

## **Pengaruh *Servant Leadership* dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja pada PNS Se-Kabupaten Demak dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCBs Sebagai Variabel *Intervening*)**

Abdul Syahid<sup>1\*</sup>, Mochamad Edris<sup>2</sup>, Kertati Sumekar<sup>3</sup>

Universitas Muria Kudus

**Corresponding Author:** Abdul Syahid [adnesyahid@gmail.com](mailto:adnesyahid@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci: Servant Leadership, Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kinerja*

*Received : 11 Agustus*

*Revised : 19 Agustus*

*Accepted: 17 Agustus*

©2022 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh *Servant Leadership* dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja pada PNS Se-Kabupaten Demak dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel *Intervening*. Populasi berjumlah sebanyak 245. Sampel sebanyak 150 orang. Teknik sampling menggunakan *proportional random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); (2) *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ; (3) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (4) *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ; (5) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ; (6) *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai ; (7) *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai artinya dengan adanya OCB sebagai variabel mediasi pada PNS Se-Kabupaten Demak.

## PENDAHULUAN

Bagian pengantar ada di sini; Anda dapat memberikan alasan logis dan Saat ini dunia sedang dihadapkan pada kondisi yang disebut dengan The World Borderless atau dunia tanpa batas. Kondisi ini memberikan berbagai dampak, baik positif maupun negatif pada berbagai aspek, meliputi aspek politik, sosial, budaya, hukum, dan ekonomi. Pada sebuah organisasi, perkembangan berjalan dengan cepat seiring dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin canggih. Perubahan merupakan salah satu aspek paling kritis dalam manajemen yang efektif (Hussey, 2020:65). Pernyataan tersebut menandakan bahwa di era globalisasi ini setiap Organisasi hendaknya memberikan perhatian yang besar terhadap lingkungan eksternal dan internal Organisasi agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan dan kesuksesan dalam bersaing. Dengan demikian, pemahaman segenap sumber daya manusia tentang fungsi, peran, keterampilan, aktivitas, dan pendekatan dalam menjalankan manajemen mempunyai arti penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama dalam kondisi lingkungan yang selalu berubah (Wibowo, 2017:85).

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Bass (2018:75) mengemukakan bahwa dalam situasi saat ini diperlukan para pemimpin organisasi yang mampu menghadapi perubahan secara berkesinambungan. Dengan demikian, organisasi dapat bersaing dalam situasi ekonomi yang berubah secara cepat, kepemimpinan yang diperlukan saat ini adalah kepemimpinan yang dapat meningkatkan kesadaran bawahan dengan memberikan dorongan cita-cita dan nilai moral yang lebih tinggi serta pengembangan potensi dan kinerja bawahannya. *Servant leadership* merupakan sikap seorang pimpinan yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa inspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian *Servant Leadership***

Konsep *Servant leadership* atau kepemimpinan pelayan diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1904-1990) pada tahun 1970 dengan bukunya yang berjudul *The Servant as Leader*. Greenleaf merupakan Vice President American Telephone and Telegraph Company (AT&T). Menurut Greenleaf, yang dilakukan pertama kali oleh seorang pemimpin besar adalah melayani orang lain. Kepemimpinan yang sejati timbul dari mereka yang motivasi utamanya adalah keinginan menolong orang lain. Pemimpin pelayan adalah seseorang pemimpin yang menjadi pelayan lebih dahulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani.

### *Person Organization Fit*

*Person organization fit* adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai yang diyakini individu. *Person organization fit* adalah kunci

utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen pegawai yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Kristof, 2016:65). Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan pegawai (Cable&Judge, 2018:63). Lebih lanjut Kristof (2016) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai oleh organisasi seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan pegawai. Sedangkan organisasi membutuhkan kontribusi pegawai dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka. Menurut Autry & Daugherty (2018) dimensionalitas dari *Person organization fit* adalah adanya

### **Kinerja Pegawai**

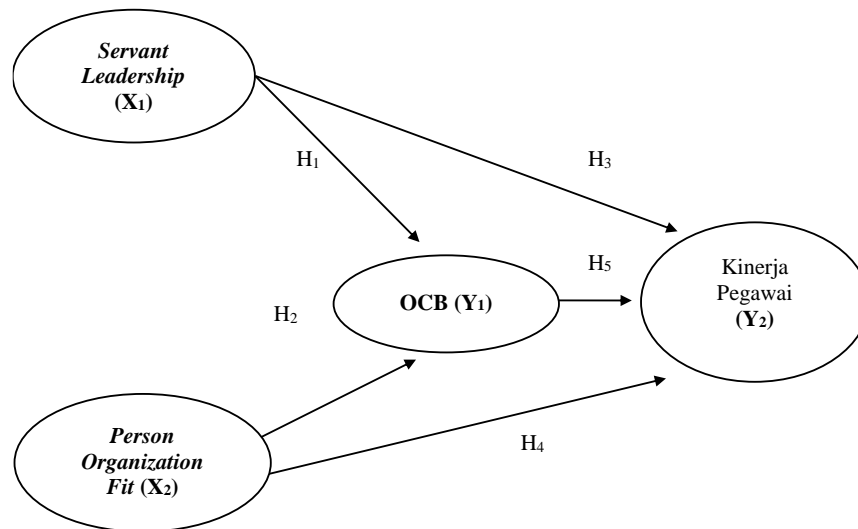
Istilah kinerja dan prestasi memiliki pengertian yang sama, kinerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance atau Performance* (kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi, pada dasarnya prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari suatu usaha yang dilakukan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Mangkunegara, 2017:67).

### **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku ekstra peran (*extra-role behavior*), tidak diberikan *reward* (balas jasa) atau *punishment* (hukuman) secara formal oleh organisasi, tetapi dapat meningkatkan manfaat bagi organisasi melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi (Schnake & Damler, 2018:63). Penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilakukan oleh Organ dimana menurut *Organ Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang bebas (*discretionary*), kontribusi dari individu yang tidak secara langsung dihargai dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal tanpa pengawasan sesuai deskripsi pekerjaan (Organ, 2016:63). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2016:68).

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan dari beberapa uraian yang ada pada pendahuluan, tinjauan pustaka, dan penelitian terdahulu, maka peneliti di sini merancang kerangka konsep penelitian mengenai *Servant Leadership, Peson Organization Fit, Kinerja Pegawai dan Organization Citizenship Behavior* dengan bentuk kerangka sebagai berikut :



Gambar 1. Pengaruh *Servant Leadership* dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja PNS Se-Kabupaten Demak dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening

Sumber : Wike Santa Mira, Meily Margaretha (2017), Vania Claresta Prabowo dan Roy Setiawan (2018), Hadi Teimouria, Maryam Dezhtaherianb, Kouroush Jenab (2018), Yu-Chen Wei (2017), Djoko Santoso, Isnu Irwanto (2018), Suthinee Rurkkhum (2020), Agustiani Rifania Amanda (2018), Aditya Jati Prabawa, Hasan Abdul Rozak (2016), Danon R. Carter (2017)

## METODOLOGI

Bagian ini mendeskripsikan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menganalisis sebuah model yang telah dikembangkan pada bab sebelumnya. Sistematika bahasan pada bab ini mencakup pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta analisis data.

## HASIL PENELITIAN

### Pengujian Hipotesis

Besarnya *pengaruh langsung (direct effect)* berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa hasil estimasi nilai-nilai parameter pengaruh langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen adalah seperti tampak pada Tabel 5.1:

Tabel 1. *Regression Weights*

			Estimate	S.E.	C.R.	Sig
OCB	<--	<i>Servant_Leadership</i>	,349	,107	3,265	,001
	-					
OCB	<--	<i>Person_Organization_Fit</i>	,833	,135	6,194	,000
	-					
Kinerja_Pegawai	<--	OCB	,680	,117	5,830	,000
	-					
Kinerja_Pegawai	<--	<i>Person_Organization_Fit</i>	,366	,122	3,008	,003
	-					
Kinerja_Pegawai	<--	<i>Servant_Leadership</i>	,197	,084	2,354	,019
	-					

Sumber : Data yang diolah, 2022.

## PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai PNS se Kabupaten Demak terbukti, karena dari nilai CR sebesar 3,265 dengan nilai P sebesar 0,001. Nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan nilai P Value 0,000 di bawah 0,05, sehingga hipotesis I penelitian ini dapat diterima. *Servant Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, berarti ketika *servant leadership* semakin baik maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai semakin meningkat, dan hipotesis 1 diterima.

### Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai PNS terbukti, karena dari nilai CR sebesar 6,194 dengan nilai P sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan nilai P Value 0,000 di bawah 0,05, sehingga hipotesis 2 penelitian ini dapat diterima. *Person Organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, berarti ketika *Person Organization Fit* semakin tinggi maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai semakin meningkat, dan hipotesis 2 diterima.

### Uji Hipotesis 3

Hipotesis 1 bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PNS se Kabupaten Demak terbukti, karena dari nilai CR sebesar 2,354 dengan nilai P sebesar 0,019. Nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan nilai P Value 0,000 di bawah 0,05, sehingga hipotesis I penelitian ini dapat diterima. *Servant Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti ketika *servant leadership* semakin baik maka kinerja pegawai semakin meningkat, dan hipotesis 3 diterima.

### Uji Hipotesis 4

Hipotesis 4 bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PNS terbukti, karena dari nilai CR sebesar 3,008 dengan nilai P sebesar 0,003. Nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan nilai P Value 0,000 di bawah 0,05, sehingga hipotesis 4 penelitian ini dapat diterima. *Person Organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, berarti ketika *Person Organizational Fit* semakin tinggi maka Kinerja Pegawai semakin meningkat, dan hipotesis 4 diterima.

### Uji Hipotesis 5

Hipotesis 5 bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PNS se Kabupaten Demak terbukti, karena dari nilai CR sebesar 5,830 dengan nilai P sebesar 0,000 Nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan nilai P Value 0,000 di bawah 0,00, sehingga hipotesis 5 penelitian ini dapat diterima. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PNS se Kabupaten Demak, berarti ketika *Organizational Citizenship Behavior* semakin tinggi maka kinerja pegawai semakin meningkat, dan hipotesis 5 diterima.

### Pengaruh Variabel Mediasi

Efek Langsung (*Direct effect*) efek yang muncul antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan, tampak pada tabel berikut.

Tabel 2. *Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect*

	Pengaruh Langsung ( <i>Direct Effects</i> )	Pengaruh Tidak Langsung ( <i>Indirect Effects</i> )	Pengaruh Total ( <i>Total Effects</i> )	Kesimpulan
<i>Servant Leadership</i> - Kinerja pegawai melalui OCB	0,142	0,171	0,313	OCB mampu memediasi <i>Servant Leadership</i> terhadap Kinerja
Person Organization Fit - Kinerja pegawai melalui OCB	0,270	0,418	0,687	OCB mampu memediasi <i>Person Organization Fit</i> terhadap Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2022.

Tabel 5.21 diketahui bahwa OCB mampu memediasi pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai dengan *total effect* 0,313 dikarenakan pengaruh tidak langsung 0,171 lebih besar dari pengaruh langsung 0,142. Begitu pula OCB mampu memediasi pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja pegawai dengan *total effect* 0,687 dikarenakan pengaruh tidak langsung 0,418 lebih besar dari pengaruh langsung 0,270

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil pengujian hipotesis yang terdapat dalam penelitian diperoleh kesimpulan penelitian berikut ini.

1. *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PNS se-Kabupaten Demak, artinya semakin baiknya *Servant Leadership* akan memberikan dampak pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PNS se-Kabupaten Demak, artinya semakin baiknya *Person Organization Fit* akan memberikan dampak pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PNS se-Kabupaten Demak, artinya semakin baiknya *servant Leadership* akan memberikan dampak pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PNS se-Kabupaten Demak, artinya semakin baiknya *Person Organization Fit* akan memberikan dampak pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
5. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PNS se-Kabupaten Demak, artinya semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior* akan memberikan dampak pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
6. Pengaruh *servant leadership* memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja PNS Kinerja PNS Se- Kabupaten Demak melalui mediasi *Organizational Citizenship Behavior* artinya dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi mampu memberikan pengaruh *Servant Leadership* terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada PNS Se-Kabupaten Demak.

Pengaruh *Person Organization Fit* Memberikan dampak terhadap peningkatan Kinerja PNS Se-Kabupaten Demak melalui mediasi *Organizational Citizenship Behavior* artinya dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi mampu memberikan pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada PNS Se- Kabupaten Demak.

## PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel lain di luar variabel yang telah digunakan, yang dapat dijadikan sebagai variabel eksogen maupun variabel intervening seperti budaya organisasi, kerjasama dan lain sebagainya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM, dan Dr. Kertati Sumekar, SE, MM atas bimbingan dan pendampingan yang diberikan dalam penyusunan artikel ini dari awal hingga akhir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Jati Prabawa, Hasan Abdul Rozak, 2016, Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan *Person-Organization Fit (Po-Fit)* terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* dengan Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada pegawai di lingkungan BKD Provinsi Jawa Tengah), *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol 6 No 5 Hal 1-19.
- Albrecht, W. Steve et. All, 2020, *Fraud Examination.*: Cengage Learning, E-Book South Western
- Anindita Dana Paramita, Suharnomo, Mirwan Surya Perdhana, 2018, Analisis Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Dinas PSDA dan ESDM Kota Semarang), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol1 No 2, hal 1-16.
- Anwar Prabu Mangkunegar, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- As'ad, 2018, *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Autry, C.W., Daugherty, P.J., 2018, Warehouse Operation Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Response, *Journal of Business Logistic*, Vol.24, 1, 171-197
- Bangun, Wilson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2017. *Performance appraisal*. Raja. Grafindo Persada.
- Bass, Bernard M. 2018. *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. *Organizational Dynamic*, Elsevier Vol 3 No 1
- Bateman, T.S., Organ, D.W, 2017, Job Satisfaction and Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, Vol1 No 2 Hal 1-19.
- Bindl, U.K. and Parker, S.K., 2016. Proactive work behavior: forward-thinking and change-oriented action in organizations. In: S. Zedeck, ed. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Washington, DC: *American Psychological Association*, 567-598.
- Bowen D. E., Ledford, G. E., dan Nathan, B. R. 1991. Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Executive*, 5 (4), 35-49.

- Cable & Judge, 2018; Turban & Keon, 2018, Organizational Attractiveness An Interactionist Perspective, *Journal of Applied Psychology*, Vol 7 Hal 2, Hal 184-193,
- Chatman, 2019, Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, Vol 14 (No3) Ha; 1-10.
- Davis, Keith dan Newstorm J.W., 2018, *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kesepuluh*, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Djoko Santoso, Isnu Irwantoro, 2018, Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening *Person-organization fit* berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap OCB, *Jurnal Berkala Ilmu ekonomi*, Vol 8 No 1 Hal 1-1.
- Ferdinand, Augusty, 2016, *Metode Penelitian Manajemen*. FEB Undip Diponegoro. Semarang.
- Fina Pramodawar-dhani, 2018, Pengaruh *Servant Leadership, Followership*, Model Kepribadian *Conscientiousness* dan *Extraversion* Terhadap Kinerja Pegawai : Studi pada Bank XYZ *Servant Leadership* mempunyai pengaruh Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 1 No 2 Hal 1-16.
- Ghozali, I, 2019, *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenleaf, Robert K, 2018, *Servant leadership : the leadership theory of. Leadership*. McGraw-Hill, New York.
- Hadi Teimouria, Maryam Dezhtaherianb, Kouroush Jenab, 2018, Examining the Relationship between Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behavior: The Case of an Educational Institution, *Analls of Management Science*, Vol 1 No 4, Hal 1-18.
- Hasibuan, Malayu, 2017, *Organisasi dan motivasi ; Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Helena Stefani Maria, Ahyar Yuniawan, 2016, Analisis Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai: Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour*, *Diponegoro Journal Management*, Vol 5 No 1, Hal 1-18.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, 2018, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga,

Jakarta.

- Hussey, D.E., 2020, *How to Manage Organizational Change*. Kogan. Page limited., London.
- Johanes Gregorious Gozalie, 2016, Hubungan antara kesesuaian individu-organisasi dan modal Psikologis dengan keterikatan kerja Pada Staf Administrasi Perguruan Tinggi, *Senas Pro*, Vol 1 No 3 Hal 1-11.
- Katz, Daniel dan Robert L. Kahn. 2018. *Organizations and The System Concept*, dalam Shafritz, Jay M dan J. Steven Ott. *Classics of Organization Theory*, Brooks/Cole Publishing Company Pacific Grove, California.
- Kristof, A. L., 2016, Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49, 1-49.
- Marsitha Zubha Sakinah Basalama, Putu Saroyini Piartrini, 2019, Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udaya*, Vol 8, No 10 Hal 10-19.
- Michelle Vondey, 2020, The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification. *Semantic Scholar*, Vol1 No 2, hal 1-10.
- Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini, 2017, Pengaruh *Person Job Fit* dan Budaya Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (UNISKA), *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 1 No 2 Hal 1-18.
- Mukasabe, 2017, Pemimpin dan Krisis Multidimensi, Etika, dan Moralitas Kepemimpinan. Yayasan Citra Insan Pembaru, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 1 No2, Hal 1-19.
- Ollani Vabiola Bangun, Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2017) Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *E Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 5 No 1 Hal 1-13
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2017, *Organizational Citizenship Behavior*. USA : Sage Publications, Inc
- Parker, S., et al. 2020. Audit committee characteristics and restatements. *Auditing: A Journal of Practice Theory*, 23(1), 69-87.

- Pasolong, Harbani. 2020, *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Rizka Amalia Rahma, 2016, Pengaruh *Servant Leadership*, Persepsi Pegawai Pada Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Organisasi Bisnis Keluarga Studi Pada Hasnur Group *Servant Leadership* Pimpinan Hasnur Group berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Kinerja Pegawai pegawainya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol 1 No 2 Hal 1-17.
- 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.
- Schneiders, A., 2020, *Personality development and adjustment in adolescence*. USA: Brosh Publishing Company.
- Sekaran, Uma. 2016. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sekiguchi, Tomoki, 2018, Person Organization Fit and person Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54 (6): 179-196.
- Sevcan Kiliç Akinci, 2018, *Influence Of Person-Organisation-Fit On Work Engagement Through Enhanced Job Satisfaction: Test of Social identity theory. Person Organization Fit, Business & Management Studies: An International Journal.*, Vol1 No 2 Hal 1-10
- Spears, Larry C. 2019. Character and Servant Leadership; Ten Characteristics of Effective, Caring Leader. *The Journal of Virtues Leadership*. Vol. 1 Iss. 1. School of Global Leadership & Entrepreneurship. Regent University.
- Steers, Richard M, 2017, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suthinee Rurkkhum 2020, Suthinee Rurkkhum, The Relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior in Thai Organizations, *Dissertation*, The University of Minnesota.
- Tri Ludi Harianto, Sampeadi, Choirul Shaleh, 2016, Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Dinas

Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Banyuwangi, *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, Vol 4 No 2 Hal 1-10.

Trompenaars, F. & Voerman, E., 2020, *Harnessing the strength of the world's most powerful management philosophy: Servant-Leadership across cultures*. McGraw-Hill, New York.

Vania Claresta Prabowo dan Roy Setiawan, 2018, Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasional Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Blue Bird Group Surabaya, *E Jurnal Manajemen Universitas Udaya*, Vol 7 No 1

Vondey, M, 2016, The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies*. 6 (1), hal. 4-27.

Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Rajawali Pers, Jakarta.

Wike Santa Mira, Meily Margaretha, 2017, Pengaruh *servant leadership*, *Organizational Citizenship Behavior*., *Jurnal Manajemen Maranatha*. Vol11 No 2 A, Vol 6 No1, Hal 1-18.

Yu-Chen Wei, 2017, *Person-organization fit and organizational citizenship behavior: Time perspective*.

\_\_\_\_\_, 2021, *Pedoman Penyusunan Tesis*, UMK, Kudus.