

Hubungan *Servant Leadership* dengan Kinerja Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda

Jane Alvenaria^{1*}, Netty Dyan Prastika¹

[1] Universitas Mulawarman, Indonesia.

Abstract

The purpose of this study was to determine how servant leadership and organizational performance can be related. The participants in this study were nurses at Dirgahayu Hospital with a total of 105 subjects. This study used simple random sampling. Data collection using organizational performance scale and scale development and construct clarification of servant leadership using quantitative methods. Data analysis using correlation test hypothesis technique using statistical package for the social sciences 26.0 windows version program. Based on the results of the study it can be said that: (1) there is a relationship between servant leadership and organizational performance F count with a value = 1.822 > F table = 3.97 and P value = 0.046. (2) there is a positive correlation between servant leadership and organizational performance R count with a value = 0.305 > R table 0.227 and a value of P = 0.000

Keywords: Organizational Performance; Servant Leadership; Hospital

Article Info

Artikel History: Submitted: 2025-02-17 | Published: 2025-06-30

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v15i2.12121>

Vol 15, No 2 (2025) Page: 381 - 387

(*) Corresponding Author: Jane Alvenaria, Universitas Mulawarman, Indonesia, Email: janealvenariaa05@gmail.com



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi serta pengetahuan di bidang kesehatan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan perawatan. Tenaga perawat profesional, saat melaksanakan tugas mereka, mampu bekerja secara mandiri dan berkolaborasi dengan profesi lain (Nahrisah dkk., 2019). Peran perawat sangat penting dalam menentukan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien karena jumlah mereka yang mendominasi 50%-60% dari seluruh tenaga kesehatan, serta tanggung jawab mereka dalam merawat dan menjaga pasien sepanjang waktu (Zaleha dkk., 2022). Menurut Hariri dkk., (2023) Kinerja suatu organisasi dapat dilihat sebagai gambaran dari seberapa efektif dan efisien organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini mencakup berbagai jenis aktivitas yang dilakukan, hasil yang dicapai, serta pencapaian yang diraih oleh organisasi selama periode waktu tertentu. Semua ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa segala yang dilakukan organisasi berada dalam koridor yang telah digariskan, yaitu sesuai dengan visi, misi, dan tujuan strategis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja organisasi tidak hanya mencakup aspek finansial seperti pencapaian target keuangan dan pasar, tetapi juga meliputi dimensi-dimensi lain seperti pencapaian

tujuan non-finansial seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk atau layanan, inovasi, dan dampak sosial atau lingkungan yang dihasilkan oleh organisasi (Ambarwati, 2019)

Pentingnya kinerja organisasi terletak pada kemampuannya untuk memberikan nilai tambah dan memberikan manfaat kepada berbagai pemangku kepentingan seperti pemilik, karyawan, pelanggan, masyarakat, dan lingkungan sekitar. Evaluasi kinerja organisasi sangat penting untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan dan mengevaluasi efektivitas upaya untuk mencapai tujuan tersebut. (Kristen & Wacana, 2022). Pernyataan tersebut sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Ghofar, 2023) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil usaha individu yang dicapai melalui proses perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan berbagai tugas dalam suatu organisasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek P (B. ICU) pihak Rumah Sakit selalu mengadakan evaluasi rutin tiap bulannya untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Kemudian didukung oleh pernyataan subjek F (B. IGD) bahwa evaluasi dilakukan untuk mengetahui kebutuhan dan keluhan mengenai apa yang perlu diperbaiki atau ditambahkan untuk sarana rumah sakit agar meningkatkan pelayanan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada suatu organisasi, kualitas dan kinerja organisasi dapat dipengaruhi beberapa faktor seperti internal dan eksternal. Faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kualitas organisasi adalah gaya kepemimpinan, yang dianggap sebagai kunci utama dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Selain itu, seorang pemimpin diharapkan mampu memotivasi timnya untuk bekerja secara efisien sehingga mencapai hasil yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks layanan kesehatan, gaya kepemimpinan yang memperhatikan peran dan kontribusi perawat dapat membantu meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Amir dkk., 2021).

Kepemimpinan yang berfokus pada layanan adalah pendekatan di mana pemimpin memprioritaskan kebutuhan, pengembangan, dan kesejahteraan anggota tim. Gaya kepemimpinan ini pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf dalam artikelnya tahun 1970 yang berjudul "*The servant as leader*". (Greenleaf, 1970) menekankan bahwa seorang pemimpin sejati adalah mereka yang lebih mengutamakan melayani orang lain, terutama anggota tim atau karyawan, daripada sekadar mencari kekuasaan atau kepentingan pribadi. Dalam konteks rumah sakit, kepemimpinan karyawan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas organisasi dengan menumbuhkan budaya kerja yang lebih kolaboratif, empati, dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Gaya kepemimpinan yang mengedepankan pelayanan diharapkan dapat mendorong perawat untuk lebih termotivasi dan puas terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan yang diterima pasien (Charli & Rahmi, 2023). Ketika perawat merasa didukung dan dihargai, mereka cenderung menunjukkan sikap ramah dan peduli dalam berinteraksi dengan pasien, yang penting untuk menciptakan pengalaman perawatan yang positif.

Penelitian menurut Awan dkk., (2016) menyebutkan bahwa *servant leadership* menjadi salah satu faktor dari kinerja, *servant leadership* memiliki hubungan yang significant terhadap kinerja secara efektif dan efisien baik di dalam maupun diluar organisasi. Pemimpin yang memakai gaya kepemimpinan pelayan juga memberikan dukungan emosional kepada karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Nabawi, 2023) Menurut Asdar dan Handoyo, (2019), Kepemimpinan yang melayani mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memfasilitasi proses pembelajaran, pengembangan, dan kebebasan karyawan. Inti dari konsep ini adalah menekankan pentingnya kemajuan dan stabilitas organisasi, dengan mengutamakan pengembangan diri setiap individu dalam tim. *Servant leadership* menekankan pelayanan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada pengikutnya. Dengan menerapkan prinsip *servant leadership*, seorang pemimpin dapat memperoleh kepercayaan, keadilan, dan simpati dari anggota timnya. Sifat terbuka, peduli,

berwawasan masa depan, objektif, dan bijaksana yang dimiliki oleh seorang *servant leadership* akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi (Sapengga, 2016).

Penelitian terdahulu oleh Rahayu (2019) yang berjudul "Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan bagian prosesing di Kantor *Mail Processing Centre* Bandung" menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan berpengaruh baik dan signifikan mengenai kinerja. Semakin baik kepemimpinan pelayan dipraktikkan, semakin baik juga kinerja yang dicapai. Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan peneliti yaitu terletak pada subjek penelitian yaitu Kantor *Mail Processing Centre Bandung* dan persamaan penelitian yang terletak pada variabel bebas *servant leadership*. Nugraha dkk., (2023) mengidentifikasi tiga faktor yang mempengaruhi kepemimpinan pelayan seperti konteks dan budaya, karakteristik pemimpin seperti kemampuan dan kecerdasan emosional dalam memimpin sambil melayani, dan penerimaan karyawan terhadap gaya kepemimpinan tersebut.

Aji dan Palupiningdyah (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan pelayan diterapkan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Penelitian terdahulu oleh Tatilu (2014) juga mendukung hal ini, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan berorientasi tugas memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Perbedaan utama antara pemimpin yang melayani dan pemimpin lainnya adalah bahwa ia berfokus pada melayani orang lain, bukan hanya kepemimpinan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, *servant leadership* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, baik dalam konteks layanan maupun di luar organisasi (Awan dkk., 2012). Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan *servant leadership* di Rumah Sakit Dirgahayu dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut tersebut peneliti ingin memperdalam kajian untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Servant Leadership Dengan Kinerja Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda".

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang didasarkan pada konsep positivisme, yang terdiri dari penghitungan populasi dan sampel melalui random sampling, selain itu analisis datanya menggunakan alat statistik. Desain penelitian meliputi penggunaan statistik deskriptif dan statistik deskriptif.. Menurut Maysani dan Pujiastuti, (2020), statistik deskriptif merupakan ilmu objektif yang mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan merangkum data kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *servant leadership* dan kinerja organisasi di kalangan perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda. Dalam penelitian ini, variabel yang bersifat independen atau bebas (X) adalah *servant leadership*, sementara variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja organisasi.

Partisipan

Populasi mengacu pada sekelompok objek atau individu yang mempunyai ciri dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya (Azwar, 2015). Penelitian dilakukan di RS Dirgahayu kota Samarinda, menggunakan rumus Slovin untuk menentukan besar sampel, dengan tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Nilai presisi (ditentukan 10% atau $e = 0.1$)

$$n = \frac{302}{1 + 302(0.1)^2} = 75.12$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dan statistik deskriptif, besar sampel adalah 75 dan 30 sampel uji *try out* pada perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda di atas. *simple random sampling* adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. *Simple Random Sampling* merupakan teknik paling sederhana, sampel diambil secara acak, berapapun tingkat populasinya, setiap komponen populasi memiliki peluang yang sama dan diketahui untuk dipilih sebagai subjek (Septiani dkk., 2020).

Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data yang paling umum adalah skala Likert. Skala yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi adalah skala yang berdasarkan aspek-aspek milik (De Waal, 2008). Jumlah instrumen dalam penelitian ini berjumlah 20 aitem dengan 5 aitem untuk aspek kualitas manajemen organisasi, 5 aitem untuk aspek keterbukaan dan orientasi tindakan, 4 aitem dengan aspek orientasi jangka panjang, 3 aitem untuk aspek peningkatan dan pembaharuan berkelanjutan, dan 3 aitem untuk aspek kualitas tenaga kerja. Pada penelitian ini menggunakan skala *likert*, kemudian terdapat empat alternatif respon. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 20 aitem valid.

Skala yang digunakan untuk mengukur *servant leadership* berdasarkan aspek-aspek milik Barbuto & Wheeler, (2006). Jumlah instrumen dalam penelitian ini berjumlah 20 aitem dengan 4 aitem untuk aspek *altruistic calling*, 4 aitem untuk aspek *emotional healing*, 4 aitem dengan aspek *wisdom*, 4 aitem untuk aspek *persuasive mapping*, dan 4 aitem untuk aspek *organizational stewardship*. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 20 aitem valid.

Menurut (Azwar, 2015), suatu instrumen dikatakan reliabel atau reliabel jika nilai *alpha*-nya lebih besar dari 0.600. Berikut penjelasan hasil uji reliabilitas ukuran kinerja organisasi dan *servant leadership*:

Tabel 1. Keandalan Skala Kinerja Organisasi (N=30)

Nilai Alpha
0.888

Tabel 2. Keandalan Skala *Servant Leadership* (N=30)

Nilai Alpha
0.825

Berdasarkan kedua tabel diatas, didapatkan hasil nilai *alpha* > 0.600 hal ini menunjukkan bahwa skala kinerja organisasi dan *servant leadership* pada penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan uji deskriptif, uji normalitas dan linearitas, serta uji hipotesis *Kendall's Tau* dan analisis parsial dengan bantuan *software SPSS 26.0 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemilihan subjek penelitian dilakukan dengan metode simple random sampling. Teknik ini merupakan metode yang paling dasar, dimana sampel diambil secara acak dari populasi. Setiap elemen populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi subjek penelitian, berapapun besarnya populasi (Septiani dkk, 2020). Jumlah sampel penelitian sebanyak 75 perawat Rumah Sakit Dirgahayu Kota Samarinda. Karakteristik subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Departemen

Aspek	Departemen	Frekuensi	Persentase
Departemen	Hemodialisa	1	1%
	ICU-ICCU	13	12.4%
	IGD	5	4.8%
	IPCN	2	1.9%
	Kamar Bedah	2	1.9%
	Kemothorapi	2	1.9%
	Komite Keperawatan	1	1%
	Neonatologi	3	2.9%
	Poliklinik	3	2.9%
	ST. Gemma	23	21.9%
	ST. Gabriel	16	15.2%
	ST. Theresia	34	32.4%
	Total		105

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah subjek terbanyak berasal dari departemen ST. Theresia dengan persentase 32.4%. Sedangkan subjek penelitian yang memiliki persentase terendah berasal dari departemen Hemodialisa dan Komite Keperawatan dengan jumlah persentase sebanyak 1%.

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai sebesar 0.05 (5%). Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0.05$, maka data dianggap terdistribusi normal, sedangkan jika $p < 0.05$, maka data tidak dianggap distribusi normal (Santoso, 2012).

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Normalitas

	Test of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja_Organisasi	.141	75	.001	.949	75	.005
Servant_Leadership	.101	75	.058	.977	75	.197

a. Lilliefors Significance Correction

Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja organisasi memiliki sebaran data tidak normal karena memiliki nilai $p < 0.05$, sedangkan variabel *servant leadership* memiliki sebaran data normal karena memiliki nilai $p > 0.05$. Lalu analisis data selanjutnya adalah uji linearitas, berikut hasil analisisnya:

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	p	Keterangan
Kinerja Organisasi – <i>Servant Leadership</i>	1.822	3.97	0.046	Linear

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji asumsi linearitas antara kinerja organisasi dengan kepemimpinan pelayan menunjukkan nilai hitung F linearitas sebesar $1.822 <$ dari nilai F tabel sebesar 3.97 yang menunjukkan adanya pengaruh. Selanjutnya p-value yang diperoleh sebesar $0.046 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel adalah linier.

Selanjutnya dilakukan uji kendall's tau untuk menemukan apakah terdapat hubungan serta besaran korelasi dan arah korelasi antar variabel. Berikut hasil analisisnya:

Tabel 6. Hasil Uji *Kendall's Tau*

Variabel	R Hitung	R Tabel	P	Keterangan
Kinerja Organisasi – <i>Servant Leadership</i>	0.305	0.227	0.000	Rendah

Pada tabel terlampir diperoleh nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *servant leadership* dengan kinerja organisasi perawat di RSUD Dirgahayu Samarinda. Selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan uji parsial untuk menguji apakah aspek suatu variabel berkorelasi dengan variabel lain. Prinsip yang digunakan adalah apabila $p < 0.05$ atau nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan terdapat korelasi antar aspek variabel tersebut. Di bawah ini adalah hasil analisis uji parsial:

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar aspek *servant leadership*, yaitu *altruistic calling* (X1), *emotional healing* (X2), dan *wisdom* (X3), tidak memiliki korelasi yang signifikan terhadap seluruh dimensi kualitas manajemen (Y1), karena seluruh nilai $p > 0.05$. pada hubungan antara *altruistic calling* dengan kualitas manajemen, diperoleh $p = 0.148$ *emotional healing* dengan orientasi jangka panjang memiliki $p = 0.364$. serta *wisdom* dengan kualitas tenaga kerja memiliki $p = 0.079$. Sebaliknya, aspek *persuasive mapping* (X4) dan *organizational stewardship* (X5) menunjukkan hubungan yang rendah terhadap beberapa aspek Y1. *Persuasive mapping* memiliki hubungan rendah dengan kualitas manajemen $p = 0.000$, keterbukaan dan orientasi $p = 0.001$, dan orientasi jangka panjang $p = 0.000$, *Organizational stewardship* juga menunjukkan hubungan rendah dengan keterbukaan dan orientasi $p = 0.008$, orientasi jangka panjang $p = 0.005$, dan peningkatan serta pembaharuan jangka panjang $p = 0.017$. Temuan ini menunjukkan bahwa dari lima aspek yang diuji, hanya *persuasive mapping* dan *organizational stewardship* yang memiliki korelasi signifikan, meskipun dalam kategori hubungan yang rendah.

SIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *servant leadership* (kepemimpinan pelayan) dengan kinerja organisasi pada perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. *Servant leadership* yang menekankan pada pelayanan, empati, dan pengembangan individu dalam tim dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi. Dalam konteks rumah sakit, penerapan *servant leadership* dapat meningkatkan kolaborasi antar tim, meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien, serta memperbaiki atmosfer kerja yang mendorong perawat untuk bekerja lebih efektif dan berdedikasi.

REFERENSI

- Ambarwati, A. (2019). Hubungan karakteristik individu, budaya organisasi, dan organization citizenship behavior dengan kinerja organisasi. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 111–118. <https://doi.org/10.30871/jaba.v3i1.1289>
- De Waal. (2016). *The secret of high performance organizations* andré a . de waal. 2–3.
- Asdar, A. S., & Handoyo, S. (2019). Pengaruh servant leadership terhadap kemampuan pembelajaran organisasi. *Fenomena*, 28(1), 45–53. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2455>

- Asraf Nabawi. (2023). Bisma jurnal bisnis dan manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus*, 13(1), 43–51.
- Awan, Khuram Zafar, Ibnu-E-Waleed Qureshi, & Sadiya Arif. (2012). *The effective leadership style ngos: impact of servant leadership style on employees' work motivation. International Journal of Economics and Management Sciences*, vol.1, pp. 43–46. . 1(11), 43–46.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group and Organization Management*, 31(3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Charli, C. O., & Rahmi. (2023). Implementasi organizational citizenship behaviour dan kelelahan emosional : analisis servant leadership dan self efficacy karyawan. *Psyche 165 Journal*, 15(2), 46–51. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i2.22846>
- Dimas Ardi Nugraha, Ananta Fani Aprilia, Robiatul Awaliyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan yang melayani (servant leadership) : sebuah kajian literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 109–117. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.159>
- Ghofar, A. (2023). Komitmen kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Gici Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 14(2), 193–200. <https://doi.org/10.58890/jkb.v14i2.61>
- Greenleaf. (1970). Mission command when waging cyber operations. *24th International Command and Control Research & Technology Symposium*, 43(8), 338.
- Gunawan, I. (2013). Kualitatif imam gunawan. *Pendidikan*, 143. http://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/12/3_Metpen-Kualitatif.pdf
- Kristen, U., & Wacana, S. (2022). Kinerja organisasi nirlaba di indonesia Ika Kristianti Nika Ardian. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 2022.
- Hariri, P., Wirtadipura, D., & Primagraha, U. (2023). *Strategi membangun inovasi dan keunggulan bersaing perguruan tinggi di era disruptif" serang*. <https://prosiding.amalinsani.org/index.php/semnas>
- Maysani, R., & Pujiastuti, H. (2020). Kata kunci : kesalahan mahasiswa; statistika deskriptif. *Analisis Kesulitan Mahasiswa Dalam Mata Kuliah Statistika Deskriptif*, 4(1), 32–49.
- Nahrisah, Ezzah; Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (ocb) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3, 11.
- Rahayu, M. (2019). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan bagian prosesing di kantor mail processing centre bandung. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(1), 99–108. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i1.17>
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Kencana.
- Sapangga, S. (2016). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja. *Agora*, 4(1), 647–648.
- Tatilu, J., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2014). Kepemimpinan transaksional, tranformasional, servant leadership pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. sinar galesong, pratama manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 295–304.
- Zaleha, S., Handayani, T. S., & Rustandi, H. (2022). Hubungan mutu pelayanan keperawatan terhadap kepuasan pasien rawat inap di rumah sakit umum daerah Mukomuko Tahun 2022. *Journal Hygea Public Health*, 1(1), 35–46. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/ssj/article/view/3619/2948>