

The Impact Of Knowledge Sharing, Servant Leadership, And Organizational Citizenship Behavior On Employee Performance At PT. Mulia Tani Jaya

Pengaruh Knowledge Sharing, Servant Leadership, Dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mulia Tani Jaya

Jacinda Sany¹, Caryn Cokro², Herlina Novita^{3*}, Harun Lubis⁴

PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

(STAI) Darul Arafah⁴

dhabitaziggy@gmail.com

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyse knowledge sharing, servant leadership, and organisational citizenship behaviour on employee performance at PT. Mulia Tani Jaya. The quantitative method is the core of this research approach. In this study, saturated sampling technique was used to collect 72 respondents. Data collection methods included questionnaires, interviews, and documentation, and data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results of the study showed that knowledge sharing affects employee performance, servant leadership affects employee performance, organisational citizenship behaviour affects employee performance, and simultaneously, knowledge sharing, servant leadership, and organisational citizenship behaviour affect employee performance. Knowledge sharing, servant leadership, and organisational citizenship behaviour each contributed 45.3% to employee performance, while other variables that were not examined, such as job training and promotion, contributed 54.7%..

Keyword: Knowledge Sharing, Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

ABSTRAK

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan berupa penganalisis *knowledge sharing*, *servant leadership*, dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya. Metode kuantitatif adalah inti dari pendekatan penelitian ini. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan *sampling* jenuh digunakan untuk mengumpulkan 72 responden. Metode pengumpulan data termasuk kuesioner, wawancara, dan dokumentasi serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan *knowledge sharing*, *servant leadership*, dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Knowledge Sharing*, *servant leadership*, dan *organizational citizenship behavior* masing-masing memberikan kontribusi 45,3% pada kinerja karyawan, yang kemudian untuk variabel lain yang tidak diteliti, seperti pelatihan kerja dan promosi jabatan, memberikan kontribusi sebesar 54,7%.

Kata Kunci : *Knowledge Sharing, Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Peran strategis sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Pekerja terampil sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompetensi karyawan menunjukkan kualitas organisasi atau agensi. Organisasi harus mengutamakan persyaratan dan keinginan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan sumber daya manusianya untuk mencapai potensi penuhnya (Lubis et al., 2024), Sumber daya manusia dikatakan *asset* yang vital karena tidak bisa dipisahkan

hubungannya dengan sebuah perusahaan. Keberhasilan dalam perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan. Perusahaan yang memiliki kualitas kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan daya saing terhadap perusahaan lain.

Kinerja karyawan memengaruhi seberapa efektif sebuah organisasi. Rendahnya kinerja akan memicu permasalahan operasional. Sumber daya manusia dan elemen manusia sangat penting untuk menggerakkan organisasi (Gerung et al., 2022). Kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya ini mengalami penurunan sehingga menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tidak mempunyai kualitas kerja yang sesuai dengan prosedur dan arahan pimpinan, target pekerjaan yang diberikan oleh setiap pimpinan diselesaikan melewati waktu yang diberikan. Selain itu, ditemukan juga permasalahan kinerja berkaitan dengan sikap inisiatif dalam bekerja yang cukup rendah yang mengakibatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tidak dapat di patuhi dan dipenuhi dengan baik. Kemudian rendahnya kinerja karyawan juga tercermin dari terjadinya keterlambatan kerja karyawan PT. Mulia Tani Jaya.

Knowledge sharing adalah metode untuk berbagi pengetahuan, cara, pengalaman, serta ide yang dimiliki pegawai satu kepada pegawai lain dalam suatu organisasi organisasi (Pandanningrum & Nugraheni, 2021). Karyawan memiliki informasi atau pengetahuan yang dibagikan individu kepada individu lain dapat beragam, dalam konteks perusahaan dapat berupa pengalaman kerja hingga prosedur pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi perusahaan. *Research Gap* diperoleh dari penelitian yang dilakukan (Khaerana & Mangiwa, 2021) yang menghasilkan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil yang berbeda ditemukan oleh (Jumiati & Kartini Aprianti, 2023), *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fenomena *knowledge sharing* yang masih rendah di PT. Mulia Tani Jaya lebih banyak senior belum ingin membagi kemampuannya ketika membantu karyawan junior mengatasi masalah, ditemukan juga komunikasi antara senior ya juga buruk karena hubungan kerja yang tidak harmonis.

Servant leadership merupakan gaya kepemimpinan yang baru, yang berprioritas pada pelayanan dalam arti berfokus pada pemberian pelayanan kepada orang lain dengan bersinergi kepada bawahan dalam bekerja, kemudian rasa kebersamaan diperkenalkan kepada bawahan untuk dapat saling berbagi ketika mengambil suatu keputusan organisasi. *Research Gap* diperoleh dari penelitian yang dilakukan (Supardi & Krisnandi, 2024), yang menghasilkan *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil yang berbeda ditemukan oleh (Agatha & Go, 2022), *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan mengenai *servant leadership* bahwa pimpinan pada perusahaan ini kurang memiliki empati yang tinggi terhadap karyawan. Hal ini terbukti dari pimpinan yang terlalu banyak tuntutan walaupun kondisi karyawan dalam kurang *fit* dan banyaknya tekanan pekerjaan lainnya. Kondisi ini, tentunya mengakibatkan karyawan kelelahan kerja. *Servant leadership* yang rendah juga dilihat dari pimpinan yang kurang bijaksana dalam menyelesaikan permasalahan di antara karyawan. Masih terdapat tindakan diskriminasi di lingkungan perusahaan sehingga memicu konflik individual.

Organizational citizenship behavior menjadi salah satu hal yang penting pada suatu organisasi. Perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara eksklusif atau eksplisit dapat dikenali pada suatu sistem kerja yang formal, dan bisa menaikkan efektivitas fungsi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Elvira & Kustini, 2022). Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia dan sukarela menjalankan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka atau bisa disebut *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* juga sangat penting peran nya dalam berjalannya suatu organisasi yang mana bisa meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan keuntungan bagi organisasi dan juga karyawannya. *Research Gap* diperoleh dari penelitian yang dilakukan (Pangkerego et al., 2023), yang menghasilkan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Namun, terdapat hasil yang berbeda ditemukan oleh (Lukito & Petra, 2020), *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fenomena *Organizational citizenship behavior* yang menurun terlihat dari hubungan antara karyawan tidak ingin saling membantu akibat konflik yang sering terjadi dan tingginya tingkat persaingan kerja, sikap toleransi yang rendah oleh senior terhadap junior, peraturan manajemen yang juga belum mendukung karyawan dimana terkadang karyawan kesulitan meminta cuti kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat sebuah Judul Penelitian yaitu "**Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Servant Leadership*, dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya**".

2. Tinjauan Pustaka

Knowledge Sharing

Menurut (Anwar et al., 2023), *knowledge sharing* ialah tahapan di mana orang berbagi pengalaman dan pengetahuan, yang membantu satu sama lain memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Menurut (Prasetyo & Adriyanto, 2021), indikator *knowledge sharing* adalah *donating knowledge*, *collecting knowledge* dan *knowledge creation*.

Servant Leadership

Menurut (Suparwi, 2024), *servant leadership* (kepemimpinan mengabdikan) merupakan gaya kepemimpinan yang memprioritaskan pertumbuhan, kesejahteraan dan pembedayaan karyawan. Menurut (Siahaan, 2024), indikator *servant leadership* adalah *value people* (menghargai orang), *develop people* (mengembangkan orang), *build community* (membangun komunitas), *display authenticity* (menampilkan keaslian), *provide leadership* (memberikan kepemimpinan), *share leadership* (membagikan kepemimpinan).

Organizational Citizenship Behaviour

Menurut (Lukito & Petra, 2020), *Organizational citizenship behaviour* diartikan sebagai sekumpulan perilaku yang tidak termasuk dalam persyaratan formal kerja suatu organisasi, tetapi dapat membantu pekerjaan dan kinerja organisasi. Menurut (Elvira & Kustini, 2022), Adapun indikator *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang digunakan terdiri dari *altruisme* atau suatu perilaku untuk membantu, *conscientiousness* atau kesungguhan untuk bekerja, *sportmanship* atau kepemilikan toleransi tinggi, *courtesy* atau sikap yang sopan dan *civic virtue* atau mendahulukan kepentingan secara bersama.

Kinerja Karyawan

Menurut (Nurdin et al., 2020), Kinerja karyawan ialah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam disiplin ilmu yang diberikan kepadanya Menurut (Ferine & Erniati, 2020), aspek ukuran kinerja berkaitan prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan.

Adapun isi dari hipotesis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

H₁: *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.

H₂: *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya

H₃: *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.

H₄: *Knowledge Sharing*, *Servant Leadership*, dan *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.

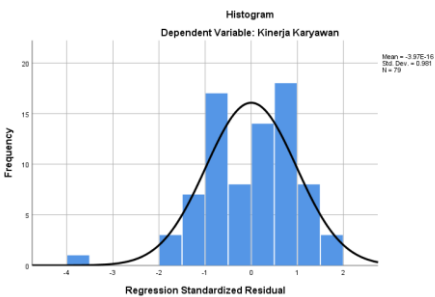
3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini,

peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Jumlah populasi pada adalah sebanyak 72 karyawan. Jumlah sampel adalah sebanyak 72 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda.

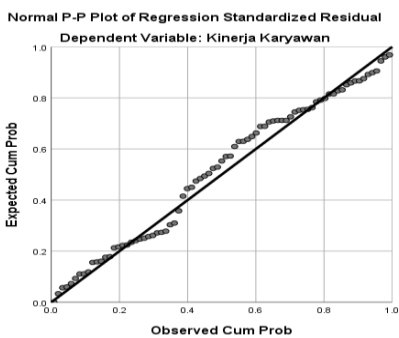
4. Hasil dan Pemabahasan
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk Mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Berikut hasil pengujian normalitas yaitu



Gambar 1. Uji Normalitas dengan Histogram
Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Histogram yang menunjukkan bentuk lonceng yang simetris, dengan puncak di tengah dan sebaran data yang merata di kedua sisi, merupakan indikasi bahwa data mungkin terdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot
Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Gambar 2. Data menyebar disekitar garis diagonal serta menyebar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	79
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 1. menunjukkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

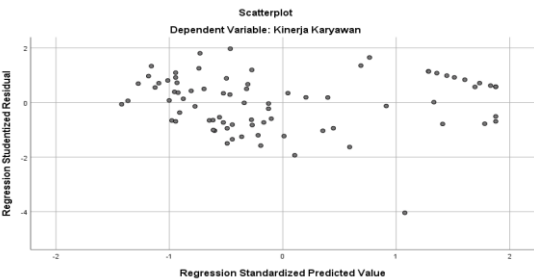
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Knowledge Sharing	.597	1.675
Servant Leadership	.467	2.143
Organizational Citizenship Behaviour	.554	1.806

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel bebas >0,1 sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas < 10. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 3. Uji Gletjer

Model	Sig.
Knowledge Sharing	.974
Servant Leadership	.799
Organizational Citizenship Behaviour	.205

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.4. diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel *Knowledge Sharing* sebesar 0,974 > 0,05, variabel *Servant Leadership* sebesar 0,799 > 0,05 dan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 0,205 > 0,05 dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.026	2.836
	Knowledge Sharing	.270	.124
	Servant Leadership	.240	.094
	Organizational Citizenship Behaviour	.242	.109

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

$$\text{Kinerja Karyawan} = 7,026 + 0,270 \text{ Knowledge Sharing} + 0,240 \text{ Servant Leadership} + 0,242 \text{ Organizational Citizenship Behaviour}$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah nilai konstanta sebesar 7,026 yang menunjukkan variabel *knowledge sharing*, *servant leadership*, dan *organizational citizenship behaviour* dianggap nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 7,026. Nilai satuan regresi *knowledge sharing* 0,270 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,270 satuan. Nilai satuan regresi *servant leadership* 0,240 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.240 satuan. Nilai satuan regresi *organizational citizenship behaviour* 0,242 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.242 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
	.688 ^a	.474	.453

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel *knowledge sharing*, *servant leadership*, dan *organizational citizenship behaviour* sebesar 45.3% sedangkan sisanya sebesar 54,7% (100% - 45,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, pelatihan kerja dan sebagainya.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian F adalah:

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	22.523	.000 ^b
	Residual	75		

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Nilai F hitung (22,523) > F tabel (2,73) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak, sehingga disimpulkan bahwa secara simultan *knowledge sharing*, *servant leadership*, dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian t adalah:

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

		t	Sig.
1	(Constant)	2.478	.015
	Knowledge Sharing	2.181	.032
	Servant Leadership	2.570	.012
	Organizational Citizenship Behaviour	2.226	.029

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pengujian hipotesis secara parsial adalah hasil pengujian secara parsial untuk variabel *Knowledge Sharing* memperoleh nilai thitung > ttabel atau 2,181 > 1,992 dan signifikan yang diperoleh 0,032 < 0,05, berarti bahwa H_1 diterima bahwa secara parsial *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel *servant leadership* memperoleh nilai thitung > ttabel atau 2,570 > 1,992

dan signifikan yang diperoleh $0,012 < 0,05$, berarti bahwa H2 diterima bahwa secara parsial *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel *organizational citizenship behaviour* memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,226 > 1,992$ dan signifikan yang diperoleh $0,029 < 0,05$, berarti bahwa H3 diterima bahwa secara parsial *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.

Pembahasan

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khaerana & Mangiwa, 2021) bahwa secara parsial *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Menurut (Astuti & Suhana, 2019), peran *knowledge sharing* diakui sebagai salah satu tools paling berdampak pada perjalanan dan keberlanjutan organisasi. Peran tersebut bisa ditinjau dari sudut pandang internal, eksternal atau dalam level individu, kelompok maupun secara organisasi.

Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Supardi & Krisnandi, 2024), secara parsial *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Wauran et al., 2025), *servant leadership* berfokus pada bagaimana seorang pemimpin dapat melayani pengikutnya. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* akan membangun kepercayaan, rasa adil dan simpati dari karyawan. Seorang pemimpin yang melayani akan memberi pengaruh pada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Permasalahan mengenai *servant leadership* bahwa pimpinan pada perusahaan ini kurang memiliki empati yang tinggi terhadap karyawan. Hal ini terbukti dari pimpinan yang terlalu banyak tuntutan walaupun kondisi karyawan dalam kurang *fit* dan banyaknya tekanan pekerjaan lainnya. Kondisi ini, tentunya mengakibatkan karyawan kelelahan kerja.

Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pangkerego et al., 2023), bahwa secara parsial *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rista et al., 2023), Semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* yang dilakukan oleh karyawan, semakin baik kinerja mereka. *Organizational citizenship behaviour* yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, sementara *organizational citizenship behaviour* yang kurang dapat mempengaruhi kualitas kinerja.

Pengaruh Knowledge Sharing, Servant Leadership, dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan bahwa *knowledge sharing*, *servant leadership*, dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khaerana & Mangiwa, 2021), (Supardi & Krisnandi, 2024), dan (Pangkerego et al., 2023), bahwa *knowledge sharing*, *servant leadership*, dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dalam penelitian menunjukkan secara parsial *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya, secara parsial *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya, secara parsial *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya dan secara simultan *knowledge sharing*, *servant leadership*, dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Tani Jaya.

Saran penelitian agar dapat meningkatkan *knowledge sharing* dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi pembagian pengetahuan antar karyawan. Perusahaan dapat gunakan berbagai platform dan teknologi untuk memfasilitasi pertukaran informasi dan kemudian integrasikan *knowledge sharing* sebagai bagian dari nilai inti perusahaan. Untuk meningkatkan *servant leadership* dalam perusahaan perlu memfokus pada pengembangan diri, membangun budaya organisasi yang mendukung, dan mengadopsi prinsip-prinsip *servant leadership* dalam tindakan sehari-hari. Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan, beberapa hal yang dapat dilakukan antara lain: menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pelatihan dan pengembangan, memberikan pengakuan dan penghargaan, serta membangun budaya organisasi yang kuat yang mendukung perilaku sukarela karyawan. Saran bagi penelitian terdahulu terkait kinerja karyawan seringkali menyarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan memasukkan variabel-variabel baru yang belum diteliti, misalnya penempatan kerja, penerapan kompensasi, atau variabel terkait kompetensi personal dan komitmen karyawan.

Daftar Pustaka

- Agatha, S. C., & Go, M. A. B. (2022). 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/jmp.7.2.63-74>
- Anwar, S., Amelia, R., & Tania, K. D. (2023). Peran Knowledge Sharing Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 377. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1838>
- Astuti, R. I., & Suhana. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Knowledge Sharing Terhadap Ocb Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 3(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Elvira, N. G., & Kustini, K. (2022). Analisis Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Pada Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara Xi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 986–996. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.574>
- Ferine, K. F., & Ermiaati, C. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Ukm Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Cabang Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(2), 115–120. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i2.5587>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Jumiati, & Kartin Aprianti. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 01–22. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1188>

- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 63. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919>
- Kurdhi. (2022). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *Jurnal EQUILIBRIUM* (Vol. 5). Rajafrando Persada. <https://doi.org/10.31237/osf.io/2pr4s>
- Lubis, H., Nainggolan, Y. J. M. B., Siregar, E. R. H., Randolph, Y. M., & Novita, H. (2024). Analysis of Organizational Culture, Motivation, Work Environment on Employee Performance at the Medan City DPRD Secretariat. *International Journal Of Economics Social And Technology*, 3(2), 41-49.
- Lukito, R., & Petra, K. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Nurdin, Musrisito, H., & Munzir. (2020). Pengaruh besarannya kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Sosio E-Kons*, 12(1), 50–59.
- Pandanningrum, V., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Pangkerego, J. M. A., Tewal, B., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Integritas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 946–956. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50464>
- Prasetyo, A., & Adriyanto, A. T. (2021). Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 13(1), 35–45. <https://d.permana:jurnal.perpajakan,manajemen,dan.akuntansi>, 13(1), 35–45.
- Rista, M. I. N., Wellem, I., & Obon, W. (2023). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) up3 flores bagian timur maumere kabupaten sikka. *Jurnal EMBA*, 10(3), 127–138.
- Siahaan, M. (2024). Inspirasi Servant Leadership. In *Repository.Ubharajaya.Ac.Id*. [http://repository.ubharajaya.ac.id/29293/1/E BOOK Inspirasi_Servant_Leadership CETAKAN 1-2024.pdf](http://repository.ubharajaya.ac.id/29293/1/EBOOK%20Inspirasi_Servant_Leadership%20CETAKAN%201-2024.pdf)
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Kita Menulis. [https://repository.unugiri.ac.id:8443/id/eprint/4881/1/Anisa Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif.pdf](https://repository.unugiri.ac.id:8443/id/eprint/4881/1/Anisa%20Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf)
- Supardi, & Krisnandi, H. (2024). Pengaruh Servant Leadershp, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kementerian Investasi/BKPM. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5001–5022.
- Suparwi, H. (2024). Assessing Servant Leadership as Leadership Alternative in Higher Education at Organizational Change Era. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 14(2), 130–140. <https://www.neliti.com/id/publications/4289/pengukuran-servant-leadership-sebagai-alternatif-kepemimpinan-di-institusi-pendi>
- Wauran, A. Z. P., Trang, I., & Sumarauw, J. S. B. (2025). Organisasi Pada Pt Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama The Influence Of Servant Leadership And Work Involvement On

Organizational Jurnal EMBA Vol . 12 , No . 1 Januari 2025 , Hal . 317-327. *Jurnal EMBA*, 12(1), 317–327.