



Organizational Citizenship Behavior (OCB) dilihat dari Kepemimpinan Servant Leadership dan Kepribadian Terhadap Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Dua Kabupaten Tebo

Organizational Citizenship Behavior (ocb) Viewed From Servant Leadership and Personality Of Employees at PT. Perkebunan Nusantara VI Business Unit Rimbo Dua, Tebo District

Amran

Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo, Jambi

Article Info

Keywords : Servant Leadership, Personality and Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Email:

amranarzuna1979@gmail.com

Program Studi Manajemen
 Fakultas Ekonomi Universitas
 Muara Bungo, Bungo-Jambi,
 Indonesia

ABSTRAK

Organisasi atau perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan kerjasama antara semua unit atau bagian di dalam organisasi. Tanpa adanya kerjasama sulit bagi organisasi untuk mencapai sukses. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Dua Kabupaten Tebo secara parsial dan secara simultan. Jumlah populasi sebanyak 47 orang dan sampel adalah berjumlah 47 orang dengan metode penarikan sampel menggunakan *Sampling Jenuh..* Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 6,561$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,015$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel kepribadian dengan *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 10,584$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,015$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan uji secara simulatan secara bersama-sama (serentak) di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 108,461 dan F_{tabel} sebesar 3,21, hal ini menyatakan variabel *Servant Leadership* dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. berdasarkan hasil $r^2 = 0,831$ hal ini berarti kontribusi *Servant Leadership* (X_1), Kepribadian (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 83,1% dan sisanya sebesar 16,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Kata Kunci : *Servant Leadership, Kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

ABSTRACT

Organizations or companies always have various kinds of goals to be achieved. To achieve organizational goals, cooperation between all units or sections within the organization is required. Without cooperation it is difficult for organizations to achieve success. The purpose of this study was to determine the effect of servant leadership and personality on Organizational Citizenship Behavior of PT. Perkebunan Nusantara VI Rimbo Dua Business Unit, Tebo Regency partially and simultaneously. The total population is 47 people and the sample is 47 people using the sampling method using Saturated Sampling. the decision is that H_0 is rejected H_a is accepted, it can be concluded that Servant Leadership has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior and the personality variable with Organizational Citizenship Behavior shows that $t_{count} = 10.584$ is greater than $t_{table} = 2.015$ at a significance level of 0.05, so the decision is H_0 is rejected H_a accepted, it can be concluded that personality has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Based on the simultaneous test, the F_{count} value is 108.461 and the F_{table} is 3.21, this indicates that the Servant Leadership and personality variables have a significant effect on the Organizational Citizenship Behavior variable. based on the results of $r^2 = 0.831$ this means that the contribution of Servant Leadership (X_1), Personality (X_2) to Organizational Citizenship Behavior (Y) is 83.1% and the remaining 16.9% can be explained by other factors outside of this study .

Keywords: *Servant Leadership, Personality and Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat mengatur orang yang dipimpinya agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Seiring perkembangan zaman, kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan baru timbul ini disebut kepemimpinan pelayan (*servant leadership*).

Kinerja merupakan aspek untuk mengukur kualitas dan kuantitas individu dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dinamika kerja dalam organisasi membutuhkan individu yang efektif dan efisien dalam bekerja, baik secara personal maupun tim. Perilaku individu yang dibutuhkan adalah kemampuan interpersonal yang tergolong dalam lingkup OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*). Organisasi perlu didukung karyawan yang produktif dan berkomitmen tinggi untuk

mencapai tujuan secara efektif. Sikap tanggungjawab dan peduli pada organisasi dibutuhkan untuk membentuk loyalitas karyawan. Karyawan juga diharapkan berperan aktif dalam menyampaikan ide dalam mencapai visi dan misi organisasi. Selain itu, kepedulian pada rekan kerja dan sikap toleran dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif (Suwanto, 2012).

Keterlibatan pemimpin dalam upaya meningkatkan kualitas kerja serta pertumbuhan perilaku karyawan diterapkan dalam suatu model kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan yang melayani atau *servant leadership*. Kepribadian individu dapat membantu para manajer untuk meramalkan bagaimana individu akan bertindak dalam situasi yang terjadi. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kepribadian pada setiap karyawan tentunya berbeda-beda, berbagai

kepribadian karyawan yang berbeda-beda tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan. Sifat kepribadian seseorang membentuk pola perilaku seseorang dan bagaimana mereka menggunakannya dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan adapun fenomena yang timbul dalam penelitian ini adalah dimana kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan sudah dapat dikatakan baik, karena karyawan bagian kantor ini semua karyawan tetap perusahaan yang sudah bekerja diperusahaan ini dalam waktu yang cukup lama sehingga antar karyawan sudah memiliki rasa persaudaran dengan sesama karyawan, dan jika dilihat dari bentuk kepemimpinan juga sudah dapat dikatakan baik meskipun belum sepenuhnya menerapkan kepemimpinan *Servant leadership* yang berorientasi pada kepemimpinan yang melayani, Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat diindikasikan belum maksimal, hal ini dapat dilihat masih rendahnya perilaku *OCB* karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal, yang mana masih terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam bekerja seperti masih ada pekerjaan yang ditargetkan belum terselesaikan secara maksimal, karyawan bekerja hanya untuk pencapaian individu dan untuk memenuhi tuntutan kewajiban individu kepada perusahaan dan karyawan dalam bekerja hanya tergantung pada perintah atau instruksi dari pimpinannya saja dan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan selalu dibebankan dengan target-target pekerjaan yang harus terselesaikan. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

pengaruh *servant leadership* dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Dua Kabupaten Tebo secara parsial dan secara simultan.

METODE PENELITIAN

penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Dua Kabupaten Tebo yang berjumlah 47 orang (Sugiyono, 2012). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner dengan skala likert.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Penelitian ini melakukan pengujian tahap awal penelitian, yaitu validitas dan reliabilitas serta pengujian asumsi klasik. Berdasarkan pengolahan, penelitian ini layak dilanjutkan untuk pengujian hipotesis. Dari data yang telah diproses dapat dilihat pengaruh variabel *Servant Leadership* dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Dua Kabupaten Tebo, hal tersebut disajikan seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized		Standardize			Collinearity	
	Coefficients		Coefficient			Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	e	VIF
1 (Constant)	9,066	0,154		58,935	0,000		
Servant Leadership	0,024	0,004	0,426	6,561	0,000	0,908	1,101
Kepribadian	0,027	0,003	0,687	10,584	0,000	0,908	1,101

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Tabel 4.1 yakni hasil olahan data regresi linier berganda, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 9,066 + 0,024X_1 + 0,027X_2 + e$$

Analisis bentuk persamaan regresi linier berganda diatas sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 9,066 artinya apabila variabel *Servant Leadership* (X_1) dan Kepribadian (X_2) mempunyai nilai nol, maka Y *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 9,066.
- Nilai koefisien regresi dari *Servant Leadership* (X_1) dan Kepribadian (X_2) bertanda positif yang berarti bahwa *Servant Leadership* (X_1) dan Kepribadian (X_2) memberikan pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)
- Koefisien regresi (X_1) = 0,024 ini mempunyai arti bahwa *Servant Leadership* (X_1) mempunyai pengaruh signifikan (0,05) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan setiap terjadi perubahan variabel *Servant Leadership* sebesar 1 satuan, maka *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) akan meningkat sebesar 0,024 satuan.

- Koefisien regresi (X_2) = 0,027 ini mempunyai arti bahwa Kepribadian mempunyai pengaruh signifikan (0,05) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan setiap terjadi perubahan variabel Kepribadian sebesar 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat sebesar 0,027 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji-t

Uji-t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Nilai t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan Program *Software SPSS* versi 25.00 *for Windows* yakni diperoleh dengan derajat bebas (n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel x) $df = n - k - 1$ ($n = 47$, $k = 2$), jadi $47 - 2 - 1 = 44$ dan tingkat signifikansi sebesar alpha 5 % (0,05 : 2 tailed) = 0,025 maka dapat diperoleh untuk t_{tabel} sebesar adalah 2,015.

Tabel 2. Hasil Uji - t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,066	0,154		58,935	0,000		
Servant Leadership	0,024	0,004	0,426	6,561	0,000	0,908	1,101
Kepribadian	0,027	0,003	0,687	10,584	0,000	0,908	1,101

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) model regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji parsial *Servant Leadership* (X_1) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Uji parsial Kepribadian dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,561$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,015$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB).

2. Uji parsial Kepribadian (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Uji parsial Kepribadian dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai $t_{hitung} = 10,584$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,015$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Kepribadian (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Uji F

Hasil uji F (secara serentak) model regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,894	2	0,447	108,461	,000 ^b
	Residual	0,181	44	0,004		
	Total	1,075	46			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Servant Leadership

Tabel 3. Memerlihatkan nilai F hitung adalah 108,461 dengan tingkat signifikansi 0,05. Df = n - k - 1 atau 47-2-1 = 44 (n adalah jumlah responden dan k adalah

jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,21. Dimana nilai F_{hitung} 108,461 > F_{tabel} 3,21. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya,

secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independent yaitu *Servant Leadership* (X_1) dan Kepribadian (X_2) yang dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut :

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square		
1	,912 ^a	0,831	0,824	0,06418	2,282

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, *Servant Leadership*

b. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X_1) dan Kepribadian (X_2) memiliki kemampuan dalam menerangkan variasi variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) sebesar 83,1% dan sisanya sebesar 16,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa *Servant Leadership* dan Kepribadian dapat memberikan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sehingga dengan kompetensi dan Kepribadian yang baik akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial ditunjukkan bahwa kesimpulan yang diambil dari setiap variabel independent yaitu *Servant Leadership* (X_1) dan Kepribadian (X_2) yang dipersepsikan yaitu:
 - a. Uji parsial *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,561$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,015$ pada

tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

- b. Uji parsial Kepribadian dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh nilai $t_{hitung} = 10,584$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,015$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Secara simultan ditunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 108,461$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,21$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel independent yaitu *Servant Leadership* (X_1) dan Kepribadian (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
 3. Dari hasil pengujian koefisien determinasi maka diperoleh $Rsquare$ sebesar 0,775 angka ini menyatakan bahwa variabel *Servant Leadership* (X_1) dan Kepribadian (X_2) memiliki

kemampuan dalam menerangkan variasi variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 83,1% dan sisanya sebesar 16,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis sebelumnya maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Variabel *Servant Leadership* indikator yang terendah adalah *humality* (kerendahan hati) hendaknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan perilaku karyawan dengan sesama dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan variabel kepribadian indikator yang terendah adalah stabilitas emosional (*emotion stability*), hendaknya pimpinan lebih memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengeluarkan pendapat dan memberikan ide-ide baru agar tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* indikator yang paling terendah adalah *Civic virtue* (perilaku berpartisipasi), hendaknya diberikan kesempatan dalam berpartisipasi, sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja dan pekerjaan dapat terselesaikan secara keseluruhan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Penelitian ini menggunakan tiga variabel untuk mengukur *Servant Leadership* dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengambil variabel bebas lainnya untuk mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta.
- Aji, Muhammad, 2016. *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Intiroda Makmur Persada Tbk. Tangerang*. Jurnal Universitas Negeri Semarang.
- Anderson, 2011. *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior*. Jurnal Manajemen
- Astohar, 2012. *Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) sebagai Gaya Kepemimpinan untuk Kemajuan Organisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis
- Amira, C., Lubis, R., & Hafasnuddin. 2015. *Pengaruh kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior*.
- Agnes, Nyoman Putri & Santoso R. Tri Priyono Budi, 2021. *Pengaruh Servant Leadership dan Empowerment terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada karyawan DI DE Moksha Eco-Friendly Boutique Resort Tanah Lot Bali*, Jurnal Program Studi Manajemen Universitas Dhyana Pura.
- Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index, Jakarta
- Fitriastuti,T, 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen.
- Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo, 2014. *Buku Pedoman Bimbingan dan Skripsi*, Muara Bu
- Faikhotul, Hikmah. 2014 *garuh Servant Leadership Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT PLN (Persero) Area Jember*, Skripsi Universitas Jember Fakultas Ekonomi
- Fahrana, Y., 2016. *Servant Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Non Bank Pontianak*, Jurnal Ekonomi.

- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS.*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Greenberg, J. (2011). *Behaviour in Organizations. Teenth Edition. England: Pearson Education Limited.*
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusumajati, D.A, 2014. *Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan X.* Jurnal Humaniora.
- Mustikadewi, 2015. *Pengaruh Servant Leadership dan kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta*, Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi
- Manora,Retmita Tata Elsa,dkk., 2018. *Pengaruh Servant Leadership, Empowerment dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Royal Hotel 'n Lounge Jember*, Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi.
- Organ, Dennis W, Philip M. Podsakoff dan Scott B. MacKenzie. 2013. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage, Thousand Oaks, CA
- Priyatno, Duwi. 2014. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss.*: Mediakom Yogyakarta.
- Poli. 2011. *Kepemimpinan Stratejik; Pelajaran dari Yunani Kuno Hingga Bangladesh.* Makasar. Universitas Hasanuddin.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16.: Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2015. *Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Sendjaya, S., & Pekerti, A., 2015. *Servant Leadership As Antecedent Of Trust In Organizations. Leadership & Organization Development Journal Ekonomi dan Bisnis*
- Sugiyono, (2012). *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung : CV Alfabeta.
- Suwanto, 2012. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan. Bisnis.* Alfabeta, Bandung.