JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS
P-ISSN 2620-9551
E-ISSN 2622-1616
JAMBURA: Vol 1. No 8. Mei 2025
Website Jurnal: http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KEAKTIFAN MASYARAKAT PENERIMA PROGRAM PKH DI KECAMATAN TIBAWA

Fajar Sidic Napu[1]

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo Indonesia[1]

Email: salsakhanza2015@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of Servant Leadership and Knowledge Sharing on the Activeness of PKH Recipients in Tibawa District. The results of the study indicate that partially Servant Leadership has a significant effect on employee performance, as seen from the calculation of t count (2.963) > t table (1.988) meaning Ho1 is rejected and Ha1 is accepted. Partially Knowledge sharing has a significant effect on community activeness, as seen from the calculation of t count (4.070) > t table (1.966) meaning Ho2 is rejected and Ha2 is accepted. Simultaneously, the independent variables servant leadership and knowledge sharing together have a significant effect on the dependent variable Employee Performance as seen from the calculation of F count (16.714) > F table (3.021) meaning Ho3 is rejected and Ha3 is accepted. Then the R Square value is 0.088, this value indicates that 8% of the influence of Servant leadership and knowledge sharing can affect the Activeness of PKH Recipients in Tibawa District.*

Keywords: *Servant leadershi; Knowledge Sharing; Community Activity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Servant Leadership dan Knowledge Sharing terhadap Keaktifan Penerima PKH di Kecamatan Tibawa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Servant Leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dilihat dari hasil perhitungan t hitung (2,963) > t tabel (1,988) artinya Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Secara parsial Knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap keaktifan masyarakat, dilihat dari hasil perhitungan t hitung (4,070) > t tabel (1,966) artinya Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Secara simultan variabel bebas servant leadership dan knowledge sharing secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai dilihat dari hasil perhitungan F hitung (16,714) > F tabel (3,021) artinya Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Kemudian nilai R Square sebesar 0,088 nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 8% pengaruh Servant leadership dan knowledge sharing mampu mempengaruhi Keaktifan Penerima PKH di Kecamatan Tibawa.

Kata Kunci: Servant Leadership; Knowledge Sharing; Kealtifan Masyarakat

PENDAHULUAN

Pemerinah Republik Indonesia lewat kementrian sosial di Tahun 2007, meluncurkan Program Kelurga Harapan (PKH) program bantuan tunai bersyarat pertama di Indonesia. Program ini pertama kali ada di masa mentri sosial yang dinahkonadai oleh bapak Bachtiar chamzah dan dimasa pemerintahan bapak Presiden Susilo Bambang Yudoyono. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kwalitas hidup dengan memberikan bantuan dana tunai bersyarat bagi keluarga miskin untuk lebih aktif dalam mengakses layanan dasar yaitu layanan kesehatan dan layanan pendidikan. Dalam menunjang program ini dibutuhkan tenaga-tenaga pendamping yang memiliki kompetensi sehingga kedepannya bisa mempengaruhi pola pikir masyrakat. Komptensi yang diharapkan antara lain tentang Servant leadership dan Knowledge Sharing.

Konsep *Servant leadership* sendiri pertama kali dikemukakan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 dalam bukunya The Servant as Leader. Menurut Greenleaf, *Servant leadership* adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dahulu, senada denngan Robert K. Greenleaf Menurut Sendjaya dan Sarros (2002:57), *Servant leadership* adalah pemimpin/leader yang mengutamakan kebutuhan orang lain, aspirasi, dan kepentingan orang lain atas mereka sendiri. Servant leader memiliki komitmen untuk melayani orang lain.

Menurut Sendjaya dan Sarros (2002:57), *Servant leadership* adalah pemimpin yang mengutamakan kebutuhan orang lain, aspirasi, dan kepentingan orang lain atas mereka sendiri.

Servant leader memiliki komitmen untuk melayani orang lain, bukan hanya untuk dilayani. Senada dengan Spears (2002:255), pemimpin yang melayani (*Servant leadership*) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain.

Trompenaars dan *Voerman* (2010:3), *Servant leadership* adalah gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani berada dalam satu harmoni, dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seorang servant leader adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk melayani dan memimpin, dan yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal saling memperkuat secara positif. Menurut Dennis (2004), indikator *Servant leadership* adalah Kasih sayang,Pemberdayaan,Visi, Kerendahan hati, Kepercayaan

Azizi (2020) *knowledge sharing* adalah budaya interaksi/komunikasi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, informasi dan keterampilan karyawan kepada seluruh anggota organisasi atau kelompok masyarakat. (Fahey & Prusak, 1998). *Knowledge management* adalah proses menyebarkan dan membuat pengetahuan dapat diakses dan digunakan di dalam atau antara organisasi/ perusahaan (*Sheu & Wang-Chan*, 2006). *Knowledge sharing* menjadi sebuah cara yang mendasar bagi sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan (Jackson, 2006).

Menurut Tobing (2011:18) Berpendapat bahwa " *knowledge sharing* merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam baik langsung maupun tidak langsung. *Knowledge sharing* juga dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial, yang menyertakan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan skill, antar pegawai melalui seluruh departemen atau organisasi. Indikator *Knowledge Shearing Menurut Hogel el (2002)* terdapat 4 Indikaotr *Knowledge Shearing (*berbagi pengetahuan*):* Pengetahuan baru tentang pekerjaan, Informasi baru tentang pekerjaan**,** Perhatian kepada pekerja Pengalama, baru tentang pekerjaan*.*

Menurut Sardiman keaktifan adalah kegiatan yang bersifat fisik maupun mental, yaitu berbuat dan berfikir sebagai suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan. *Menurut* Mulyono,(Kurniati, 2009: 12) *keaktifan* adalah kegiatan atau aktivitas atau segala sesuatu yang dilakukan atau kegiatan-kegiatan yang kerjakan baik induvidu mauoun kelompok. Menurut Slamet (dalam Suryono 2001:124) partisipasi masyarakat dalam pembangunan diartikan sebagai ikut sertanya masyarakat dalam pembangunan, ikut dalam kegiatan pembangunan dan ikut serta memanfaatkan dan ikut menikmati hasil-hasil pembangunan. Artinya Partisipasi adalah keterlibatan seseorang dalam situasi baik secara mental, pikiran atau emosi dan perasaan yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan dalam upaya untuk memberikan sumbangan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan dan ikut bertanggung jawab terhadap kegiatan pencapaian tujuan tersebut.

Indikator Keaktifan Masyarakat indikator partisipasi masyarakat nenurut Oakley (1991:9) : Adanya kontribusi,Adanya pengorganisasian,Peran masyarakat dan aksi masyarakat,Motivasi masyarakat,Tanggung jawab masyarakat

Kementrian sosial dalam mendukung program PKH yaitu dengan mengangkat pendamping Sosial yang tujuannya untuk memastikan tujuan program berjalan dengan baik. Melayani masyarkat penerima , serta memberikan edukasi dan informasi kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

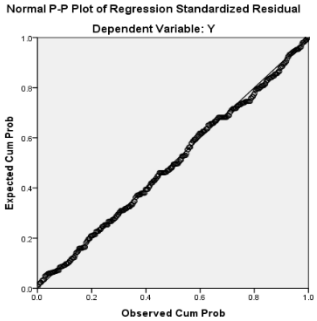
Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner/angket. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner, juga dikenal sebagai angket, adalah metode pengumpulan data yang menggunakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk dijawab.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas Data

Plot Normal P-P yang ditampilkan menunjukkan hubungan antara probabilitas kumulatif yang diharapkan dan probabilitas kumulatif yang teramati dari residual standar dalam model regresi untuk variabel dependen (Y). Titik-titik dalam plot ini hampir seluruhnya terletak di sepanjang garis diagonal, yang menandakan bahwa residual mengikuti distribusi normal dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi, yang penting untuk validitas model

regresi. Deviations kecil dari garis diagonal dapat terlihat di ujung-ujung plot, tetapi secara keseluruhan, pola ini mendukung kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi normal. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa analisis yang dilakukan dapat diandalkan untuk inferensi statistik lebih lanjut.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi dalam penelitian ini. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas hubungan linear antar variabel bebas. Dalam mendeteksi multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan nilai variance inflation factor (VIF) pada model regresi. Antara variabel bebas dikatakan multikolinearitas apabila toleransinya > 0,1 dan variance inflation factor (VIF) < 10. Hasil uji multikolinearitas terkait dengan struktur regresi model dependen variabel kinerja disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

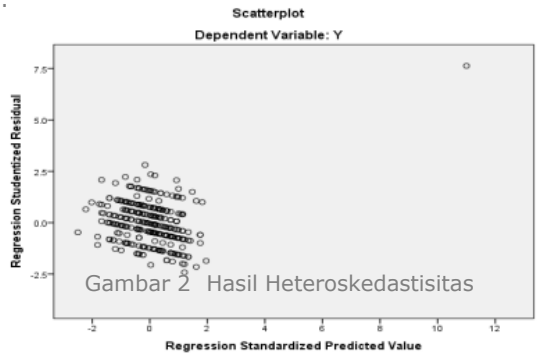
Variabel	VIF	Kesimpulan
Servant Leadeship	1,066	Non Multikolinearitas
Knowledge Sharing	1,066	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang diteliti memiliki nilai collinearity tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan variance inflation factor (VIF) sebesar 1,066 dibawah angka 10 yang dipersyaratkan. Oleh karena itu, proses analisis memenuhi persyaratan sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut uji persyaratan ini, residual tidak boleh berhubungan satu sama lain, Nilai variabel menjelaskan yang dipilih untuk gangguan (disturbance) Ui akan sama dengan varians. Sebenarnya, ini adalah asumsi varians sama, atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastistas ditunjukkan pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2 Hasil Heteroskedastisitas

Gambar 2 di atas menunjukkan scatterplot kinerja Multivariate Standardized Scatterplot, yang menunjukkan grafik uji heteroskedastisitas. Berdasarkan dasar pengambilannya, dapat dikatakan bahwa model regresi yang diteliti tidak mengandung heteroskedastisitas atau homogeny jika sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu tetapi tampak random atau acak, sehingga memenuhi persyaratan analisis regresi.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.129	1.051		11.538	.000
X1	.159	.054	.157	2.963	.003
X2	.213	.052	.215	4.070	.000

Tabel koefisien yang ditampilkan memberikan informasi penting mengenai pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi. Koefisien untuk variabel konstan adalah 12.129, menunjukkan nilai rata-rata Y saat semua variabel independen bernilai nol. Variabel X1 memiliki koefisien sebesar 0.159 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.003, yang menunjukkan bahwa X1 memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Y. Begitu pula, variabel X2 memiliki koefisien 0.213 dan nilai signifikansi 0.000, menandakan bahwa X2 juga memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap Y. Selain itu, nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor) menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel independen, karena nilai toleransi lebih besar dari 0.1 dan VIF kurang dari 10. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen berkontribusi secara signifikan dalam memprediksi variabel dependen Y.

Hipotesis :pengujian secara simultan .

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan analisis jabatan memengaruhi kinerja. Secara simultan digunakan analisis regresi linear dengan bantuan Aplikasi SPPS Release 27.0 dan hasil output SPSS ditampilkan secara rinci dalam table 5 berikut

Pengujian silamutan ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh secara bersama-sama servant leadership dan Knowledge sharing mempengaruhi keaktifan masayarakat penerima bansos PKH di kecamatan Tibawa.
Adapun hasil Pengujian simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.101	2	105.050	16.714	.000[b]
	Residual	2180.988	347	6.285		
	Total	2391.089	349			

Sumber Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Dari tabel di atas didapat nilai F_{hitung} penelitian ini sebesar 16,714. Sementara itu nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan df1 sebesar k = 2 dan df2 sebesar N-k-1=350-2-1=347 adalah sebesar 3,021. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai $F_{-hitung}$ yang diperoleh jauh lebih besar F_{tabel} sehingga *servant leadership* dan *Knowledge sharing* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keaktifan masyarakat penerima bantuan sosial di kecamatan Tibawa Hasil ini bermakna bahwa keaktifan masayarakat penerimabantuan sosial dikecamatn tibawa akan meningkat jika tenaga pendamping program PKH meningkatkan konsep *Servant leadership* dan *Knowledge sharing* dalam melayani masayrakat.

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen dalam menerapkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi R^2 tersaji pada tabel 6 berikut.

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen dalam menerapkan variasi variabel dependen. Selanjutnya besarnya koefisien determinasi R2 disajikan pada tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.296[a]	.088	.083	2.50704	1.847

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan gambaran tabel model Summry di atas diperoleh nilai koofisien Determinasi sbesar 0,088 atau sebesar 8,8% yang berarti bahwa pengaruh *Servant Leadeship* dan *Knowledge Sharing* terhadap variabel Keaktifan Masyarakat hanya sebesar 8,8 %, sementara faktor 0,912% atau sebesar 91,2% di pengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Servant Leadership

Variabel X1 (Servant Leadeeship) memiliki nilai t_{hitunh} sebesar 0,159 menunjukkan setiap perubahan variabel disiplin sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Keaktifan masyarakat penerima bansos PKH di Kecamatan Tibawa sebesar 0,159 satuan. Dengan asumsi variabel Servant Leadeeship nilai yang konstanta atau *cetiris paribus*.
Selanjutnya nilai t_{hitung} untuk variabel servant leadership diperoleh sebesar 2.963 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signfikansi 5% dan derajat bebas bebas n-k-1 atau 350-2-1=347 sebesar 1,966 . jika kedua nilai t dibandingkan maka dengan nilai t_{tabel} (2,963>1,966). sehingga dapat disimpulkan bahwa servant leadership memberikan pengaruh positif terhadap keaktifan masayarakat penerima bantuan sosial program keluarga harapan (PKH) di kekecamatan Tibawa. Pengaruh diatas bermakna bahwa semakin tinggi penerapan Servant leadership yang dijalankan oleh pendamping sosial PKH, maka akan semakin tinggi pula keaktifan masyarakat PKH di kecamatan Tibawa.

Knowledge Sharing

Nilai koefisien regresi variabel X2 (Knowledge Sharing) sebesar 0,213 menunjukkan setiap perubahan variabel pelatihan sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Keaktifan masyarakat penerima Bansos PKH di Kecamatan Tibawa sebesar 0,213 satuan. Dengan asumsi variabel Knowledge Sharing nilai yang konstanta.
Kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan diperoleh sebesar 4,070 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signfikansi 5% dan derajat bebas n-k-1 atau 350-2-1=347 sebesar 1,966. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel}(4,070>1,966). Maka dari itu disimpulkan bahwa Knowledge sharing memberikan pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh positif ini bisa diartikan bahwa semakin ideal knowledge sharing diterapkan / dijalankan oleh para pendamping sosial PKH , maka akan semakin mengaktifkan masayrakat penerima bantuan sosial PKH di kecamatan. Disisi lain pengatuh dari tiap variabel bisa terlihat melalui tabel berikut

Tabel 6 Nilai Knowledge Sharing

Variabel	Nilai Koefisien (t hitung)	Signifikansi	t tabel	Keterangan
Servant leadership	**2,963**	**0,03**	**1,966**	**Tidak berpengaruh signifikan**

Knowledge sharing	**4,070**	**0,00**	**1,966**	**Berpengaruh signifikan**

Disisilain pengaruh Servant leaderhip (X1) terhadap Keaktifan masyarakat (Y) bisa dihitung dengan menggunakan cara yang manual yaitu 0,486 X 0,157 = 7,630 %, sedangkan pengaruh Knowledge Sharing (X2) terhadap Keaktifan Masyrakat (Y) 0,726 X 0,157 = 15,609 %. Dari pernyataan diatas jelas bahwa pengaruh Knowledge Sharing masih jauh lebih kuat dari pengaruh Knowledge sharing dalam memotifasi masyarakat untuk aktif dalam melakukan kunjungan ke fasiltas kesehatan dan fasiltas pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel *Servant leadeship* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keaktifan Masyarakat penerima bansos PKH di kecamatan Tibawa. Hal ini berarti dengan meningkatkan servant leadeship maka akan meningkatkan keaktifan masyarakat penerima bansos dikecamatan Tibawa.
2. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keaktifan masyarakat penerima bansos PKH dikecamatan Tibawa, Hal ini berarti jika Knowledge Sharing bisa dilakukan jauh lebih baik maka akan berimbas dengan meningkatnya keaktifan masayarakat penerima bansos PKH di Kecamatan Tiabawa.
3. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *variabel servant Leadership* (X1) dan *knowledge sharing* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keaktifan masyarakat penerima bansos PKH dikecamatan Tibawa. Hal ini terlihat pada dari tabel model Summry di atas diperoleh nilai koofisien Determinasi sbesar 0,088 atau sebesar 8,8% yang berarti bahwa pengaruh *Servant Leadeship* dan *Knowledge Sharing* terhadap variabel Keaktifan Masyarakat hanya sebesar 8,8 %, sementara faktor 0,912% atau sebesar 91,2% di pengaruhi oleh variabel lain.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Terkait *Servant Leadership* sebaiknya Para tenaga Pendamping Sosial PKH agar bisa memaksismalkan perannya dalam menlankan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas setiap tugasnya, guna untuk meningkatkn keaktifan masayarkat penerima bansoso PKH di Kecamatan Tibawa.
2. Terkait *Knowledge Sharing* diharpkan para tenaga Pendamping Sosial PKH agar kedepannya lebih aktif lagi, khususnya dalam mencari informasi-informassi yang nanti akan berguna untuk Masayarakat dan Pula melibatkan unsur lainnya yang berkaitan dengan materi yang disampaikan , yang harapannnya hal ini bsai lebih menigkatkan kekatifan masyarakat penerima bantuan sosial PKH di Kecamatan Tibawa
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan *Servant leadership*, *knowledge sharing* dan keaktifan masyarakat agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Albilizar Rafly Hartana (2020) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

Agus Harijanto dan Didin Hikmah Perkasa (2020) The Effect of Service Leadership on Innovation with Knowledge Sharing As a Variable of Mediation at Small Micro and Medium Enterprises Furniture Klender In East Jakarta

Ahmed, Riaz Hussain Soomro (2019) *Increasing Knowledge Sharing Behavior of Employees in Organizations: The Case of Higher Education Sector in Pakistan*

Asdar, A. S. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kemampuan Pembelajaran Organisasi Dengan Kepercayaan Organisasi Sebagai Variabel Mediator (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).

Azumastuti, M. (2020). *Pengaruh Servant Leadership,* Komitmen Organisasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PDAM Kabupaten Magelang*)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang)

Dewi, Y. O. (2021). Pengaruh knowledge sharing, creative leadership, innovation climate, dan emotional intelligence terhadap innovative work behavior pada karyawan PT Bank Capital Indonesia Tbk di kantor pusat. *SKRIPSI-2021*.

Dr.Robiyati Podungge, S.Pd., M.Ap, (2014) Pengaruh Kepemimpin Partisipatif Terhadap Pengambilan Keputusan Di Desa Longalo Kecamatan Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango

FIRMANSYA H (2014) Pengaruh Berbagi Pengetahuan dan pemberian inovasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Marga (BALERANG) Jakarta

Gendut Sukarno 2023 *Servant Leadership Analysis of Employee Performance at* PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya

Harjanti, Dhyah and Noerchoidah, (2017) *The Effect of Social Capital and Knowledge Sharing on Innovation Capabilit*

Hamida utami 2018 *Pengaruh Knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang malang*

Helexandra, L. (2020). pengaruh *knowledge sharing, servant leadership, organizational culture terhadap organizational citizenship behavior* pada pegawai biro sdm kantor pusat badan pengawasan keuangan dan pembangunan (doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).

Mega, R. (2018). Pengaruh *Servant Leadership,* Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).

Mutiara Gian Hastoro *The influence of servant leadership, work craft, and work autonomy on innovative work behavior in PT employees. Panarub Industry in Tangerang City*

Pala'langan A.Y Pengaruh *servant leadership*, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru 9 (2) 223-231

Rikcy Nugroho (2002) Peran pendamping sosial dalam memotivasi KPM PKH Desa Dukuh karya melalui pendidikan Islam

Ridwan Firmanto (2018) Pengaruh Penerpan Knowledge sharing terhadap IPK Mahasiswa politeknik Negeri Surabaya

Simamora, M. (2022) Pengaruh *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara

Shasena (2021) Pengaruh Servant Leadeship dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dimarantika Kediri

Raiyan Aqilla 2019 *The Effect of Information Technology and Knowledge Sharing on Performance*