

DAFTAR PUSTAKA

- Admaja, S. (N.D.). Analisa *Servant Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Bumi Surabaya.
- Agatha, S. C., Armando, M., & Go, B. (2021). JMP | Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Di Restoran Shaburi & Kintan Buffet Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 7(2), 63–74. <https://doi.org/10.9744/Jmhot.7.2.63-74>
- Alviani, G. A. L., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Emas*, 2(1).
- Ansory Al Fadjar, dkk. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: Indomedia Pustaka, Sidoardjo.
- Asroti, A., Mochlasin, M., & Ridlo, M. (2022). Pengaruh *Servant Leadership* Etos Kerja Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Jesya*, 5(2), 2179–2191. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.782>
- Aurelia, D., Ketut, D., & Ardiana, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 4. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Ayu Lusiana Alviani, G., Agung Dwi Widyani, A., & Putu Ayu Sintya Saraswati, N. (N.D.). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Bandung.
- Ayundasari, Dini Yunita, dkk. (2017). *Improving Employee Performance through Work Motivation and SelfEfficacy Mediated by Job Satisfaction*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 15 (4).
- Canavesi, A., & Minelli, E. (2022). *Servant Leadership: A Systematic Literature Review And Network Analysis*. *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 34(3), 267–289. <https://doi.org/10.1007/S10672-021-09381-3>

- Citra Widastining Tyas, P., Dwijanto Witjaksono, A., Kistyanto, A. *Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepribadian Proaktif Pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Brantas.*, Magister Manajemen, P., Ekonomika Dan Bisnis, F., & Negeri Surabaya, U. (2024). *The Influence Of Servant Leadership On Employee Performance Through Proactive Personality At The Brantas River Basin Office*. In Management Studies And Entrepreneurship Journal (Vol. 5, Issue 1). [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej)
- Dahliyanti, D. ., & Adriani, Z. . (2023). Peran Servant Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan, 12(01), 143-155. <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i01.17895>
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Media Mahardhika, 19(3), 434-445. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i3.269>
- Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2023). Assessing the influence of effective leadership on job satisfaction and organisational citizenship behaviour. Rajagiri Management Journal.
- Eni Istikhomah Sholikhah, S. K. (2020). The Impact of Leadership to Serve and Organizational Commitments to Employee Performace with Organizational Citizenship behavior as Mediation Variable. Journal of Business and Management Review, JBMR, 028-041.
- Ernawan, Y., Abdul Gani Amrulloh, D., & KH EZ Muttaqien Purwakarta, S. D. (2023). *Servant Leadership Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Bagian Produksi*. In Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen (Vol. 4, Issue 2).
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). *Servant Leadership: A Systematic Review And Call For Future Research*. Leadership Quarterly, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Fatril, R., Putra, R. B., Dewi, R. C., & Fitri, H. (2022). Pengaruh *Servant Leadership* Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Padang. Journal Of Law And Economics, 1(1), 21–31. <https://doi.org/10.56347/jle.V1i1.37>

- Gusti Ayu Lusia Alviani, D. A. (2021). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal EMAS*, 134-149.
- Ida Ayu Brahmasari, A. S. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan . *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, 124-135.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Kadek Juli Arthawan, N. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No.3, 1221-1247.
- Kamanjaya, I., Supartha, W., & Dewi, I. (2017). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Rsud Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2731–2760.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Kurniawan, I. S., & Hutami, L. T. H. (2019). The mediation of job engagement to rewards and recognition toward organizational citizenship behavior and task performance. 2nd International Conference on Banking, Accounting, Management and Economics, 86(Icobame 2018), 48–52. <https://doi.org/10.2991/icobame-18.2019.10>
- Lesminadi, G., & Hardjono, R. W. A. (2021). *Servant Leadership: Sebuah Gaya Kepemimpinan Yang Mengayomi dan Melayani, Ditinjau Dari Penyesuaian Sosial*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 6(2), 126-133.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Musyaffaah, L. (2022). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, *Servant Leadership*, Dan *Intrinsic Motivation* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada PT. Biometrik Citra Solusi. 4(1).
- Nguyen, C. M. (2021). The effect of other in-group members' organizational citizenship behavior on employees' organizational deviance: a moral licensing perspective. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 28(3), 177–190.

Nouthouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik Edisi Keenam*. Jakarta: PT Indeks.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Panduan Penyusunan dan Evaluasi SKP JPT dan Pimpinan Unit Mandiri

Prasetya, S. G., & Wardhani, Y. (2016). The Influence of Budgeting Participation and Asymmetric Information Against the Budgeting Variants Refers to the Organization Commitment as the Intervening Variable of the Survey at Food and Beverage Company in the Industrial Area Jababeka Karawang. *The Accounting Journal of Binaniaga*, 1(01), 11-26.

Purnomo, B. R., Eliyana, A., & Pramesti, E. D. (2020). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).

Puspasari, R. (2023). Pengaruh Servant Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 331-340.

Randy, F. A. (2022). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burn Out Sebagai Variabel Intervening Di Swiss-Bel Hotel Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(2), 511-525.

Rahayu, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership) Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Pemediasi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 583-597.

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.

Rifai, M. N., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2019). *The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 581-587. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v6i6.1243>

Rine Sitanggang, Y. E. (2022). The Influence of Servant Leadership of Performance, Loyalty, and Shalom Community at Xyz School Tangerang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 14606-14617.

- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rizka Yuanita, T., & Padmantlyo, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening*
- Robbins dan Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Ruslinawati, N., & Prasetya, S. G. (2021). *Influence of organizational culture, leadership and decision making on employee performance at the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia*. *The Management Journal of Binaniaga*, 6 (1), 41, 54.
- Sari, V., Batubara, S. S., & Insan, M. Y. (2024). Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Motivasi di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Unit Galang. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1960–1970. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1871>
- Schnake, M., Cochran, D., & Dumler, M, 2015, *Encouraging organizational citizenship: The effects of job satisfaction, perceived equity and leadership*. *Journal of Managerial Issues*, 7(2), 209–221.
- Siswoyo. 2016. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos Lisrel PLS*. Cetakan Pertama. Bekasi : PT. Intermedia Personalia Utama.
- Setiani, T. I., & Hidayat, A. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perusahaan Daerah Air Minum. *Forum Ekonomi*, 22(1), 123–129
- Sugiharjo, R. J. (2020). Influence of Leadership and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management*, 42-50.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sya'bania, A., & Pratikto, H. (2023). *The Effect Of Organizational Commitment, Organizational Culture, And Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable* (Study at PT Pegadaian Area of Malang).
- Syahid, A., Edris, M., & Sumekar, K. (2022). Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pada PNS Se-Kabupaten Demak Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocbs Sebagai Variabel

- Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 171–182.
<https://doi.org/10.55927/Ministal.V1i3.1156>
- Syahputra, A. (2023). Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Bank BNI Cabang Muara Bango. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 263-272.
- Syahputra, A., Harahap, H., & Dilla, D. V. (2020). Pengaruh Motivasi Dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel *Intervening* Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh. 1(1). <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Syahroni, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, *Servant Leadership*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*. *E-Repository*, 79.
- Syariah, J. E., Bangsa, P., Komala, I., Nursifa, D., Khodijah, S., Mardhotillah, A., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh *Servant Leadership*, *Organizational Commitment* Terhadap *Employee Performance* Serta *Work Life Balance* Sebagai Mediator Pada Universitas Pelita Bangsa.
<https://doi.org/10.37366/jespb.v8i02.814>
- Tata Elsa Manora, R., Titisari, P., Syaharudin Jurusan Manajemen, M., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Jember Jln Kalimantan, U. (2021). Pengaruh *Servant Leadership*, *Empowerment* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Royal Hotel n'Lounge Jember (*The Impact Of Servant Leadership, Empowerment And Organization Commitments On Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Of Employees Royal Hotel n'Lounge Jember). *Pengaruh Servant Leadership, Empowerment ...* 97 *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 97–101.
- Thabroni, Gamal. (2022). *Gaya Kepemimpinan: Pengertian, Jenis, Faktor, Indikator&Teori*. Serupa.id.
- Wahyudi, D. (2019). Hubungan Antara *Servant Leadership* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan. *Universitas Islam Negeri Sunan Ampel*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke lima. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Xiu, L., Lv, F., & van Dierendonck, D. (2023). The interplay of servant leadership behaviors and Machiavellianism on perceived leader effectiveness: the role of team conflict management. *European Journal of Management and Business Economics*.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr.Wb

Perkenalkan saya Elin Herlina Mahasiswi Program Studi Manajemen SDM Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Binaniaga Indonesia. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Dampak Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening Pada BAPPERIDA Kota Bogor”. Hasil kuesioner ini akan digunakan dalam penyusunan tugas akhir saya.

Dengan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian berikut dengan sungguh-sungguh dan lengkap. Semua informasi yang telah didapatkan akan menjadi bahan penelitian sesuai standar profesionalitas dan terjamin kerahasiaannya.

Terima kasih atas perhatian dan partisipasinya

Wassalamualaikum Wr.Wb

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden : _____

Jenis Kelamin : ☐ Perempuan ☐ Laki-laki

Usia : ☐ 27-31 tahun ☐ 32-36 tahun ☐ 37-41 tahun
☐ 42-46 tahun ☐ 47-51 tahun ☐ 52-56 tahun

Masa Kerja : ☐ < 1 tahun ☐ 1-3 tahun ☐ > 3 tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia, kemudian pilih sesuai keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang tersedia.

Keterangan:

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

A. Servant Leadership

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Agape Love (kasih yang murni)						
1	Pemimpin menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan pegawai					
2	Pemimpin menunjukkan empati dan pengertian dalam setiap interaksi					
Empowerment (Pemberdayaan)						
3	Pemimpin memberikan peluang untuk pegawai dalam mengembangkan keterampilannya					
4	Pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan sendiri					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Altruism (Ketidakegoisan)</i>						
1	Saya sering membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan tanpa diminta					
2	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berlebih					
<i>Civic virtue (Moral kemasyarakatan)</i>						
3	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan dan acara yang diselenggarakan oleh instansi					
4	Saya selalu mengikuti perkembangan informasi dan isu yang berkaitan dengan instansi					
<i>Conscientiousness (Sifat hati-hati)</i>						

5	Saya melaksanakan tugas saya dengan sangat hati-hati dan penuh tanggung jawab					
6	Saya selalu menunjukkan ketelitian dan perhatian terhadap detail dalam pekerjaan saya					
Courtesy (Kesopanan)						
7	Saya menunjukkan sikap hormat dan menghargai setiap rekan kerja tanpa memandang jabatan					
8	Saya selalu menjaga sopan santun dalam berkomunikasi dengan rekan kerja					
Sportsmanship (Sikap Sportif)						
9	Saya selalu berusaha mencari solusi daripada fokus pada masalah yang dihadapi					
10	Saya tidak pernah mengeluh dan menyalahkan orang lain ketika ada masalah					

C. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Berorientasi Pelayanan						
1	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja					
2	saya selalu bersikap ramah dan professional dalam berinteraksi					
Akuntabel						
3	Saya selalu melaporkan hasil kerja saya secara transparan dan jujur					
4	Saya merasa tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan kepada saya					
Kompeten						
5	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan saya					
6	Saya selalu berupaya meningkatkan kompetensi diri					

	melalui pelatihan dan pengembangan					
Harmonis						
7	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan					
8	Saya menghindari konflik dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang harmonis					
Loyal						
9	Saya menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap instansi					
10	Saya selalu mendukung kebijakan dan keputusan yang diambil oleh instansi					

LAMPIRAN 2

Surat Izin Penelitian Instansi



PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan R.M Tirta Adhi Soerjo Nomor 2 - Telp/Fax. (0251)8332775
Bogor 16161

SURAT - KETERANGAN

Nomor : 070 / 639 – Bakesbangpol

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bogor,

Berdasarkan Surat dari : Ka. Program Studi Manajemen Universitas Binaniaga Indonesia
Tanggal : 22 Mei 2024
Nomor : 030/UNBIN-C/PJR/V/2024
Perihal : Permohonan Penelitian

Merangkan bahwa :

a. Nama : Elin Herlina NPM : 19200076
b. Telepon/E-Mail : 089605057626
c. Pekerjaan : Pelajar /Mahasiswa
d. Alamat : Cimanggu GG Tijan Kedungwaringin Tanah Sareal Kota Bogor
e. Peserta : 01 (Orang)
f. Untuk keperluan : Penyusunan Skripsi dengan judul,"Dampak Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening BAPERIDA Kota Bogor"
g. Lokasi : Kota Bogor
i. Lembaga/Instansi : Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah
Yang Dituju : Kota Bogor

1. Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan/fasilitas yang diperlukan;
2. Mohon instansi tersebut dapat mengawasi/ memonitor dalam pelaksanaan kegiatan tersebut;
3. Dosen/Guru Pembimbing bertanggungjawab agar ikut memberikan pengawasan dan pembinaan kepada mahasiswa/i, siswa/i yang melaksanakan Pra-Riset/Penelitian/Permohonan Data/ Observasi/PKL/Magang serta melaporkan perkembangannya kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bogor secara tertulis;
4. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan berlaku sampai dengan, **23 Oktober 2024**.

Bogor, 23 Juli 2024
a.n. Kepala
Plt. Kasubag Umum dan Kepegawaian



Successive Interval										
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Total
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
2,756	2,705	1,000	1,000	3,201	2,877	2,825	2,705	4,746	1,000	24,815
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	1,000	1,000	14,079
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	1,000	1,000	1,000	2,975	1,000	14,177
2,756	2,705	2,728	1,000	3,201	4,664	2,825	2,705	2,975	2,994	28,554
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	12,201
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	4,746	1,000	17,825
1,000	1,000	1,000	2,612	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	17,667
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
2,756	2,705	2,728	2,612	5,016	4,664	2,825	2,705	4,746	2,994	33,751
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	2,705	2,975	1,000	17,759
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
2,756	2,705	2,728	2,612	5,016	4,664	2,825	2,705	4,746	2,994	33,751
2,756	1,000	1,000	2,612	5,016	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	21,236
2,756	2,705	2,728	2,612	5,016	4,664	2,825	2,705	4,746	1,000	31,758
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
2,756	2,705	2,728	2,612	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	22,856
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
1,000	1,000	2,728	2,612	3,201	2,877	1,000	2,705	2,975	1,000	21,100
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	2,825	1,000	2,975	1,000	17,879
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,975	1,000	11,975
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
2,756	2,705	2,728	2,612	5,016	4,664	2,825	2,705	4,746	2,994	33,751
1,000	1,000	1,000	2,612	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	17,667
1,000	2,705	1,000	2,612	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	19,372
1,000	1,000	1,000	2,612	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	17,667
1,000	2,705	1,000	2,612	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	19,372
1,000	1,000	2,728	2,612	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	19,395
1,000	1,000	1,000	2,612	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	17,667
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	16,054
1,000	1,000	1,000	2,612	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	17,667
1,000	1,000	1,000	2,612	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	17,667
1,000	1,000	1,000	1,000	3,201	2,877	1,000	2,705	2,975	1,000	17,759
1,000	1,000	1,000	1,000	5,016	2,877	1,000	2,705	2,975	1,000	19,574
2,756	2,705	2,728	2,612	3,201	2,877	1,000	2,705	2,975	1,000	24,561
1,000	2,705	2,728	2,612	3,201	2,877	1,000	1,000	2,975	1,000	21,100

Successive Interval										
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Total
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	1,000	4,473	3,044	3,308	4,941	5,016	5,105	2,896	3,164	35,646
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	1,000	3,164	28,190
2,699	1,000	2,847	1,000	3,308	3,044	5,016	5,105	2,896	3,164	30,079
2,699	2,647	2,847	1,000	1,000	1,000	3,201	3,235	1,000	1,000	19,630
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
1,000	1,000	2,847	3,044	3,308	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	16,200
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	1,000	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	28,239
1,000	1,000	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	26,741
1,000	1,000	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	26,741
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	1,000	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	28,239
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
1,000	2,647	2,847	3,044	3,308	4,941	3,201	3,235	2,896	3,164	31,982
1,000	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	28,388
2,699	1,000	4,473	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,065
2,699	2,647	4,473	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	31,712
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
1,000	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	28,388
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2,896	3,164	30,086
2,699	2,647	2,847	3,044	3,308	3,044	3,201	3,235	2		

C. Variabel *Servant Leadership* (X)

Successive Interval										
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	Total
2,949	3,081	1,000	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	20,502
4,898	3,081	3,312	5,210	3,085	3,347	2,771	2,825	2,994	3,085	34,609
2,949	3,081	3,312	5,210	1,000	3,347	1,000	1,000	1,000	1,000	22,900
1,000	1,000	3,312	3,353	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	14,666
2,949	3,081	3,312	5,210	1,000	3,347	4,746	2,825	1,000	1,000	28,471
1,000	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	20,865
4,898	5,070	3,312	3,353	3,085	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	28,837
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	22,814
2,949	3,081	2,048	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	21,550
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	22,814
2,949	1,000	2,048	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	19,469
2,949	3,081	2,048	3,353	1,000	3,347	1,000	1,000	1,000	1,000	19,779
2,949	3,081	1,000	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	20,502
2,949	3,081	2,048	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	21,550
2,949	3,081	3,312	1,661	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	21,122
2,949	3,081	1,000	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	20,502
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	22,814
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	3,085	24,899
1,000	3,081	3,312	1,661	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	19,173
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	22,814
2,949	3,081	1,000	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	20,502
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	22,814
2,949	3,081	2,048	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	21,550
2,949	3,081	3,312	1,000	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	20,460
2,949	3,081	2,048	3,353	1,000	3,347	2,771	2,825	1,000	1,000	23,374
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	22,814
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	22,814
2,949	3,081	2,048	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	21,550
4,898	5,070	5,105	5,210	3,085	5,511	4,746	2,825	2,994	3,085	42,529
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	5,511	1,000	1,000	2,994	1,000	25,200
2,949	3,081	2,048	3,353	1,000	3,347	1,000	1,000	1,000	1,000	19,779
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	1,000	1,000	1,000	1,000	21,043
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	2,825	2,994	1,000	26,632
2,949	3,081	2,048	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	21,550
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	2,825	1,000	1,000	24,638
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	22,814
2,949	3,081	2,048	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	21,550
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	22,814
2,949	3,081	2,048	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	21,550
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	22,814
2,949	3,081	2,048	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	21,550
2,949	3,081	2,048	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	21,550
2,949	5,070	2,048	3,353	1,000	3,347	2,771	1,000	1,000	1,000	23,538
2,949	3,081	3,312	3,353	1,000	3,347	2,771	2,825	1,000	1,000	24,638

LAMPIRAN 4

Hasil *Outer Loadings*

A. *Outer Loadings* Kinerja Pegawai (Z)

Outer Loading

Matriks			
	Kinerja Pegawai	Organizational Citizenship Behavior	Servant Leadership
KP1	0.883		
KP6	0.829		
KP3	0.819		
KP4	0.802		
KP9	0.784		
KP7	0.776		
KP8	0.759		
KP2	0.758		
KP5	0.732		
KP10	0.718		

B. *Outer Loadings* Organizational Citizenship Behavior (Y)

Outer Loading

Matriks			
	Kinerja Pegawai	Organizational Citizenship Behavior	Servant Leadership
OCB1		0.812	
OCB10		0.725	
OCB2		0.856	
OCB3		0.775	
OCB4		0.739	
OCB5		0.895	
OCB6		0.749	
OCB7		0.913	
OCB8		0.861	
OCB9		0.775	

C. *Outer Loadings Servant Leadership (X)*

Outer Loading

Matriks			
	Kinerja Pegawai	Organizational Citizenship Behavior	Servant Leadership
OCB9		0.775	
SL3			0.709
SL2			0.712
SL4			0.713
SL1			0.745
SL9			0.780
SL8			0.789
SL7			0.816
SL10			0.820
SL6			0.845
SL5			0.845

LAMPIRAN 5

Hasil *Discriminant Validity*

A. *Discriminant Validity* Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Discriminant Validity

	Kinerja Pegawai	Organizational Citizenship Behavior	Servant Leadership
KP1	0.883	0.658	0.750
KP10	0.718	0.626	0.575
KP2	0.758	0.503	0.732
KP3	0.819	0.617	0.723
KP4	0.802	0.628	0.658
KP5	0.732	0.743	0.578
KP6	0.829	0.742	0.862
KP7	0.776	0.687	0.655
KP8	0.759	0.550	0.566
KP9	0.784	0.856	0.662

B. *Discriminant Validity* Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Discriminant Validity

	Kinerja Pegawai	Organizational Citizenship Behavior	Servant Leadership
OCB1	0.778	0.812	0.651
OCB10	0.583	0.725	0.603
OCB2	0.784	0.856	0.662
OCB3	0.654	0.775	0.556
OCB4	0.591	0.739	0.635
OCB5	0.803	0.895	0.689
OCB6	0.571	0.749	0.585
OCB7	0.758	0.913	0.623
OCB8	0.706	0.861	0.559
OCB9	0.583	0.775	0.415

C. *Discriminant Validity Variabel Servant Leadership (X)*

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter...		Cross Loadings		Heterotrait-Monotrait ...	He
	Kinerja Pegawai	Organizational Citizenship Behavior		Servant Leadership	
OCB9	0.583	0.775		0.415	
SL1	0.590	0.499		0.745	
SL10	0.719	0.595		0.820	
SL2	0.465	0.397		0.712	
SL3	0.440	0.379		0.709	
SL4	0.503	0.428		0.713	
SL5	0.683	0.583		0.845	
SL6	0.670	0.484		0.845	
SL7	0.865	0.706		0.816	
SL8	0.860	0.839		0.789	
SL9	0.685	0.611		0.780	

LAMPIRAN 6

Hasil *Construct Reliability and Validity*

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract...	Copy to Cli
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Kinerja Pegawai	0.931	0.935	0.942	0.620	
Organizational Citizenship Behavior	0.942	0.947	0.951	0.660	
Servant Leadership	0.929	0.943	0.939	0.607	

LAMPIRAN 7

Hasil Hipotesis

A. *R-Square*

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.843	0.836
Organizational Citizenship Behavior	0.551	0.541

B. *Path Coefficient* untuk Pengaruh Langsung

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ...	Samples	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /ST...	P Values	
Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Pegawai	0.456	0.462	0.139	3.281	0.001	
Servant Leadership -> Kinerja Pegawai	0.528	0.518	0.139	3.789	0.000	
Servant Leadership -> Organizational Citizenship Behavior	0.742	0.766	0.088	8.440	0.000	

C. *Path Coefficient* untuk Pengaruh Tidak Langsung

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ...	Samples	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Original Sample...	Sample Mea...	Standard Deviation...	T Statistics...	P Values	
Servant Leadership -> Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Pegawai	0.338	0.361	0.129	2.622	0.005	