

## **Pengaruh Kepercayaan terhadap Inovasi Kinerja Dosen Melalui Servant Leadership Pada Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis**

**Agus Susanto**

Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Email: agus\_susanto@itnb.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to investigate the effect of trust on lecturers' performance and innovation through the application of servant leadership principles in the Institute of Information Technology and Business. We collected data from the institute's lecturers using a quantitative approach and survey research design. The variables studied include the level of trust, lecturers' performance innovation, and servant leadership practices. We carried out the data analysis using path analysis and Smart PLS. The analysis reveals a positive correlation between lecturers' performance innovation and a high level of trust between leaders and colleagues. Lecturers who feel supported and appreciated tend to be more motivated to innovate in their teaching and research approaches. Furthermore, the institute's leadership's practice of servant leadership has a significant impact on lecturers' performance and innovation. The servant leadership approach, which places service to subordinates as the main focus, creates a work environment that facilitates individual growth and development. This encourages lecturers to actively participate in the lecturer research innovation process.*

**Kata Kunci:** *Trust, Servant Leadership, Work Innovation*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kepercayaan terhadap inovasi kinerja dosen melalui penerapan prinsip servant leadership di lingkungan Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian survei, data dikumpulkan dari dosen yang mengajar di institut tersebut. Variabel yang diteliti meliputi tingkat kepercayaan, inovasi kinerja dosen, dan praktik servant leadership. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur dengan Smart PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan yang tinggi antara dosen dan pimpinan, serta antar rekan kerja, berhubungan positif dengan tingkat inovasi kinerja dosen. Dosen yang merasa didukung dan dihargai cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi dalam pendekatan pengajaran dan penelitian dosen.

Selanjutnya praktik servant leadership yang diterapkan oleh pimpinan institut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi kinerja dosen. Pendekatan servant leadership, yang menempatkan pelayanan terhadap bawahan sebagai fokus utama, menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan individu. Hal ini mendorong dosen untuk berpartisipasi aktif dalam proses inovasi penelitian dosen.

**Keywords :** *Kepercayaan, Servant Leadership, Inovasi Kerja*

## **Pendahuluan**

Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, lembaga pendidikan tinggi, seperti di perguruan tinggi swasta, memainkan peran kunci dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi (Christopher et al., 2022). Salah satu aset terpenting dalam lembaga pendidikan tinggi adalah dosen (Febriani & Selamet, 2020). Kualitas kinerja dosen menjadi faktor penentu keberhasilan suatu institusi pendidikan dalam mencapai tujuannya (Haryani et al., 2023).

Di sisi lain, peran inovasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan daya saing lembaga pendidikan tinggi semakin diakui secara luas (Nasib et al., 2024). Inovasi tidak hanya mencakup pengembangan kurikulum atau metode pengajaran, tetapi juga praktik manajemen dan kepemimpinan di dalam institusi (Shao, 2020). Konsekuensi menguntungkan dari inovasi pekerjaan di pendidikan tinggi adalah peningkatan kualitas pendidikan (Xu, 2022). Dengan merangkul inovasi, lembaga pendidikan tinggi dapat meningkatkan teknik pengajaran, membuat kurikulum yang selaras dengan permintaan pasar, dan memberikan kesempatan belajar yang lebih menarik dan interaktif (Fahmi, 2021). Inovasi ini mencakup pemanfaatan teknologi dalam pendidikan, penciptaan kurikulum pendidikan baru yang selaras dengan kemajuan industri, dan penerapan metodologi pembelajaran berbasis proyek atau kolaboratif (Sheikh, 2022).

Penerapan praktik inovatif di tempat kerja dapat meningkatkan daya saing lembaga pendidikan tinggi baik di tingkat nasional maupun dunia (Kutieshat, 2022). Lembaga yang menunjukkan kapasitas untuk menghasilkan penelitian dan prestasi yang inovatif akan mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang lebih besar dalam dunia akademis (Ávila, 2019). Akibatnya, reputasi lembaga akan meningkat, sehingga menarik perhatian siswa, peneliti, dan pendanaan eksternal (Shahzad, 2021).

Inovasi dalam pendidikan tinggi tidak hanya memengaruhi bidang akademis tetapi juga memainkan peran penting dalam kemajuan masyarakat secara keseluruhan (Susanto, 2022). Misalnya, penggunaan ide dan metode baru dalam penyelidikan ilmiah dapat memberikan solusi yang efektif untuk tantangan masyarakat di bidang-bidang seperti domain sosial, ekonomi, atau lingkungan (Natalia & Hidayat, 2021). Lebih jauh lagi, lembaga pendidikan tinggi dapat berperan sebagai katalisator dalam mendorong inovasi di sektor

komersial dan industri dengan mendorong kerja sama dan memfasilitasi pertukaran informasi (Kristianti & Lukiastuti, 2021).

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi inovasi kerja adalah servant leadership, yang menempatkan pelayanan sebagai inti dari fungsi kepemimpinan (Georges, 2023). Selanjutnya keunggulan dari servant leadership adalah promosi kerja sama dan komunikasi yang efisien di antara staf dan akademisi (Winarno & Hermana, 2021). Pemimpin yang menggunakan strategi ini biasanya terlibat dalam mendengarkan secara aktif, mendorong dialog terbuka, dan memprioritaskan umpan balik dari anggota tim (Nasib, 2020). Ini mendorong lingkungan yang memfasilitasi kemunculan dan pertukaran ide-ide baru secara terbuka (Nasib & Chaniago, 2018). Pemimpin yang mempraktikkan servant leadership juga biasanya menawarkan dukungan dan pengakuan kepada anggota fakultas atas prestasi dosen. Ketika dosen pada fakultas atau program studi akan lebih cenderung terlibat dalam kegiatan kreatif dan bereksperimen dengan teknik-teknik baru dalam pekerjaan (Nasib & Amalia, 2018).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa servant leadership secara langsung berpengaruh signifikan terhadap inovasi kerja seorang dosen (Yohana, 2022). Servant leadership juga dapat meningkatkan kepuasan kerja di antara dosen di fakultas (Ozturk, 2021). Pemimpin yang menganut strategi ini dapat menumbuhkan suasana kerja yang ditandai dengan rasa saling menghormati dan percaya (Kadarusmana & Bunyamin, 2021). Ini mendorong rasa hubungan antara akademisi dan tujuan organisasi, yang mengarah pada peningkatan komitmen terhadap inovasi dan pengembangan berkelanjutan (Rildwan & Festus, 2021).

Namun, keberhasilan penerapan inovasi dan praktik kepemimpinan seperti servant leadership tidak dapat dipisahkan dari faktor kepercayaan antara dosen dengan pimpinan institusi, baik secara langsung maupun melalui atasan langsung dosen tersebut. Kepercayaan adalah fondasi yang penting dalam hubungan antara individu-individu di lingkungan kerja, termasuk di dalam lingkungan pendidikan. Rasa percaya yang kuat di antara para akademisi, staf, dan administrator institusional menumbuhkan suasana kerja yang baik di pendidikan tinggi. Ketika dosen memiliki rasa percaya, dosen cenderung lebih terdorong untuk terlibat aktif dalam kegiatan inovatif dan berkolaborasi dengan rekan-rekan dosen dengan berbagi ide.

Kepercayaan memfasilitasi kolaborasi yang kuat di antara para akademisi, staf, dan departemen di pendidikan tinggi. Dosen yang memiliki kepercayaan satu sama lain akan memiliki kemauan yang lebih besar untuk bertukar informasi, pengalaman, dan sumber daya, sehingga meningkatkan kreativitas kerja. Dosen akan menunjukkan penerimaan yang lebih besar terhadap kritik dan konsep-konsep baru, sehingga mempercepat laju inovasi di bidang pendidikan tinggi (Utomo et al., 2023).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan kepercayaan secara langsung

berpengaruh signifikan terhadap inovasi kerja (Kmieciak, 2020). Selanjutnya kepercayaan juga mampu memberikan rasa percaya diri seorang dari pimpinan dalam meningkatkan produktivitasnya. Dosen cenderung lebih berani mengambil risiko dan bereksperimen dengan cara-cara baru dalam pekerjaan dosen ketika dosen memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Dosen dengan bersemangat mengadopsi ide-ide dan teknologi baru, menunjukkan kepercayaan pada dukungan rekan-rekan dan eksekutif organisasi dosen. Hal ini dapat menghasilkan terobosan dan pencapaian substansial dalam pendidikan, investigasi, dan penjangkauan publik (Nasir et al., 2022).

Hasil penelitian ini sangat penting untuk dilakukan mengingat saat ini inovasi kerja dosen sangat dibutuhkan oleh pimpinan perguruan tinggi ataupun yayasan dalam meningkatkan keunggulan bersaing perguruan tinggi. Selain itu kepercayaan dan servant leadership dinilai menjadi fokus perhatian para pimpinan perguruan tinggi guna meningkatkan kualitas mutu pendidikan dan akreditasi baik pada akreditasi program studi ataupun akreditasi institusi.

### **Metode Penelitian**

Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif dan dicirikan oleh sifat deskriptif dan eksplanatifnya. Kami akan menerapkan metodologi survei yang memanfaatkan kuesioner terstruktur untuk mengumpulkan data dari individu yang bekerja di berbagai departemen di Kampus IT&B. Populasi untuk studi ini terdiri dari seluruh 51 karyawan yang saat ini bekerja di Kampus IT&B. Pendekatan pengambilan sampel menggunakan pengambilan sampel jenuh, yang melibatkan penggunaan seluruh populasi sebagai sampel studi.

Alat utama yang digunakan dalam studi ini adalah kuesioner yang mencakup tiga bagian utama: pertama, skala untuk menilai tingkat komitmen organisasi di antara responden; kedua, skala untuk mengevaluasi tingkat kepemimpinan pelayan di antara responden; dan ketiga, skala untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Skala pengukuran akan dibuat menggunakan instrumen yang telah menjalani penilaian reliabilitas dan validitas dalam kerangka penelitian terkait.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM PLS (Structural Equational Modelling) dengan tujuan untuk melakukan analisis jalur. Analisis ini biasa disebut dengan analisis multivariat generasi kedua. Analisis persamaan struktural dilakukan dengan mempertimbangkan banyak faktor yang memungkinkan terciptanya model pengukuran dan model struktural secara simultan. Model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk membandingkan hipotesis dengan model prediksi (analisis kualitatif).

## Pembahasan

### Evaluasi Model Pengukuran

**Tabel 1. Pengukuran Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konsistensi Internal**

Latent Variable	Indicators	Loadings
Kepercayaan	KP1	0.834
	KP2	0.917
	KP3	0.842
	KP4	0.923
	KP5	0.996
	KP6	0.984
Servant Leadership	SL1	0.785
	SL2	0.734
	SL3	0.875
	SL4	0.715
	SL5	0.776
	SL6	0.758
	SL7	0.756
Inovasi Kerja	IK1	0.868
	IK2	0.897
	IK3	0.836
	IK4	0.877
	IK5	0.849

Dari tabel 1 yang digambarkan, terlihat bahwa semua indikator dalam model memiliki nilai lebih dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat diandalkan untuk menilai variabel penelitian. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Construct Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa:

**Table 2. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepercayaan	0.877
Servant Leadership	0.849
Kepuasan Kerja	0.886

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui seluruh nilai AVE > 0.5 yang berarti telah

memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE. Berdasarkan Tabel diatas ditunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih dari 0.5. Kemudian nilai composite reliability lebih dari 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini mampu mengukur dengan baik.

## Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 3. Direct Effect / Patch Coefficient**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDE)	Statistik (IO/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepercayaan -> Servant leadership	0.630	0.626	0.046	2.078	0.001	Signifikan
Kepercayaan -> Inovasi kerja	0.508	0.519	0.069	4.261	0.003	Signifikan
Servant leadership -> Inovasi kerja	0.738	0.814	0.075	4.751	0,000	Signifikan
Kepercayaan -> Servant leadership -> Inovasi kerja	0.487	0.529	0.0218	2.291	0,001	Signifikan

## Pengaruh Kepercayaan Terhadap Servant Leadership

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara langsung kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap servant leadership dosen pada Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari nilai sig sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. ini dapat diartikan bahwa kepercayaan memiliki arti penting dalam meningkatkan servant leadership. Hasil survei menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat kepercayaan yang tinggi antara dosen dan mahasiswa dengan praktik-praktik servant leadership yang diterapkan di lingkungan akademik. Dosen yang dipercaya oleh mahasiswa dosen cenderung lebih mungkin untuk menerapkan prinsip-prinsip servant leadership, seperti pemberian dukungan, empati, dan pemberian pelayanan. Implikasi penelitian ini mencakup pentingnya mengintegrasikan pembangunan kepercayaan dalam strategi kepemimpinan dan pengelolaan di lingkungan pendidikan. Pelatihan untuk dosen dalam membangun hubungan yang kuat dengan mahasiswa, mempromosikan komunikasi terbuka, dan memperkuat rasa saling percaya dapat meningkatkan efektivitas praktik servant leadership.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kmieciak, 2020)(Utomo et al., 2023)(Nasir et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepercayaan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap servant leadership. Selanjutnya BBB juga menjaskan bahwa tingkat kepercayaan yang kuat antara pemimpin dan pengikut berpotensi meningkatkan motivasi intrinsik di antara anggota tim (Aditi et al., 2022). Ketika pengikut melihat bahwa pemimpin dosen memprioritaskan keberhasilan dan kesejahteraan dosen, dosen

cenderung lebih termotivasi untuk mengerahkan upaya dan memberikan kontribusi yang konstruktif terhadap tujuan bersama (Fadli, 2020). Penyelesaian konflik ditingkatkan dalam suasana yang dicirikan oleh rasa percaya yang kuat (Syaifullah, 2021). Pengikut yang memiliki kepercayaan pada pemimpin dosen lebih mudah dalam mengatasi masalah atau perbedaan dengan dosen, tanpa khawatir menghadapi hasil yang merugikan (Novirsari, 2022).

### **Pengaruh Kepercayaan Terhadap Inovasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa secara langsung kepercayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi kerja dosen pada Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari nilai sig sebesar  $0.003 < 0.05$  yang artinya kepercayaan memiliki arti penting dalam meningkatkan inovasi kerja seorang dosen. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya memperkuat budaya organisasi yang didasarkan pada kepercayaan dan saling mendukung di Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis. Manajemen institusi dapat mempertimbangkan strategi-strategi untuk membangun hubungan yang lebih kuat antara dosen dan manajemen, seperti komunikasi terbuka, pengakuan atas kontribusi dosen, dan pembangunan struktur organisasi yang inklusif.

Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap inovasi kerja (Khattak et al., 2023)(Cai et al., 2018)(Saleem et al., 2020). Suasana saling percaya di tempat kerja sering kali meningkatkan kerja sama tim (Syaifuddin et al., 2023). Ketika individu memiliki rasa percaya satu sama lain, dosen cenderung bekerja sama dengan cara yang saling menguntungkan untuk menciptakan ide-ide baru dan menyelesaikan masalah yang rumit (F. R. A. Lubis et al., 2023). Tingkat kepercayaan yang lebih tinggi meningkatkan dedikasi individu terhadap perubahan (Syaifuddin et al., 2022). Dosen memiliki keyakinan bahwa perubahan yang disarankan atau dilaksanakan akan menghasilkan keuntungan yang menguntungkan bagi organisasi dan diri dosen sendiri, sehingga meningkatkan motivasi dosen untuk berpartisipasi aktif dalam proses inovasi (Y. Lubis et al., 2023).

### **Pengaruh Servant Leadership Terhadap Inovasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa secara langsung servant leadership berpengaruh signifikan terhadap inovasi kerja dosen pada Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis. Hasil penelitian ini dapat dibuktikan dengan nilai sig  $0.000 < 0.05$  yang artinya servant leadership memiliki arti penting dalam meningkatkan inovasi kerja dosen pada Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan kepemimpinan servant di tingkat institusi pendidikan untuk memfasilitasi inovasi kerja dosen. Pelatihan kepemimpinan yang menekankan

nilai-nilai servant leadership, seperti kepedulian terhadap kebutuhan anggota tim dan pemberian dukungan yang berkelanjutan, dapat meningkatkan kapasitas institusi untuk berinovasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Shen, 2024)(Putra, 2021)(Knight, 2020) yang menyatakan bahwa servant leadership memiliki pengaruh positif terhadap inovasi kerja seorang dosen. Kepemimpinan pelayan menumbuhkan lingkungan yang memungkinkan penyertaan berbagai macam pemikiran dan sudut pandang (Tanady, Susanto, Theng, & Lim, 2022). Pemimpin pelayan sangat menghargai kontribusi setiap anggota tim dan mendorong penanaman rasa hormat terhadap keberagaman (Tanady, Susanto, Theng, Afriani, et al., 2022). Hal ini memfasilitasi munculnya ide-ide baru dari berbagai sudut pandang, sehingga meningkatkan proses inovasi (Theng et al., 2023). Kepemimpinan pelayan menumbuhkan budaya di mana anggota tim merasa aman dalam mengakui kesalahan dan kegagalan dosen (Zaini et al., 2021). Pemimpin pelayan menghargai usaha yang dilakukan dalam mencoba usaha-usaha baru, terlepas dari hasilnya yang terkadang tidak berhasil (Sadalia et al., 2020). Hal ini menumbuhkan suasana yang mendorong percobaan dan kesalahan serta meningkatkan kreativitas tanpa khawatir akan hasil yang merugikan (Y. Lubis et al., 2023).

### **Pengaruh Kepercayaan Terhadap Inovasi Kerja Melalui Servant Leadership**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa secara tidak langsung servant leadership memiliki peran signifikan dalam memediasi kepercayaan terhadap inovasi dosen pada Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan praktik-praktik servant leadership yang memperkuat kepercayaan di antara dosen dan pimpinan di Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis. Peningkatan kepercayaan dapat menjadi kunci untuk mempercepat proses inovasi kerja di lembaga pendidikan tinggi dan meningkatkan kualitas pendidikan dan penelitian. Temuan ini menyoroti peran penting kepercayaan dalam memfasilitasi inovasi kerja melalui praktik-praktik servant leadership. Kepercayaan yang tinggi memperkuat hubungan antara pemimpin dan pengikut, menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, keterlibatan, dan eksperimen yang diperlukan untuk terciptanya inovasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zhou et al., 2022)(Nurbaety & Rojuaniah, 2022)(Kadarusmana & Bunyamin, 2021) yang menyatakan bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap inovasi kerja melalui servant leadership. Kepercayaan yang tinggi meminimalkan ketakutan akan kegagalan. Dalam lingkungan yang dipenuhi dengan kepercayaan, anggota tim merasa nyaman untuk mencoba hal-hal baru tanpa takut akan konsekuensi negatif dari kegagalan (Susanto, 2023c). Ini memungkinkan eksperimen dan iterasi yang diperlukan untuk inovasi kerja (Susanto, 2023d). Pemimpin servant memberikan dukungan yang berkelanjutan

kepada anggota tim dosen (Andi et al., 2023). Dosen berperan sebagai fasilitator dan mentor, membimbing anggota tim melalui proses inovasi dan memberikan dukungan saat dosen menghadapi tantangan (Susanto, 2023a). Dukungan ini memperkuat kepercayaan anggota tim dan mendorong dosen untuk menciptakan ide-ide inovatif (Susanto, 2023b).

## Simpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepercayaan yang tinggi antara dosen dan pimpinan, yang dibangun melalui praktik-praktik servant leadership, memiliki pengaruh positif terhadap inovasi kerja di lingkungan akademik Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis. Servant leadership menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, keterlibatan, dan eksperimen, yang memungkinkan terciptanya ide-ide inovatif dalam kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Kepercayaan yang kuat antara dosen dan pimpinan juga meminimalkan ketakutan akan kegagalan, memperkuat dukungan dan dukungan yang berkelanjutan, dan menciptakan ruang untuk pertumbuhan dan pembelajaran.

## Daftar Pustaka

- Aditi, B., Nabella, S. D., Djakasaputra, A., Haryani, D. S., & Nasib. (2022). The Trigger For Falling Loyalty Originating From Public Relations And Customer Values And Satisfaction. *International Journal Of Artificial Intelegence Research*, 6(1), 2022. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.1.466>
- Andi, Thamrin, Susanto, A., Wijaya, E., & Djohan, D. (2023). Analysis of the random forest and grid search algorithms in early detection of diabetes mellitus disease. *Jurnal Mantik*, 7(2), 2685–4236.
- Ávila, J. J. G. M. M. M. (2019). Environmental Performance and Green Culture : The Mediating E ff ect of Green Innovation . An Application to the Automotive Industry. *Sustainability*, 11, 1–18.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (2018). Servant leadership and innovative work behavior in Chinese high-tech firms: A moderated mediation model of meaningful work and job autonomy. *Frontiers in Psychology*, 9(OCT), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01767>
- Christopher, F., Moses, N., Muhindo, M. E., & Nturanabo, M. (2022). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employees ' Performance: A Case Study of African College of Commerce and Technology in South Western Uganda. *International Journal of Academic and Applied Research (IJAAR)*, 6(4), 321–329.
- Fadli, N. M. Z. F. A. (2020). Analysis Of Impact Factors On College Decisions On

- Private College Lecture In Medan City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 18–24.
- Fahmi, A. P. M. A. H. Y. N. S. K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 1–13.
- Febriani, D. M., & Selamat, J. (2020). College Students' Intention to Volunteer for Non-profit Organizations: Does Brand Image Make a Difference? *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*, 32(2), 166–188. <https://doi.org/10.1080/10495142.2019.1656136>
- Georges, Y. M. (2023). The Role Of Servant Leadership Style In Improving Innovation In Higher Education Institutions Article history : Keywords : Servant Leadership ; Higher Education Institutions . *Business Review*, 8, 1–17.
- Haryani, D. S., Nasib, & Zahra, A. (2023). The Influence Of Brand Image, Payment System, And Promotion On Interest In College At The Universitas Mahkota Tricom Unggul. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(3), 35–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i3.17>
- Kadarusmana, K., & Bunyamin, B. (2021). The role of knowledge sharing, trust as mediation on servant leadership and job performance Kadarusman. *Management Science Letters*, 11, 1509–1520. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.12.022>
- Khattak, S. I., Khan, M. A., Ali, M. I., Khan, H. G. A., & Saeed, I. (2023). Relationship Between Servant Leadership, Leader-Member-Exchange, Organization Learning and Innovative Work Behavior: Evidence From High-Tech Firms. *SAGE Open*, 13(4), 1–13. <https://doi.org/10.1177/21582440231212267>
- Kmieciak, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 1–28. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Knight, A. L. A. L. D. H. A. W. T. A. N. C. (2020). Leadership, creativity and innovation: a meta-analytic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1661837>
- Kristianti, O. W., & Lukiastuti, F. (2021). Pengaruh Kepercayaan dan Servant Leadership Terhadap Kinerja dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Magisma*, IX(1), 53–62.
- Kutieshat, R. (2022). The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis: A New

- Perception on Enhancing the Educational Sector. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su14052872>
- Lubis, F. R. A., Syaifuddin, Sofiyan, Lubis, Y., & Nasib. (2023). Impact of Improving Organizational Climate , Employee Empowerment on Employee Engagement and Performance. *Journal of System and Management Sciences*, 13(2), 273–284. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0219>
- Lubis, Y., Syaifuddin, Marlina, D., Lubis, F. R. A., & Nasib. (2023). *Monograf: Kajian Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Pendekatan Teoritis Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja*. CV. Global Aksara Pers.
- Nasib. (2020). Leadership Role Iin The Commitment And Performance of Employees InThe Regional Company Of Medan. *International Journal For Innovativate In Multidisciplinary Field*, 6(8), 58–63.
- Nasib, & Amalia, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nisantara IV Medan. *Prosiding Seminar Nasional SINASTEKMAPAN, I(November)*, 186–197.
- Nasib, & Chaniago, S. (2018). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Abdi Ilmu*, 1(1), 63–76.
- Nasib, Simanjuntak, O. D. P., Julitawaty, W., Effendi, I., & Lubis, A. (2024). *Membangun Citra Perguruan Tinggi & Minat Kuliah (Kajian Teoritis Dan Praktis)*. PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Nasir, J., Ibrahim, R. M., Sarwar, M. A., Sarwar, B., Al-Rahmi, W. M., Alturise, F., Samed Al-Adwan, A., & Uddin, M. (2022). The Effects of Transformational Leadership, Organizational Innovation, Work Stressors, and Creativity on Employee Performance in SMEs. *Frontiers in Psychology*, 13(April). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.772104>
- Natalia, & Hidayat, D. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Organisasi Guru [the Effect of Servant Leadership, Organization Climate, and Work Satisfaction on Organization Trust of Teachers]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 232–250. <https://doi.org/10.19166/pji.v17i2.1797>
- Novirsari, N. D. T. E. (2022). Perilaku Konsumen dan Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta. In *Perilaku Konsumen dan Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta* (pp. 1–158). Pena Persada. <http://www.surabaya.go.id/dinamis/?id=743>
- Nurbaety, & Rojuaniah. (2022). Servant Leadership , Organizational Culture and Organizational Citizenship. *Management Analysis Journal*, 11(1), 83–94.
- Ozturk, A. (2021). International Journal of Hospitality Management The effect of servant leadership on hotel employees ' behavioral consequences : Work

- engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97(May), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>
- Putra, B. P. T. E. W. J. J. E. E. A. S. (2021). The role of transformational leadership, servant leadership, digital transformation on organizational performance and work innovation capabilities in digital era. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 225–238. <https://doi.org/10.29210/020211164>
- Rildwan, O. B., & Festus, T. S. (2021). Influence of Servant Leadership and Organizational Structure on Employee Innovative Behaviour in Nigerian Tertiary Institutions. *KIU Journal of Humanities Copyright©2021*, 6(1), 305–308.
- Sadalia, I., Sinurat, M., Omar, K., Susanto, A., & Ilham, R. N. (2020). Investigating the Supply Chain Strategy for Stock Investment Decision Making: Theory Planned Behavior and Reasoned Action. *Int. J Sup. Chain. Mgt*, 9(5), 711–714. <http://excelingtech.co.uk/>
- Saleem, F., Zhang, Y. Z., Gopinath, C., & Adeel, A. (2020). Impact of Servant Leadership on Performance: The Mediating Role of Affective and Cognitive Trust. *SAGE Open*, 10(1), 1–16. <https://doi.org/10.1177/2158244019900562>
- Shahzad, X. Q. A. K. S. Y. A. U. Z. M. (2021). Green core competencies to prompt green absorptive capacity and bolster green innovation : the moderating role of organization ' s green culture. *Journal of Environmental Planning and Management*, 1–46. <https://doi.org/10.1080/09640568.2021.1891029>
- Shao, D. (2020). Impact of CEOs' academic work experience on firms' innovation output and performance: Evidence from chinese listed companies. *Sustainability (Switzerland)*, 12(18), 1–20. <https://doi.org/10.3390/SU12187442>
- Sheikh, W. L. S. A. G. Y. W. M. A. S. M. R. (2022). Proactive Personality and Innovative Work Behavior : Through the Juxtapose of Schumpeter ' s Theory of Innovation and Broaden-And-Build Theory. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.927458>
- Shen, L. R. H. (2024). Heliyon The relationship between servant leadership and team innovation performance : Mediating effect of self-efficacy. *Heliyon*, 10(6), 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27723>
- Susanto, A. (2022). Pengaruh Gaya Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepercayaan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 769–783. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.18366>
- Susanto, A. (2023a). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Leader- Member Exchange (LMX) on the SMEs Performance: How The Role of Organizational Commitment (OC) Mediation. *International*

*Journal of Sociology, Policy and Law (IJOSPL)*, 4(1), 1–11.

- Susanto, A. (2023b). The Role of Green Human Resources Management (GHRM) on Job Satisfaction and Green Work Engagement (GWE): an Empirical Study on Manufacturing Industries. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(03), 1123–1131. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i3-11>
- Susanto, A. (2023c). The Role of Job Insecurity on Turnover Intentions and Organizational Commitment as Mediation Variable: An Empirical Study on Factory Employees. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 5(2), 2313–7410. [www.ajssmt.com](http://www.ajssmt.com)
- Susanto, A. (2023d). The Role of Servant Leadership, Perceived Organizational Support (POS) on SMEs Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(1), 138–148. <http://www.jiemar.org>
- Syaifuddin, Ananda, F. R., Lubis, Y., & Nasib. (2022). Can Life Satisfaction Become an Important Role in Increasing Employee Performance ? A Case Study. *Journal of System and Management Sciences*, 12(6), 379–397. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2022.0623>
- Syaifuddin, Efendi, B., Novirsari, E., Lubis, Y., & Nasib. (2023). Organizational Justice and Corporate Social Responsibility on Employee Performance : The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 10(3), 151–165. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2023.0312>
- Syaifullah, N. D. T. (2021). Perilaku Konsumen (Studi Dalam Pemilihan Perguruan Tinggi). In *Perilaku Konsumen (Studi Dalam Pemilihan Perguruan Tinggi): Vol. Maret*. Nuta Media.
- Tanady, D., Susanto, A., Theng, B. P., Afriani, D., & Harnjo, E. (2022). The relationship between work-life conflict and employee performance at CV Saudara Jaya Abadi Tama, Medan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1495–1506. <http://bajangjournal.com/index.php/JCI>
- Tanady, D., Susanto, A., Theng, B. P., & Lim, B. (2022). the Implementation of Innovation Performance Towards Employee Involvement At Pt Istana Deli Kencana Medan. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(2).
- Theng, B. P., Susanto, A., Tanady, D., Assaly, A., & Djakasaputra, A. (2023). The Relationship Between Emotional Intelligence and Decision-Making. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 61(4), 117–121. <https://doi.org/10.5152/NeuropsychiatricInvest.2023.23010>
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: an Empirical

- Study on Smes Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), 1–19. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i2.417>
- Winarno, A., & Hermana, D. (2021). How to encourage lecturer performance in research through servant leadership, organizational commitment, and tacit knowledge sharing. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 14(1), 35–48. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v14i1.8541>
- Xu, Z. (2022). Organizational Climate, Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 1–10. <https://doi.org/10.1155/2022/9067136>
- Yohana, M. R. M. D. S. C. (2022). The Effect of Servant Leadership on Innovative Work Behavior with Psychological Empowerment and Job Crafting as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 4(2), 197–214.
- Zaini, F., Wirawan, Y. Y., Biringkanae, P., & Arta, D. N. C. (2021). New Methods Support And Activities Communication And Informatics Agency Medan City Based On Knowledge Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 59–71. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1186>
- Zhou, G., Gul, R., & Tufail, M. (2022). Does Servant Leadership Stimulate Work Engagement? The Moderating Role of Trust in the Leader. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.925732>