EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Shelter Nusa Indah

Gendy Prijambodo[1], Bambang Raditya Purnomo[2]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo, Indonesia
Email : gendy.prijambodo@unitomo.ac.id[1], bambang.raditya.purnomo@unitomo.ac.id[2]

Article History:
Received: 15 Juli 2026
Revised: 02 November 2026
Accepted: 17 November 2026

Keywords: *kepemimpinan melayani, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan melayani, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening. Objek penelitian adalah Pegawai Shelter Nusa Indah yang berjumlah 96 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah motede penelitian kuantitatif. Teknik analisa yang digunakan adalah dengan tektik Partial Least Square (PLS) dengan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kepemimpinan Melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan Melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Melalui wawancara dengan beberapa pegawai Shelter Nusa Indah diperoleh informasi bahwa kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan pegawai belum mempertimbangkan aspirasi karyawan dan tidak adanya koordinasi yang memadai terhadap sasaran/target dan rencana aksi pada tiap jenjang organisasi menunjukkan hubungan komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan pegawai. Selanjutnya lingkungan kerja belum

memadai untuk kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Servant leadership adalah suatu kepemimpinan yang menggunakan perasaan tulus dari dalam hati untuk menjadi orang pertama yang melayani dan pilihan tersebut berasal dari dalam hatinya yang kemudian muncul keinginan untuk menjadi seorang pemimpin yang melayani (Robert K. Greenleaf, 1970).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan sesorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (S.P Hasibuan, 2015). Lingkungan kerja adalah tempat yang terdapat kelompok yang didalamnya terdapat fasilitas untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional yang positif terhadap berbagai aspek perkerjaan (Afandi, 2018).

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Variabel penelitian memakai 4 variabel, antara lain variable independen, dependen dan intervening. Variable independen meliputi kepemimpinan melayani, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Variable dependen meliputi kinerja. Variable intervening meliputi kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN yang ada di Shelter Nusa Indah yang berjumlah 140 orang.. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan jumlah 96 responden.

Variabel-variabel yang digunakan perlu dijelaskan secara operasional agar setiap konsep dapat diukur secara jelas dan terarah. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan menetapkan definisi variabel, indikator, serta ukuran yang digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan melayani, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja, yang masing-masing memiliki indikator spesifik sesuai dengan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya.

Indikator Kepemimpinan Melayani (Dennis dan Bocarnea, 2018) adalah Visi, Pemberdayaan, Kepercayaan dan Kerendahan Hati. Indikator Disiplin Kerja (S.P Hasibuan, 2015) adalah: mematuhi semua peraturan Perusahaan, penggunaan waktu secara efektif., tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan ingkat absensi. Indikator Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017) adalah: penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau Tak Sedap, keamanan, hubungan Atasan dan Bawahan, dan hubungan dengan Rekan Kerja. Indikator Kepuasan Kerja (Afandi, 2018) Adalah: Perkerjaan Itu Sendiri, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.. Indikator Kinerja (Mangkunegara, 2011) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja.pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab atas Pekerjaan.

Hipotesis Penelitian ialah :

1. Diduga Gaya Kepemimpinan Melayani berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Shelter Nusa Indah.
2. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Shelter Nusa Indah.
3. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Shelter Nusa Indah.
4. Diduga Gaya Kepemimpinan Melayani berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Shelter Nusa Indah.
5. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Shelter Nusa Indah.

6. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Shelter Nusa Indah.
7. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Shelter Nusa Indah.
8. Diduga Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Shelter Nusa Indah.
9. Diduga Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Shelter Nusa Indah.
10. Diduga Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Shelter Nusa Indah..

Motode Analisis

Metode analisis data yang dipakai ialah Partial Least Squares (PLS). PLS ialah teknik analisis metode baru yang dipelopori Herman World, PLS biasa disebut sebagai soft modeling. Dengan PLS, persamaan struktural dengan ukuran sempel relatif kecil dapat dimodelkan serta asumsi normal multivariate tidak diperlukan. Model pengukuran dipakai dalam pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur, dan model struktural dipakai dalam pengujian hubungan kausalitas. Pemodelan jalur PSL di kembangkan sebagai alternatif dari Structural Equation Modeling (SEM) dengan landasan teori yang lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel yang seharusnya diukur, sehingga hasil penelitian menjadi lebih tepat dan dapat dipercaya. Dalam penelitian dengan kuesioner, uji ini biasanya dilakukan untuk menilai apakah setiap butir pertanyaan layak dipakai sebelum dilanjutkan ke uji reliabilitas.

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas
Kepemimpinan Melayani (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Corrected item-Total corelation	Keterangan
Kepemimpinan Melayani (X1)		
X1-1	0,569	Valid
X1-2	0,767	Valid
X1-3	0,734	Valid
X1-4	0,775	Valid
Lingkungan Kerja (X2)		
X2-1	0,462	Valid
X2-2	0,579	Valid
X2-3	0,479	Valid
X2-4	0,467	Valid
Lingkungan Kerja (X3)		
X3-1	0,462	Valid
X3-2	0,579	Valid
X3-3	0,479	Valid
X3-4	0,467	Valid
X3-5	0,556	Valid
X3-6	0,521	Valid
X3-7	0,584	Valid
Kepuasan Kerja (Z)		
Z1-1	0,456	Valid
Z1-2	0,440	Valid
Z1-3	0,380	Valid
Z1-4	0,348	Valid
Kinerja Pegawai (Y)		
Y1-1	0,466	Valid
Y1-2	0,536	Valid
Y1-3	0,685	Valid
Y1-4	0,657	Valid
Y1-5	0,487	Valid

Sumber : Data diolah

Dari hasil uji validitas dapat dilihat bahwa r hasil *(Corrected Item – total Correlation)* lebih besar dari r tabel 0.2407. Maka jawaban responden pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variabel Kepemimpinan Melayani (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y)) adalah valid..

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas
Kepemimpinan Melayani (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Melayani (X_1)	0,915	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,749	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,849	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,764	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,844	Reliabel

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel Kepemimpinan Melayani (X_1) sebesar 0,915, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.749, Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0.849, Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,764 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.844. Karena r alpha > dari t tabel 0.2407 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi Model I

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.900	4.123		9.920	.000
	Kepemimpinan Melayani	.394	.064	.161	1.613	.042
	Disiplin Kerja	.398	.068	.168	1.618	.048
	Lingkungan_Kerja	.401	.089	.269	2.692	.008

a. Dependent Variabel: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data diolah

Hasil Koefisien Model I nilai signifikan dari kedua variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan Melayani (X1) di dapat sig 0,042, variabel Disiplin Kerja (X2) di dapat sig 0,048, dan variabel Lingkungan Kerja (X3) di peroleh sig sebesar 0,008. Dari hasil uji tersebut kedua variabel bebas mendapatkan nilai sig lebih kecil dari α (5%=0,05) maka dapat di simpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Melayani (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi Model II

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.021	1.559		1.937	.056
	Kepemimpinan Melayani	.060	.017	.080	3.513	.001
	Disiplin Kerja	.070	.018	.084	3.713	.003
	Lingkungan_Kerja	1.022	.024	.687	41.852	.000
	Kepuasan_Kerja	.080	.027	.069	2.921	.004

a. Dependent Variabel: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data diolah

Hasil Koefisien Model II dapat di ketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan Melayani (X1) di dapat sig 0,001, Disiplin Kerja (X2) di dapat sig 0,003, variabel Lingkungan Kerja (X3) di peroleh sig sebesar 0,000 dan variabel Kepuasan Kerja (Z) di dapat sig sebesar 0,004. Dari hasil uji tersebut kedua variabel bebas dan 1 variabel intervening mendapatkan nilai sig lebih kecil dari α (5% = 0,05) maka dapat di simpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Melayani (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pembahasan

1. Analisa pengaruh variabel Kepemimpinan Melayani (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), dari hasil analisa di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,042, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat di simpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan Melayani (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).
2. Analisa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), dari hasil analisa di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,03, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat di simpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan Melayani (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).
3. Analisa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), dari hasil analisa di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,008, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat di simpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variable Lingkungan Kerja (X2) terhadai variabel Kepuasan Kerja (Z).
4. Analisa pengaruh variabel Kepemimpinan Melayani (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,001, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat di simpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan Melayani (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
5. Analisa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,003, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat di simpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variable Lingkungan Kerja (X2) terhadai variabel Kinerja Pegawai (Y).
6. Analisa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,000, hasil ini lebih kecil dari α (0,05),

sehingga dapat di simpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variable Lingkungan Kerja (X2) terhadai variabel Kinerja Pegawai (Y).

7. Analisa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,004, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat di simpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variable Kepemimpinan Melayani (X1) terhadai variabel Kinerja Pegawai (Y).
8. Analisa pengaruh variabel Kepemimpinan Melayani (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) : diketahui pengaruh langsung variabel Kepemimpinan Melayani (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.080, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan Melayani (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian nilai beta variabel Kepemimpinan Melayani (X1) variabel Kepuasan Kerja terhadap (Z) dengan nilai beta variabel Kepemimpinan Melayani (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0.161 x 0.069 = 0,011, maka pengaruh total yang di berikan variabel Kepemimpinan Melayani (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung di tambah pengaruh tidak langsung yaitu 0,080 + 0,011 = 0.091. berdasarkan perhitungan tersebut di atas di ketahui bahwa pengaruh langsung variabel Kepemimpinan Melayani (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,080, dan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan Melayani (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,091, ini berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar diabandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Kepemimpinan Melayani (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
9. Analisa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) : diketahui pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.687, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Disiplin Kerja (X2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian nilai beta variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai beta variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0.687 x 0.269 = 0,184, maka pengaruh total yang di berikan variable Disiplin Kerja (X2) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung di tambah pengaruh tidak langsung yaitu 0.687 + 0,184 = 0.871. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas di ketahui bahwa pengaruh lansung variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,687, dan pengaruh tidak langsung variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,871, ini berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Disiplin Kerja (X2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
10. Analisa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) : diketahui pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.687, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X3) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian nilai beta variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai beta variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0.687 x 0.269 = 0,184, maka pengaruh total yang di berikan variable Lingkungan Kerja (X3) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung di tambah pengaruh

tidak langsung yaitu 0.687 + 0,184 = 0.871. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas di ketahui bahwa pengaruh lansung variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,687, dan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,871, ini berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X3) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian, berdasarkan pengumpulan dan menganalisis terhadap data-data yang telah diperoleh dari responden dengan menggunakan analisis PLS, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Melayani berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Shelter Nusa Indah.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Shelter Nusa Indah.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Shelter Nusa Indah.
4. Kepemimpinan Melayani berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Shelter Nusa Indah.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Shelter Nusa Indah.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Shelter Nusa Indah.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Shelter Nusa Indah.
8. Kepemimpinan Melayani berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Shelter Nusa Indah.
9. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Shelter Nusa Indah.
10. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Shelter Nusa Indah.

Saran

1. Diharapkan kepada pihak Shelter Nusa Indah agar mampu mempertahankan dan menigkatkan kualitas pelayanan agar terciptanya kepuasan karyawan dan loyalitas pegawai, termasuk contohnya supaya memerhatikan kecepatan layanan dan mendorong pegawai untuk selalu memberikan sapaan yang ramah dan senyuman sehingga menciptakan suasana hangat dan menyenangkan.
2. Diharapkan kepada pihak Shelter Nusa Indah agar mampu mempertahankan dan menigkatkan suasana rumah sakit agar terciptanya kepuasan pegawai dan loyalitas pegawai, salah satunya dengan memperbaiki pelayanan dengan lebih efisien dan menarik agar pegawai lebih merasa nyaman bekerja, dan ciptakan kesan profesional serta menarik dengan menjaga kinerja, dan menciptakan ruang kerja yang jelas tanpa menciptakan atmosfer yang terlalu terang atau gelap.

DAFTAR REFERENSI

Aprilita. 2017. *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Wates Husada Gresik"*.

Alma, Buchari. 2010. Kewirausahaan untuk Mahasiswa dan Umum. Bandung: Alfabeta.

Arikunto, Suharsimi. 1980. Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka.

Azwar, Saifuddin. 2007. Metode Penelitian. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

D. P. Putri, M. Al Musadieq, and C. W. Sulistyo, "Pengaruh Servant Leadership dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang Sutoyo)," J. Adm. Bisnis, vol. 58, no. 2, pp. 1–10, 2018. R. P. Setyaningrum, M. Setiawan, and S. Surachman, "Organizational

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Ghozali, Imam, 2011, Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang Harnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPFE.

Handoko. 2015. *Manajemen, BPFE,* Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S,P, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

Ismail, A., Mohamad, M.H., Mohamed, H.A., Rafiuddin, N.M., Zhen, K.W.P., 2011., Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes. *Theoretical and Applied Economics,* Vol. 17 No. 6(547), pp. 89 – 104.

Irwati, Marlia Putri. 2015. *"Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Novie Agro Industri".*

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahan, Bandung. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi, 2016. *Manajemen sumber daya manusia.*Bogor: IN MEDIA.

Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia,* Edisi Ketiga*,* Ghalia Indonesia.

Nugrahaningsih, Hartanti (2017*)."Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepusan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempura Mas." Journal*. Uta45jakarta.

Passolong, J, "Dasar-Dasar Kepemimpinan", CV. Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta, 2018.

Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. (2019). *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai."* Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen.

Raymond A. Noe, dkk. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keuggulan Bersaing. Jakarta: Selemba Empat.

R. S. Dennis and M. Bocarnea, "Development of the servant leadership assessment instrument," Leadersh. Organ. Dev. J., vol. 26, no. 8, pp. 600–615, 2005, doi:10.1108/01437730510633692.

Robbins, S.P., dan T.A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Riduwan (2007). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung:Alfabeta.

Riva'i, Veitzal. 2015. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Safitri, Dwi Ayu. 2018. *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Ardiles Cipta Wijaya Surabaya".*

Santosa, F., Adrianto, S., & Khaidir, A. (2019). Servant Leadership Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kota Padang. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, *4*(2), 130–136.

Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Sipil, Cetakan Keenam. Bandung,* Pt. Refika Aditama.

Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan ke dua puluh tiga, Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018, *" Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening."* Jurnal ,Manajemen 1(1):59-70.

Sihombing, S., Astuti, E. S., Mussadieq, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The effect of servant leadership to rewards, organizational culture, and its implication to employee's performance. *International Journal of Law and Management*, *60*(2), 505–516. https://doi.org/10.1108/IJLMA-12-2016-0174

Spears (2002), *On character and servant leadership: Ten characteristics of caring leaders*, http://www.greenleaf.org/leadership/reServantLeadership-ArticlesBookReviews.html (diakses 12 Januari 2022).

Stone, M. 1974. Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions. Journal of the Royal Statistical Society, Series B (Methodological), 36 (2), 111-147.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.

Sunyoto, Danang. 2017. *Teori Kuisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia,* CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.

W. S. Setiawan, "Pengaruh Servant Leadership terhadap Organizational CitizenshipBehaviour melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi di PT. Cobra Dental Group," Agora, vol. 7, no. 2, pp. 1–6, 2019