara individu maupun bersamaan, terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam *servant leadership* dan disiplin kerja dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja individu di lingkungan kerja.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja, *servant leadership*

ABSTRACT

This research examines the role of servant leadership and work discipline in improving employee performance at PT. X, a company in the logistics sector. The research sample consisted of 50 employees taken using a saturated sampling technique. Data was collected using a questionnaire to measure these variables. This research uses quantitative methods with descriptive and verification analysis. The results of the analysis show that servant leadership and work discipline have a positive and significant effect, both individually and simultaneously, on employee performance. These findings indicate that improvements in servant leadership and work discipline can contribute to increased individual productivity and performance in the work environment.

Keywords: *work discipline, performance, servant leadership*

1. PENDAHULUAN

(Wirawan, 2017), kinerja merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik sangat berperan dalam upaya memenuhi tujuan dan sasaran organisasi. Organisasi dapat menjalankan strategi dan rencana yang telah ditetapkan dengan kinerja yang optimal, sehingga tujuan jangka pendek dan jangka panjang dapat tercapai. Kinerja memungkinkan organisasi untuk melakukan evaluasi dan pengukuran secara objektif. Dengan adanya indikator kinerja, manajemen dapat

menilai seberapa efektif suatu unit atau individu dalam melaksanakan tugasnya, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Kinerja yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Organisasi yang memfokuskan perhatian pada kinerja cenderung mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya serta meningkatkan efisiensi operasional mereka. Hal ini berpotensi mendatangkan peningkatan dalam output dan profitabilitas. Wirawan menekankan bahwa kinerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka mendapat pengakuan dan penghargaan, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Sebagaimana diungkapkan oleh (Gibson, 2016b), kinerja adalah aspek fundamental dalam sebuah organisasi, yang mencerminkan seberapa efektif individu atau kelompok dalam meraih tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, kinerja yang maksimal memungkinkan organisasi untuk tidak hanya memenuhi target strategis, tetapi juga menjaga keberlangsungan serta mendorong pertumbuhan di tengah persaingan yang semakin intens. Sehingga fokus pada kinerja bukan hanya menjadi suatu keharusan, tetapi juga merupakan strategi yang cerdas untuk memastikan keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Pendekatan ini tidak hanya akan berkontribusi pada peningkatan hasil keuangan, tetapi juga akan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Dalam lingkungan yang positif ini, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif dan memberikan kontribusi maksimal. Dengan demikian, mereka akan lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Kinerja yang tinggi menunjukkan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya. Organisasi yang beroperasi dengan kinerja baik dapat memaksimalkan output dengan input yang minimal, sehingga mengurangi pemborosan dan meningkatkan profitabilitas. Kinerja yang baik sering kali berkorelasi dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan berpengaruh terhadap hasil, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen pada tugas mereka. Organisasi dengan kinerja baik akan memiliki citra yang baik di hadapan pelanggan, mitra, dan pemangku kepentingan lainnya. Citra yang positif dapat memperkuat kepercayaan dan kesetiaan, yang penting untuk keberhasilan jangka panjang. Kinerja yang tinggi menciptakan budaya yang mendorong inovasi. Organisasi yang berorientasi pada kinerja cenderung lebih fleksibel

dan mampu beradaptasi dengan perubahan di pasar, sehingga dapat tetap relevan dan kompetitif. Gibson juga menekankan pentingnya pengukuran kinerja sebagai alat evaluasi. Dengan mengukur kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengembangkan strategi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, pentingnya kinerja menurut (Gibson, 2016a) mencakup pencapaian tujuan, efisiensi, motivasi, reputasi, inovasi, dan evaluasi. Kinerja yang optimal tidak hanya memengaruhi hasil organisasi, tetapi juga menghasilkan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan jangka panjang. Sementara itu (Moehariono, 2018), kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana individu atau organisasi berhasil mencapai tujuan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Terkait dengan ini, kinerja meliputi bukan hanya hasil akhir, tetapi juga proses yang dilalui untuk meraih hasil tersebut. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja meliputi antara lain: (1) hasil, yang merujuk pada produk atau output akhir dari suatu aktivitas, baik dalam aspek finansial maupun non-finansial. (2) proses, yang mencakup cara atau metode yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Memiliki proses yang optimal dan berdampak sangat penting sebagai sarana memastikan hasil kerja yang maksimal. (3) standar, di mana kinerja diukur mengacu pada standar khusus yang ditentukan sebelumnya. Standar ini dapat bervariasi tergantung pada jenis organisasi dan tujuan yang ingin dicapai. (4) waktu, yang juga merupakan aspek krusial dalam penilaian kinerja. Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari seberapa cepat hasil tersebut dicapai. Moehariono menekankan pentingnya kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan organisasi, dan kinerja tinggi memungkinkan pencapaian tujuan dengan lebih efisien dan efektif. Faktor-faktor yang diidentifikasi oleh (Wirawan, 2016) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja memerlukan pendekatan menyeluruh, mencakup kepemimpinan, motivasi, komunikasi, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, kedisiplinan dalam bekerja, suasana kerja, penilaian, serta penetapan tujuan. Dengan mengelola faktor-faktor ini, organisasi dapat membangun budaya kerja yang produktif dan fokus pada kinerja. Dua faktor yang dianggap mampu meningkatkan kinerja adalah gaya kepemimpinan *servant leadership* dan disiplin kerja.

Servant leadership adalah pendekatan yang menempatkan kebutuhan dan pengembangan individu sebagai fokus utama. Konsep ini diperkenalkan oleh Robert K.

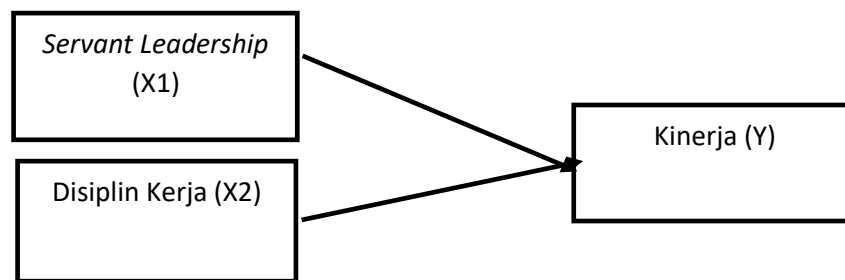
Greenleaf pada tahun 1970 dalam esainya yang berjudul "*The Servant as Leader*." Greenleaf berpendapat bahwa pemimpin sejati adalah mereka yang berfokus pada pelayanan, bukan hanya pada kekuasaan atau otoritas. Pemimpin yang melayani mendukung pertumbuhan orang lain, membantu mereka berkembang, dan mencapai tujuan bersama. Dalam kerangka ini, pemimpin bertindak sebagai pelayan, yang mendengarkan, menginspirasi, dan memberikan dukungan kepada tim. Kepemimpinan pelayan menekankan nilai-nilai seperti empati, kepercayaan, dan integritas, membangun lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Ini bertolak belakang dengan model kepemimpinan tradisional yang cenderung otoriter dan berfokus pada kekuasaan. (Robert K Greenleaf, 1970). Konsep dasar dalam *servant leadership* meliputi (1) empati yaitu pemimpin yang melayani harus mampu memahami dan merasakan apa yang dialami oleh anggota timnya. Dengan menunjukkan empati, mereka dapat membangun hubungan yang kuat dan saling percaya, (2) mendengarkan, yaitu pemimpin yang mendengarkan dengan aktif adalah kunci dalam *servant leadership*. Pemimpin harus terbuka terhadap umpan balik dan masukan dari anggota tim untuk memahami kebutuhan mereka, (3) Pengembangan, pemimpin yang melayani berkomitmen untuk membantu orang lain berkembang. Mereka menyediakan peluang belajar dan mentoring, serta mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. (4) Komunitas, *servant leadership* menciptakan rasa komunitas di tempat kerja. Pemimpin mendorong kolaborasi dan kerja sama di antara anggota tim, sehingga menciptakan lingkungan yang inklusif, (5) Visi dan tujuan bersama yaitu pemimpin yang melayani tidak hanya fokus pada pencapaian individu, tetapi juga pada visi dan tujuan bersama. Mereka berusaha untuk menyelaraskan kepentingan individu dengan tujuan organisasi. (McShane & Glinow, 2018) mengemukakan bahwa *servant leadership* berbeda dari gaya kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan transaksional atau transformasional. *Servant leadership* lebih mengedepankan kesejahteraan anggota tim dan menciptakan hubungan yang lebih dalam. Pemimpin yang melayani mengutamakan kebutuhan pengikut dan berupaya untuk menciptakan dampak positif dalam kehidupan mereka. Dengan demikian, *servant leadership* dapat menghasilkan tingkat keterlibatan serta kepuasan dalam pekerjaan yang lebih tinggi di antara karyawan. Implementasi *servant leadership* di dalam organisasi dapat membawa berbagai manfaat. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai cenderung lebih

loyal dan berkomitmen pada organisasi. *Servant leadership* dapat membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan di tempat kerja, karena fokus pada kesejahteraan individu. Namun, tantangan dalam menerapkan *servant leadership* juga ada. Pemimpin harus bersedia melepaskan ego dan mengedepankan orang lain. Ini mungkin memerlukan perubahan mindset dan pendekatan yang signifikan, terutama dalam organisasi yang sebelumnya menganut gaya kepemimpinan yang lebih tradisional. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *servant leadership* merupakan pendekatan yang relevan di dunia kerja modern yang semakin kompleks. Dengan memprioritaskan pelayanan kepada orang lain, pemimpin dapat meningkatkan kinerja tim sekaligus menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif. Penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang lebih ambisius dan menyediakan pengaruh positif yang lebih luas bagi masyarakat.

Disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku individu yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan dan norma di tempat kerja. Ini mencakup ketepatan dalam menyelesaikan tugas, menghormati waktu, serta memelihara etika dan tanggung jawab dalam aktivitas pekerjaan. Disiplin kerja sangat penting untuk menghadirkan lingkungan kerja yang produktif serta efisien, di area masing-masing individu dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran fisik di tempat kerja, tetapi juga mencakup komitmen terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kedisiplinan ini dapat terlihat dari cara seseorang menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap prosedur, dan interaksi dengan rekan kerja. Ketika semua anggota tim memiliki disiplin kerja yang baik, ini akan mendorong terciptanya kolaborasi yang efektif dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Implementasi disiplin kerja juga berpengaruh pada citra organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan disiplin cenderung lebih dipercaya oleh klien dan masyarakat. Oleh sebab itu, manajemen perlu menciptakan suasana yang mendukung disiplin kerja, seperti memberikan pelatihan, feedback yang konstruktif, serta sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku disiplin. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah fondasi penting bagi keberhasilan individu dan organisasi. Dengan memiliki disiplin yang kuat, setiap individu dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan dampak positif dalam lingkungan kerja. (Sutrisno, 2013).

Beberapa temuan mengungkapkan bahwa *servant leadership* dan disiplin kerja memberikan dampak baik yang berpengaruh besar terhadap kinerja. (Rahayu et al., 2023).(Rahayu & Waskito, 2022)(Rahayu et al., 2021)(Rahayu & Waskito, 2020)(Rahayu, 2019), (Koesmono, 2014), dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan melayani atau yang sering disebut dengan *servant leadership* memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, kajian yang diselenggarakan oleh (Aisyah & Rahayu, 2024), (Saleh & Utomo, 2018), (Margaret, 2017), (Sardjana et al., 2018), (Akob et al., 2021), (Jasmalinda, 2021), (Rizqiyah et al., 2022) (Arsad et al., 2024), menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan teori dan data empiris yang ada, maka model analisis dan hipotesis dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.



Gambar 1: Model Penelitian

Memperhatikan analisis yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

H1: *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2: disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3: *servant leadership* dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menekankan pengukuran dan analisis data angka. Menurut (Sugiyono, 2018), pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis, menggambarkan fenomena, dan menganalisis hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada pemikiran bahwa fenomena sosial dapat diukur objektif dan dianalisis secara statistik. Data dikumpulkan melalui survei, eksperimen,

atau pengukuran lainnya. Proses dimulai dengan merumuskan hipotesis, diikuti dengan pengumpulan data untuk memperkuat atau menolak hipotesis tersebut. Analisis statistik menggunakan teknik seperti regresi, analisis varians (ANOVA), dan korelasi, yang memungkinkan peneliti membuat generalisasi tentang populasi yang lebih luas. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari karyawan di industri logistik, dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner antara Mei hingga Juli 2024 dengan metode sampling jenuh. Kriteria pemilihan sampel yang jelas memastikan data yang akurat dan mendetail mengenai karakteristik populasi. Tahapan penelitian kuantitatif mencakup identifikasi masalah, merumuskan hipotesis, dan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel. Setelah pengumpulan data, analisis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, memberikan wawasan baru tentang fenomena yang diteliti. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti menarik kesimpulan yang objektif dan dapat diandalkan, sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

	Variabel	Skor	Kriteria	Kesimpulan
X₁	<i>Servant leadership</i>	0,306-0,583	>0,300	Valid
X₂	Disiplin Kerja	0,335-0,509	>0,300	Valid
Y	Kinerja	0,307-0,503	>0,300	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Hasil dari pengujian validitas menunjukkan bahwa skor untuk variabel disiplin kerja dan kinerja yang lebih besar dari. Berdasarkan tabel dari pengujian validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid, yang berarti item-item dalam kuesioner dapat dimanfaatkan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

	Variabel	Skor	Kriteria	Kesimpulan
X₁	<i>Servant leadership</i>	0,678	>0,600	Reliabel
X₂	Disiplin Kerja	0,670	>0,600	Reliabel
Y	Kinerja	0,759	>0,600	Reliabel

Sumber: pengolahan data primer (2024)

Dalam Tabel 2, terlihat bahwa *servant leadership*, disiplin kerja, dan kinerja masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini dianggap *reliable*.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SL	50	19	36	28,22	3,489
DK	50	22	36	28,34	3,526
KIN	50	29	45	36,36	3,275

Sumber: pengolahan data primer (2024)

Dalam Tabel 3, terdapat sampel data mengenai kinerja karyawan (Y) yang melibatkan 50 anggota, dengan nilai rata-rata sebesar 36,36 dan deviasi standar sebesar 3,275.

Hasil ini dapat dipahami bahwa ketika deviasi standar rendah dan nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan nilai simpangan data, maka akan terjadi pemerataan nilai. Nilai minimumnya adalah 29, dan angka terbesarnya adalah 45. Skor *servant leadership* (X₁) mempunyai mean sebesar 28,22 dan standar deviasi sebesar 3,489, diketahui berkisar antara 19 hingga 39. Hal ini menunjukkan standar deviasi lebih kecil dari mean. Nilai disiplin kerja (X₂) sebagai berikut: standar deviasi 3,526 dengan nilai maksimum 36, dan nilai minimum 22, dan mean 28,34. Data terdistribusi dengan baik dan memiliki volatilitas yang kecil, terlihat dari nilai rata-rata yang lebih tinggi daripada deviasi standar.

Uji Simultan (uji F)

Tabel 3. Uji F

Model	F	Sig	Keputusan
Regression	67,455	,000 ^b	Signifikan
Residual			

Sumber: pengolahan data primer (2024)

Nilai signifikansi untuk *servant leadership* (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) adalah $0,00 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa H₃ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh besar dari *servant leadership* (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja (Y).

Uji Parsial (uji t)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

	B	Std. Error	Beta			
1	5.812	2.665		2.181	.034	
	<i>Servant Leadership</i>	.323	.149	.270	2.165	.035
	Disiplin Kerja	.760	.152	.624	4.999	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Hipotesis (H₁)

Berdasarkan hasil uji parsial, didapatkan nilai koefisien *servant leadership* (X₁) sebesar 0,323 dengan tingkat signifikansi 0,035, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis 1 (H₁) diterima dan hipotesis nol (H₀) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,856	0,734	0,723

Sumber: pengolahan data primer (2024)

Pada Tabel 6, terlihat bahwa nilai R² adalah 0,734, yang berarti kinerja dapat dijelaskan oleh *servant leadership* dan disiplin kerja sebesar 73,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Akob et al., 2021), (Saleh & Utomo, 2018), (Jasmalinda, 2021) dan (Margaret,

2017), (Kirana et al., 2022), (Hotmauli et al., 2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. SIMPULAN

Berdasarkan tanggapan responden, faktor *servant leadership* berada pada kriteria tinggi, dengan item tertinggi adalah penghargaan terhadap kontribusi pengikut, sedangkan item terendah terkait bantuan dalam mencapai target kerja. Variabel disiplin kerja dikategorikan cukup, dengan skor tertinggi berasal dari rasa tanggung jawab atas pekerjaan, dan terendah dari kedisiplinan waktu. Kinerja juga berada dalam kriteria tinggi, dengan skor tertinggi pada penerimaan pujian dari atasan dan terendah pada kualitas pekerjaan. Jika sumber daya terbatas, pimpinan sebaiknya fokus pada peningkatan *servant leadership*, yang mendapatkan skor lebih tinggi dibanding disiplin kerja. Uji hipotesis menunjukkan bahwa *servant leadership* dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kedua variabel ini berperan penting dalam pengembangan strategi manajerial, di mana peningkatan keduanya secara simultan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Hasil regresi menunjukkan koefisien *servant leadership* lebih tinggi, sehingga prioritas peningkatan sebaiknya pada *servant leadership*.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. N., & Rahayu, M. (2024). Optimzing Employee Performance: The Role of Supervision and Work Discipline at PT Kris Bandung. *International Journal of Economics Development Research*, 5(2), 1143–1152.
- Akob, M., Akob, R. A., Tanga, I. B., Pascasarjana, M., Bongaya, S., Stiem, B., & Makassar, I. (2021). YUME : Journal of Management Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 235–248. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Arsad, Sobari, M. A. A., Indra, & Haryadi, D. (2024). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Management Sicience and Field*, 7(1).
- Gibson. (2016a). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Mc Graw- Hill irwin.
- Gibson, J. L. (2016b). *Organization Behavior:Structure Processes*. Mc Graw-Hill Irwin.
- Hotmauli, S., Sjahri, E., & Patisina. (2023). The Influence of Work Cultutre and Work Discipline on Employee at Advent Hospiteal Medan. *International Journal of*

Science, Technology & Management, 4(5).

- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Padang Panjang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2617–2630.
- Kirana, I. bagus G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business & Management Research*, 7(3).
- Koesmono, H. T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, 3(4).
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Kolegial*, 5(1), 95–109.
- McShane, & Glinow, V. (2018). *Organizational Behavior* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Rahayu, M. (2019). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing di Kantor Mail Processing Center Bandung. *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi (JSMA)*.
- Rahayu, M., Hayati, N., Jaelani, E., & Setiawan, I. A. (2023). Peran Mediasi Motivasi pada Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi (JSMA)*, 15(1), 21–31.
- Rahayu, M., Nussanas, I. S., & Mutmainnah, D. (2021). The Role of Motivation as Moderating Variable of Servant Leadership,s Effect to Private University Lecturer’s Performance in West Java during the Covid 19 Pandemic. *International Conference on Business, Economic, Social, Sciences, and Humanities*.
- Rahayu, M., & Waskito, K. (2020). *The Effect of Servant Leadership and Intrinsic Motivation on The Performance (Aanalysis of Lecturer's Performance at Management Program of Private University in Bandung)*.
- Rahayu, M., & Waskito, S. K. (2022). The Mediating Role of Commitmen on the Effect of Servant Leadership on Performance. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1212–1217.
- Rizqiyah, S., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Hanafi, A. (2022). The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance. *International Journal of Social Service and Research (IJSSR)*, 2(1).
- Robert K Greenleaf. (1970). *The Servant as Leader*. The Robert K. Greenleaf Center.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi

Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

Sardjana, E., Sudarmo, & Suharto, D. G. (2018). The Effect of Remuneratoin, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligius Understanding*, 8(6).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi* (3rd ed.). Kencana Prenada Media Group.

Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Wirawan. (2017). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (2nd ed.). Raja Grafindo Persada.