

PENGARUH KEPEMIMPINAN PELAYAN (*SERVANT LEADERSHIP*) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

(Studi pada Karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang)

Fanizar Hidayatulloh

Mochammad Djudi

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email: fanizarh@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to know and explain the influence of servant leadership towards employee productivity (a case study on employee at Pabrik Gula Tjoekir Jombang). The type of this researcher is explanatory research by using quantitative method. This research use two types of data which is primary data and secondary data. The subject of this research is 38 staff of Pabrik Gula Tjoekir Jombang by using sampel jenuh technique. Analysis of the data included descriptive analysis and path analysis were processed using SPSS versi11. The method of this research is simple regresion analysis. The result of regresion analysis is the leadership that applied on Pabrik Gula Tjoekir Jombang staff have positive and significant influence towards work productivity.

Keywords: *Servant Leadership, Employee Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan adanya Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang). Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 38 Karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang bagian kantor dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur yang diolah menggunakan SPSS versi11. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi, kepemimpinan yang diterapkan pada Karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang bagian kantor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Pelayan, Produktivitas kerja*

A. PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang semakin berkembang menyebabkan tuntutan tersedianya sumber daya manusia yang mampu berkompetisi untuk menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang dalam organisasi. Sumber Daya Manusia sangat mempengaruhi sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan termasuk juga di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat.

Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat mencapai visi misi dari bisnis yang di jalankan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang tidak baik dapat mengakibatkan terhambatnya tujuan yang telah di tetapkan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan serta keterampilan yang tinggi salah satu indikator agar bisnis dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan suatu bisnis tidak hanya di tentukan dari kualitas karyawan, namun faktor pemimpin dapat mempengaruhi agar kinerja karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal. Pemimpin merupakan salah satu unsur penting dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Pemimpin harus mampu mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing bawahan agar bekerja secara optimal, selain itu pemimpin harus bisa menjalin hubungan baik dengan bawahan nya agar terjalin hubungan yang harmonis. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka berdampak pada kemajuan an produktivitas perusahaan. Kartono (2009: 38) mengatakan bahwa, "Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan".

Menurut Turner dalam Lantu (2007:23) mengatakan bahwa, "Kepemimpinan pelayan adalah kepemimpinan yang mampu memberikan pelayanan kepada para

pengikutnya dan institusi dimana ia bekerja, serta masyarakat sekitar dimana perusahaan beroperasi". Kepemimpinan pelayan (*Servant Leadership*) sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Kepemimpinan pelayan bertujuan agar tidak adanya jarak antara atasan dan juga bawahan. Kini para karyawan pun ikut dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Lebih jauh lagi, karyawan tidak dipandang sebagai sebuah objek dalam organisasi namun mereka diposisikan sebagai subjek di dalamnya. Maksudnya adalah bahwa para bawahan tidak lagi dinilai sebagai pekerja semata yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi namun karyawan adalah pihak yang turut berperan besar dalam peningkatan produktivitas organisasi tersebut. Kepemimpinan pelayan (*Servant Leadership*) memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan dan menciptakan motivasi terhadap karyawannya. Seorang pemimpin harus memahami kepribadian, kebutuhan, keinginan dan kepentingan karyawan yang bervariasi dan berbeda satu sama lain. Kepemimpinan sebagai kekuatan dinamik yang merangsang motivasi dan koordinasi organisasi dalam mencapai tujuan

Pendapat dari Ravinto dalam buku Sutrisno (2009:100), " Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini". Karyawan harus mampu bersaing dan berkompetisi dengan karyawan lain, agar nantinya karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik Produktivitas juga sebagai tolak ukur apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik atau tidak. Dengan begitu seorang pemimpin dapat menilai dengan baik kinerja dari seorang karyawan.

Tantangan kepemimpinan menjadi tugas besar bagi setiap pemimpin organisasi tanpa terkecuali. Demikian halnya dengan organisasi bisnis yang menuntut manajemen tanggap memberikan solusi dalam setiap permasalahan yang terjadi. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang menghasilkan gula. Di dalam

organisasi Pabrik Gula Tjoekir memiliki struktur organisasi yang terdiri dari *top*, *midle*, *lower* pada bagian *top* tentunya diisi oleh seorang pemimpin. Pemilihan penelitian di Pabrik Gula Tjoekir Jombang dikarenakan kepemimpinan yang ada dalam perusahaan tidak mempengaruhi bawahannya menjadi baik, pemimpin juga tidak mengarahkan bawahan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai, data ini di dapat dari hasil pra-riset peneliti. Kepemimpinan seorang pemimpin merupakan faktor yang dapat mempengaruhi bawahan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan maka penulis tertarik mengangkat masalah tersebut dan membahasnya dalam skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) terhadap Produktivitas Kerja.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam mengarahkan, dan mendorong semangat kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (2002:163) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Secara operasional menurut Rivai (2006: 53–56) fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu fungsi intruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, fungsi pengendali.

3. Syarat – Syarat Kepemimpinan

Katono yang dikutip oleh Pasolong (2008:11-12) mengatakan bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus dikaitkan dengan tiga hal, yaitu kekuasaan, kelebihan dan kemampuan.

Menurut Spears and Lawrence (2002: 18), "Kepemimpinan berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani". Pilihan yang berasal dari suara hati itu kemudian menghadirkan hasrat untuk menjadi pemimpin. Perbedaan manifestasi dalam pelayanan yang diberikan, pertamaa dalah memastikan bahwa kebutuhan pihak lain dapat dipenuhi, yaitu menjadikan mereka sebagai orang-orang yang lebih dewasa, sehat, bebas, dan otonom, yang padaakhirnya dapat menjadi pemimpin pelayan berikutnya.

2. Konstruk Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*)

Kontruksi *Servant Leadership* menurut Sendjaya dan Sarros (2002:57) : kasih sayang (*love*), pemberdayaan (*empowerment*), visi (*vision*), kerendahan hati (*humality*, kepercayaan (*trust*).

3. Manfaat Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*)

Menurut Greanleaf yang dikutip Lantu (2007:33): "Filosofi kepemimpinan pelayan berlaku secara efektif untuk semua institusi sosial, baik mereka yang mengejar keuntungan maupun yang tidak". Sebagai seorang ahli yang memiliki pengalaman konsultasi dan mengajar yang luas di berbagai organisasi seperti universitas, bisnis, yayasan, keagamaan, organisasi kesehatan (rumah sakit), asosiasi professional di berbagai negara. Greenleaf meyakini bahwa filosofi dan praktik kepemimpinan pelayan dapat diterapkan dan memberikan pengaruh yang positif bagi seluruh institusi di berbagai negara.

Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Aigner dalam buku Sutrisno (2009 : 100) menyatakan bahwa "Filsafat mengenai produktivitas sudah

Konsep Kepemimpinan Pelayan

1. Definisi Kepemimpinan Pelayan(*Servant Leadership*)

ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang”. Ia berpandangan bahwa kalau suatu karyawan dapat bekerja dengan lebih efisiensi, berarti karyawan itu telah bekerja dengan lebih produktif.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut Moelyono (2004:27): “Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, baik produktivitas itu ditinjau dari dimensi nasional (makro) ataupun dari dimensi organisasi (mikro). Secara makro, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tersebut bisa berupa status sosial ekonomi, kualitas fisik, kualitas non fisik, peraturan birokrasi, gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi produktivitas kerja karena jika karyawan di perlukan dengan baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam produksi, sehinggakan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Produktivitas yang meningkat berarti yang baik akan menjadi feedback bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut Muchdarsyah, 1992 : 24 “Hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat

sederhana = Hasil dalam jam-jam yang standar : Masukan dalam jam-jam waktu”

4. Upaya Peningkatan Produktivitas

Yang dimaksud etos kerja adalah norma – norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik – praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi. Adapun faktor – faktor tersebut menurut Siagian dalam buku Sutrisno (2009 : 105) yaitu perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, pemberdayaan SDM.

5. Indikator – Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Hingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016: 104-105) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Hipotesis

H1 : Apakah Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada tenagakaryawan Pabrik Gula Tjoekir

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang bagian kantoryang berjumlah 38 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi yaitu 38 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara yaitu penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara yaitu penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian mencakup kuesioner yang berisikan pertanyaan yang akan diajukan kepada responden adalah karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang dan alat dokumentasi yang digunakan dalam proses dokumentasi adalah bolpoin, buku tulis yang akan berfungsi untuk mencatat langsung data yang dibutuhkan. Pengujian instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif.

Analisis Data

1. Hasil Analisis deskriptif

a. Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*)(X1)

Item	Rata – Rata
Pemimpin selalu memperhatikan kesehatan dan fisik bawahan.	4,3
Pemimpin memperhatikan hak dan kewajiban bawahan.	4,4
Pemimpin selalu memprioritaskan untuk pengembangan karir bawahan.	4,0
Pemimpin selalu mendengarkan kritik dari bawahan demi kemajuan bersama.	4,1
Pemimpin mempunyai visi yang bisa membuat bawahannya menjadi berkembang dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya	4,1
Pemimpin membuat kemajuan besar terhadap organisasi	4,1
Pemimpin selalu menghargai hasil kerja bawahan dan menghormati bawahan.	4,1
Pemimpin memberi penghargaan pada karyawan yang memiliki kinerja baik sesuai dengan aturan yang berlaku.	4,1
Pemimpin memberikan kewenangan untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan.	4,1
Pemimpin mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan.	4,2
Mean	4,15

Rata-rata dari semua item pernyataan X1 mengenai kepemimpinan pelayan nilainya sebesar 4,15 yang dikategorikan berpengaruh dengan baik terhadap karyawan pada karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang

b. Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja(X1)

Item	Rata – rata
Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan.	4,3
Keterampilan yang saya miliki dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	4,2
Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja.	4,3
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	4,2
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	4,1
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	4,0
Mean	4,2

Dari tabel di atas didapat nilai rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,2 maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan keseluruhan item pernyataan sebagian besar karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang setuju produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pernyataan yang diajukan.

2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 Persamaan Regresi

Model	Koefisien Unstandardized		Koefisien Standardized	T hitung	Keterangan
	B	Std. Error			
Constant	5.589	3.013	0.000	1.855	Signifikan
Kepemimpinan Pelayan (X)	0.468	0.072	0.735	6.513	Signifikan
R = 0.735					
R Square = 0.541					
Adjust R = 0.528					
Std. Error = 2.553					

Berdasarkan pada tabel 13 didapatkan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.589 + 0,468 X$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5.589, menunjukkan bahwa rata – rata produktivitas kerja jika tidak ada kepemimpinan pelayan sebesar 5.589. Jika kepemimpinan pelayan sebesar nol, maka besarnya produktivitas kerjakaryawan Pabrik Gula Tjoekir sebesar 5.589.
- b. Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.468 satuan untuk organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,468 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kepemimpinan pelayan searah terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir.

3. Koefisien Determinasi

Dari analisis pada tabel di peroleh hasil R^2 (koefisien determinasi sebesar 0,541. Artinya bahwa 54% variabel produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kepemimpinan pelayan (X). Sedangkan sisanya 46% variabel produktivitas kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak dibahas oleh peneliti ini.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,735 masuk pada kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan pelayan (X) dengan produktivitas kerja bersifat positif artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

D. PEMBAHASAN

1. Deskripsi Kepemimpinan Pelayan Pabrik Gula Tjoekir

Hasil grand mean pengolahan data primer pada variabel Kepemimpinan Pelayan (X_1) sebesar 4,15 yang berarti bahwasanya kepemimpinan pelayan pada Pabrik Gula Tjoekir sudah baik

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban dengan skor rata – rata untuk variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 4,2. Skor tersebut masuk dalam kategori setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Pabrik Gula Tjoekir setuju mengenai

kepemimpinan pelayan yang diterapkan terhadap produktivitas kerja dari diri karyawan itu sendiri.

2. Pengaruh Kepemimpinan Pelayan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir.

Dari pengolahan data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel X_1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yang ditunjukkan oleh konstanta sebesar 5.589. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh R^2 sebesar 0,54, yang artinya bahwa kepemimpinan pelayan mempunyai pengaruh 54% terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian pada kepemimpinan pelayan di Pabrik Gula Tjoekir dalam hal produktivitas kerja karyawan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,468 yang menunjukkan kepemimpinan pelayan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan kepemimpinan pelayan akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan kepada karyawan Pabrik Gula Tjoekir, diketahui bahwa rata – rata responden menyatakan variabel Kepemimpinan Pelayan (X) pada indikator kasih sayang dengan item pimpinan memperhatikan hak dan kewajiban bawahan menunjukkan bahwa item tersebut memiliki rata – rata jawaban sangat setuju pemimpin memperhatikan bawahan dengan baik.

2. Saran

- a. Pemimpin lebih mendekatkan diri antara atasan dengan bawahannya antara lain dengan suasana yang nyaman di kantor, sebisa mungkin pemimpin melayani bawahan agar tidak jarak antara atasan dan juga bawahan, dan pemimpin memberikan arahan, mempengaruhi dan membimbing karyawan agar bekerja secara optimal. Selain itu, atasan juga dapat memberikan apresiasi terhadap pekerjaan baik yang dilakukan oleh

karyawan agar mereka dapat merasa lebih dihargai.

- b. Untuk aspek produktivitas kerja, perusahaan tetap mempertahankan aspek – aspek produktivitas kerja karyawan yang telah dilakukan agar karyawan tetap bertahan dan loyal terhadap perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel – variabel yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini, misalnya variabel disiplin dan kinerja yang diduga pula dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan pelayan (*servant leadership*). Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk melakukan penelitian mengenai kepemimpinan pelayan pada konteks yang berbeda dan menggunakan metode penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah - masalah Sosial*, Gaya Media Yogyakarta.
- G. Northouse Peter. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Indeks.
- Kartono, Kartini. 2009. *Psikologi Abnormal Dan Abnormalitas Seksual*. Bandung : Cv Mandar Maju.
- Sendjaya, S. & Sarros, J. C. 2002. *Servant leadership: Its origin, development, and application in organizations*. *Journal Of Leadership and Organization Studies*, 9, 5764.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- W.I.M. Poli. 2011. *Kepemimpinan Stratejik; Pelajaran dari Yunani Kuno hingga Bangladesh*. Makassar: Identitas Universitas Hasanuddin.