

Konsep dan Implementasi *Servant Leadership* dalam Kepemimpinan Modern

Ilham Gandasacita¹, Rifqo², Hasyim Asy'ari³

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta^{1, 2, 3}

Email: ilhamgandasacita1999@gmail.com¹

riphhh05@gmail.com²

hasyim.asyari@uinjkt.ac.id³

P-ISSN : 2745-7796

E-ISSN : 2809-7459

Abstrak. Kepemimpinan yang efektif dalam organisasi modern membutuhkan pendekatan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan yang harmonis. *Servant leadership*, atau kepemimpinan pelayan adalah model kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan dan kepentingan pengikut di atas kepentingan pribadi pemimpin. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 dan menekankan pada pelayanan, pengembangan individu, serta pemberdayaan. Pemimpin yang menerapkan prinsip ini berusaha untuk mendengarkan dengan empati, memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, serta mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, *servant leadership* tidak hanya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan tetapi juga memperkuat hubungan antar anggota tim.

Kata Kunci: Konsep, *servant leadership*, kepemimpinan modern

<http://jurnal.staiddimakassar.ac.id/index.php/aujpsi>

DOI : <https://doi.org/10.55623>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama bagi pembangunan suatu bangsa, di mana kualitas pendidikan menjadi indikator penting dalam menentukan kemajuan suatu negara. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, peran kepala sekolah sebagai pemimpin institusi pendidikan menjadi sangat krusial. Sekolah sudah seharusnya menempatkan hakikat pendidikan menjadi prioritas perhatian dalam penyelenggaraannya, dimana pendidikan dimaknai sebagai sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya, baik dalam hal pembinaan fisik, akal, dan jiwanya sesuai

dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaannya secara berkelanjutan, sehingga terbentuk kedewasaan dan kemandirian untuk hidup di tengah-tengah masyarakat. (Abdullah 2017)(Hasra et al., 2024)

Servant Leadership atau kepemimpinan yang melayani adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada orientasi melayani sebagai ini dari peran seorang pemimpin. *Servant leadership* dengan gagasan yang diusung semakin diminati sebagai suatu konsep kepemimpinan favorit yang mampu menjawab kebutuhan manusia sebagai anggota kelompok atau

organisasi yang menjunjung tinggi hak pribadi (human rights) dan rasa kemanusiaan (humanity). Penelitian yang dilakukan oleh Handoyo (2010) menyimpulkan servant leadership dapat menjadi alternatif kepemimpinan di pendidikan tinggi dalam masa perubahan organisasi, dimana dimensi dalam gaya kepemimpinan ini penting untuk diterapkan, terutama pada organizational stewardship, wisdom, dan service. Pemimpin (Lesminadi et al., 2022)

Dalam konteks kepemimpinan modern, konsep servant leadership memiliki relevansi yang tinggi karena menekankan pada nilai – nilai kemanusiaan, empati, dan pemberdayaan, kepemimpinan jenis ini menjadi semakin penting ditengah kebutuhan organisasi untuk beradaptasi dengan tantangan global. Pemimpin yang menerapkan servant leadership tidak hanya focus pada pencapaian hasil, tetapi juga pada pengembangan individu didalam organisasi.

Islam sebagai agama yang kaya akan nilai-nilai etika juga memiliki konsep serupa yang sejalan dengan servant leadership. Kepemimpinan dalam Islam menekankan pada akhlak, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Nabi Muhammad SAW sebagai teladan utama kepemimpinan Islam menunjukkan banyak sifat yang mencerminkan prinsip-prinsip servant leadership, seperti mendahulukan kepentingan umat, melayani dengan kasih sayang, dan memberikan contoh nyata dalam perilaku sehari-hari.

Implementasi servant leadership dalam kepemimpinan modern memerlukan pendekatan strategis yang mengintegrasikan nilai-nilai etika, budaya, dan kebutuhan organisasi. Di era yang semakin kompleks, pemimpin yang melayani tidak hanya menjadi agen perubahan, tetapi juga inspirasi bagi orang-orang yang mereka pimpin. Oleh karena itu, memahami dan mengaplikasikan konsep ini dalam berbagai konteks menjadi relevan untuk menciptakan organisasi yang berkelanjutan, inovatif, dan berpusat pada manusia. Artinya, perlu adanya ketegasan

dalam memimpin bawahan. Melayani dalam konteks ketegasan menunjukkan wibawa dari pemimpin, karena jika pemimpin tidak memiliki ketegasan dalam memimpin, maka bawahan akan merasa pemimpin tersebut lemah dan tidak pantas menjadi pemimpin walau pemimpin tersebut menerapkan sistem pemimpin yang melayani karyawannya.

METODE

Metode Penelitian yang digunakan adalah pendekatan menggunakan Systematic Literature Reviews (SLR), yakni sebuah sintesis dari studi literatur yang bersifat sistematis, jelas, menyeluruh, dengan mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi melalui pengumpulan data-data yang sudah ada dengan metode pencarian yang eksplisit dan melibatkan proses telaah kritis dalam pemilihan studi. (Rahmawati and Supriyanto 2020)

Pendekatan metode ini dapat memberikan suatu pengetahuan terkait dengan berbagai fitur-fitur dan pengembangan standar, dan memperdalam saat menghadapi permasalahan manajemen pendidikan sekaligus memantau peran kepemimpinan modern yang berbasis servant leadership.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep *Servant Leadership*

Servant leadership adalah pemimpin yang mengutamakan kebutuhan orang lain, aspirasi dan kepentingan orang lain, aspirasi dan kepentingan orang lain (Prayitno & Tahir, 2022). servant leadership adalah seorang pemimpin dengan pengikut yang ia bantu untuk berkembang dalam reputasi, kemampuan, atau dalam sejumlah hal memberi kontribusi untuk membangun mereka menjadi orang yang lebih berguna dan Bahagia. (Rizal, 2019)

Servant leadership didefinisikan sebagai pemimpin pelayan yang harus memiliki niat awal untuk melayani, servant leadership dapat mempengaruhi produktivitas dalam situasi nyata sebuah organisasi.

Pemimpin yang memiliki orientasi untuk melayani, berbasis pengetahuan, partisipatif, memiliki tanggungjawab dalam proses, memiliki etika dan sosial akan dapat meredakan sebuah masalah atau konflik dalam sebuah organisasi. (Ferdinandito & Haryani, 2021)

Konsep Utama Servant Leadership 1). Pelayanan: Seorang pemimpin pelayan melihat diri mereka sendiri sebagai pelayan terlebih dahulu, kemudian sebagai pemimpin. Tujuan utama mereka adalah melayani orang lain, baik dalam konteks organisasi maupun komunitas yang lebih luas. 2). Empati: Pemimpin pelayan berusaha untuk memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh pengikutnya. Mereka mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan dukungan emosional serta moral. 3). Peningkatan dan Pertumbuhan: Fokus pada pengembangan dan pertumbuhan individu. Pemimpin pelayan berkomitmen untuk membantu pengikut mereka mengembangkan potensi penuh mereka, baik secara profesional maupun pribadi. 4). Komunitas: Membangun rasa komunitas dan kebersamaan di antara anggota organisasi. Pemimpin pelayan menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung, di mana setiap orang merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti. 5). Persuasif: Menggunakan persuasi dan pengaruh daripada wewenang formal untuk mendorong tindakan dan perubahan. Pemimpin pelayan lebih mengandalkan kerjasama dan dialog daripada instruksi dan perintah. 6). Kesadaran: Memiliki kesadaran diri yang tinggi serta memahami konteks dan dampak dari tindakan mereka terhadap orang lain. Kesadaran ini membantu pemimpin pelayan untuk membuat keputusan yang bijaksana dan beretika. 7). Konseptualisasi: Mampu melihat gambaran besar dan berpikir strategis. Pemimpin pelayan tidak hanya fokus pada tugas sehari-hari tetapi juga pada visi jangka panjang dan tujuan akhir organisasi. 8). Komitmen

terhadap Orang Lain: Berkomitmen untuk melayani kebutuhan orang lain di luar organisasi. Pemimpin pelayan sering terlibat dalam kegiatan sosial dan berusaha untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat luas (Hasra et al., 2024)

Dari beberapa penapat di atas dapat kita fahami bahwa, servant leadership merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan dan pertumbuhan pengikut sebagai prioritas utama. Pemimpin pelayan berperan sebagai pelayan yang berkomitmen untuk membantu pengikutnya berkembang secara profesional dan pribadi. Konsep utama dari servant leadership meliputi pelayanan, empati, peningkatan dan pertumbuhan individu, penciptaan komunitas, pendekatan persuasif, kesadaran diri, pemikiran konseptual, dan komitmen untuk melayani orang lain di luar organisasi. Dengan orientasi ini, pemimpin pelayan dapat meningkatkan produktivitas, meredakan konflik, dan menciptakan lingkungan yang inklusif serta mendukung bagi semua anggota organisasi.

2. Relevansi *Servant Leadership* dalam Kepemimpinan Modern

Setiap orang sangat berharap terhadap pemimpin yang baik. Ketika seseorang diangkat menjadi pemimpin, maka semua orang berharap terhadap orang yang diangkat tersebut akan menjadi pemimpin yang dapat memimpinkannya ke arah yang lebih baik dan dapat mengayomi seluruh pengikutnya tanpa ada perbedaan. Sejalan dengan apa yang diharapkan oleh semua orang.

Kegiatan yang memiliki keterkaitan dengan implementasi inovasi melibatkan hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya, seperti seorang pemimpin yang menerapkan servant leadership sebagai bentuk ikatan interpersonal dengan bawahan. Servant leadership memberdayakan karyawan (termasuk saran dan masukan karyawan dalam pengambilan keputusan yang penting di manajemen). servant leadership juga membantu karyawan untuk

tumbuh dan berhasil dengan memberikan kesempatan dalam meningkatkan keterampilan dari karyawan itu sendiri. Servant leadership berperilaku etis, misalnya seorang pemimpin yang menerapkan servant leadership akan menindaklanjuti janji-janji yang dibuat untuk karyawan agar menunjukkan ketaatan mereka terhadap nilai-nilai etis yang kuat di dalam organisasi (Sasmita Putri & Utama, 2018)

Pemimpin yang menerapkan gaya servant leadership berfokus pada pemenuhan kebutuhan karyawannya dengan berbagai pendekatan praktis. Beberapa contoh konkret meliputi pembagian tanggung jawab yang adil di antara tim, penyesuaian beban kerja agar sesuai dengan kapasitas individu, serta pemberian kompensasi dan upah yang layak berdasarkan kontribusi masing-masing karyawan. Dengan memenuhi kebutuhan ini, pemimpin menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan diakui, yang pada akhirnya memperkuat penerimaan dan pengakuan karyawan terhadap kepemimpinan tersebut. Servant leadership telah mendapat perhatian luas dalam beberapa tahun terakhir karena pendekatan ini dianggap sebagai bentuk kepemimpinan transformative yang menekankan kesejahteraan dan pengembangan karyawan secara holistik. Dalam konteks industri penerbangan, yang merupakan salah satu sektor transportasi paling krusial di era modern, penerapan servant leadership dapat memberikan manfaat yang signifikan. Industri ini tidak hanya mengandalkan efisiensi dan keselamatan, tetapi juga pada kerjasama yang baik dan kesejahteraan para pekerja, sehingga pendekatan kepemimpinan yang melayani dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis (Adolph, 2016).

3. Implementasi Servant Leadership dalam Kepemimpinan Modern

Dalam penerapan servant leadership dilapangan, pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan melayani memiliki gaya yang

berbeda. Hal ini dipengaruhi oleh budaya organisasi serta karakter karyawan yang berbeda-beda sehingga memerlukan penerapan yang berbeda pula. Akan tetapi pada dasarnya dalam penerapan awal dari pemimpin yang melayani adalah kerendahan hati seorang pemimpin dan melakukan pendekatan secara personal terhadap karyawan, dalam melakukan pelayanan terhadap karyawan (misalnya mendengarkan keluhan karyawan dan memberikan solusi baik masalah di dalam organisasi maupun diluar organisasi) kedekatan seperti ini dapat menimbulkan kepercayaan dari karyawan ke pemimpinnya dan karyawan pun akan memberikan efek timbal balik yang baik kepada pemimpin tersebut (Asraf Nabawi, 2023). Berbicara soal pemimpin, ini akan mengingatkan kita bahwa tidak hanya dalam beberapa instansi tertentu saja melainkan di dalam definisi tata Kelola suatu negara juga terdapat seorang pemimpin. Instansi pemerintah didirikan dengan tujuan untuk memperoleh dan memberrikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Untuk mewujudkan tujuan instansi tersebut dengan mengoptimalkan komponen komponen dasar organisasi. Ada banyak komponen dasar instansi yaitu terdiri dari alam, modal, sumber daya manusia, teknologi dan keahlian. Kelima komponen dasar tersebut saling terkait dan tidak bisa berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung antara satu dengan lainnya demi tercapainya tujuan yang efektif dan efisien. Namun komponen sumber daya manusia adalah yang paling penting, karena manusia adalah penggerak dalam segala aktifitas yang ada dalam organisasi dan kemampuan SDM dapat erus dikembangkan (Akbar & Nurhidayati, 2018)

4. Manfaat Servant Leadership dalam Kepemimpinan Modern

Setiap orang sangat berharap terhadap pemimpin yang baik. Ketika seseorang diangkat menjadi pemimpin, maka semua orang berharap terhadap orang yang diangkat

tersebut akan menjadi pemimpin yang dapat memimpinnya kearah yang lebih baik dan dapat mengayomi seluruh pengikutnya tanpa ada perbedaan (Yun Iswanto, 2017). Manajemen sumber daya manusia juga memiliki sasaran penting lainnya, seperti tujuan utamanya untuk menciptakan kepuasan kerja pada anggota organisasi yang bersangkutan. Kinerja organisasi harus ditingkatkan dan pencapaian tujuan harus didukung dengan memastikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah perasaan puas dan cinta terhadap pekerjaan yang terwujud dalam moralitas, disiplin, dan pekerjaan. Ketika seseorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih bersemangat, berkinerja lebih baik, dan lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi atau Perusahaan tersebut. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan keinginan untuk mencari pekerjaan baru (Riadiana Putri et al., 2024). Setiap pemimpin pasti mempunyai sebuah ciri khas salah satunya adalah cara mereka melayani setiap keadaan yang terjadi di sekelilingnya. Hal ini bisa kita lihat dari tulisan Robert K. Greenleaf yang menggambarkan 10 karakteristik diantaranya:

- 1) Mendengarkan. Hal ini sangat penting bagi seorang pemimpin pelayan, agar ia dapat menyelami dan menangkap harapan dan keinginan dari orang-orang yang dilayaninya serta yang paling utama ia mendengarkan apa kata Tuhan dalam memberi arahan kepadanya.
- 2) Empati. Pemimpin pelayan berusaha untuk memahami orang lain karena semua orang itu istimewa dan unik.
- 3) Menyembuhkan. Memiliki potensi untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang lain. Penyembuhan disini bukan yang sifatnya medikal tetapi lebih pada aspek emosional dan jiwa para pengikutnya dalam hal ini jemaat yang ada di dalam gereja.

- 4) Kesadaran diri. Membantu memahami persoalan yang melibatkan etika dan nilai-nilai yang bersifat universal dan senantiasa memiliki ketenangan dalam batinnya sendiri.
- 5) Persuasif. Dalam membuat keputusan bukan mengadakan otoritas posisi melainkan menggunakan kemampuan membujuk dan menyakinkan orang lain.
- 6) Konseptualisasi. Berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya dalam melihat suatu masalah dari perspektif yang melampaui realitas masa laluan saat ini.
- 7) Memiliki Visi. Pemimpin pelayan mengembangkan kemampuan untuk melihat kebutuhan di masa depan. Pengalaman yang telah dilalui sebagai pembelajaran sedangkan kenyataan masa kini sebagai kerangka dan acuan mengambil keputusan untuk masa depan.
- 8) Kemampuan Melayani. Aspek yang ditekankan adalah keterbukaan dan mempengaruhi bukan pengendalian. Komitmen untuk melayani kebutuhan orang lain menjadi hal yang utama.
- 9) Komitmen Pada Pertumbuhan Individu. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap pertumbuhan pribadi, profesional, dan spiritual (iman) dari setiap jemaat serta membantu jemaat mengenal tanggung jawab mereka.
- 10) Membangun Komunitas, Pemimpin pelayan berusaha untuk membangun suatu hubungan yang erat sebagaimana layaknya sebuah keluarga diantara sesama anggota

Dengan demikian dapat kita pahami bahwa Pemimpin yang baik sangat diharapkan untuk membawa perubahan positif dan mampu mengayomi semua pengikutnya tanpa diskriminasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan penting, salah satunya adalah menciptakan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan membantu mencapai tujuan. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan puas terhadap pekerjaan yang mendukung moralitas, disiplin, dan semangat kerja. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih produktif dan loyal terhadap organisasi, sementara rendahnya kepuasan dapat menyebabkan stres dan keinginan untuk pindah kerja. Setiap pemimpin memiliki karakteristik unik dalam melayani dan menghadapi situasi di sekitarnya. Salah satunya pemimpin pelayan yang ideal, meliputi: kemampuan mendengarkan, empati, penyembuhan emosional, kesadaran diri, kemampuan persuasif, berpikir konseptual, visi masa depan, komitmen melayani, dukungan terhadap pertumbuhan individu, dan kemampuan membangun komunitas. Karakteristik ini menunjukkan bahwa pemimpin pelayan berfokus pada pengembangan hubungan yang harmonis, peningkatan kemampuan pribadi, serta pelayanan yang tulus untuk kebutuhan orang lain

KESIMPULAN

Servant leadership adalah pendekatan kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan, aspirasi, dan pertumbuhan pengikut sebagai prioritas utama. Pemimpin pelayan memiliki tujuan utama untuk melayani, mendukung, dan membantu pengikutnya berkembang secara profesional maupun pribadi. Konsep utama dari servant leadership meliputi pelayanan, empati, pengembangan individu, membangun komunitas, pendekatan persuasif, kesadaran diri, kemampuan konseptual, dan komitmen untuk melayani orang lain di dalam maupun di luar organisasi. Dalam kepemimpinan modern, servant leadership sangat relevan karena mendukung terciptanya hubungan interpersonal yang kuat, memberdayakan karyawan, meningkatkan kesejahteraan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta harmonis. Implementasi servant leadership dipengaruhi oleh budaya organisasi dan karakter individu, tetapi pada dasarnya berfokus pada kerendahan hati, pendekatan personal, dan menciptakan

kepercayaan. Penerapan servant leadership memberikan manfaat signifikan, termasuk peningkatan kepuasan kerja, kinerja organisasi, dan loyalitas karyawan. Pemimpin pelayan ideal memiliki karakteristik seperti mendengarkan, empati, kemampuan menyembuhkan, kesadaran diri, berpikir konseptual, visi masa depan, komitmen melayani, mendukung pertumbuhan individu, dan membangun komunitas. Dengan pendekatan ini, pemimpin dapat membawa perubahan positif dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk keberhasilan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). 濟無 No Title No Title No Title. 3(2), 1–23. <https://doi.org/10.56071/jtmsi.v3i2.981>
- Akbar, E., & Nurhidayati, N. (2018). Peningkatan Kinerja Melalui Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(1), 35. <https://doi.org/10.30659/ekobis.19.1.35-48>
- Asraf Nabawi. (2023). Bisma jurnal bisnis dan manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Volume 6 No. 1 Agustus, 13(1), 43–51.
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Wacana Publik*, 1(1), 190. <https://doi.org/10.20961/wp.v1i1.53145>
- Hasra, H., Asyarah, W. N., & Azainil, A. (2024). Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah Berbasis Servant Leadership dalam Perkembangan Manajemen Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(3), 4168–4176. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1478>
- Lesminadi, G., Hardjono, H., & Agustin, R. W. (2022). Servant Leadership Ditinjau Dari Penyesuaian Sosial Pada Alumni Program Pengembangan Kepemimpinan Compassion Indonesia. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 6(2), 126. <https://doi.org/10.20961/jip.v6i2.55890>
- Prayitno, A., & Tahir, R. (2022). Servant Leadership and Organizational Performance. *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(1), 29–38.
- Riadiana Putri, F., Listyani, I., & Kusuma Wardhani, R. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Servant Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bersama Manfaat Nganjuk. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 4(12).

- Rizal, S. (2019). Servant Leadership Dalam Implementasi Nilai-Nilai Trilogi Dan Panca Kesadaran Santri. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 162–182. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v3i2.251>
- Sasmita Putri, L. G. D., & Utama, I. W. M. (2018). Kepemimpinan Pelayan Memoderasi Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Perilaku Implementasi Inovasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(3), 1142. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i03.p01>
- Yun Iswanto. (2017). Kepemimpinan Pelayan Era Modern. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(2), 159. <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/610>
<http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/download/610/503>
- Lesminadi, G., Hardjono, H., & Agustin, R. W. (2022). Servant Leadership Ditinjau Dari Penyesuaian Sosial Pada Alumni Program Pengembangan Kepemimpinan Compassion Indonesia. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 6(2), 126. <https://doi.org/10.20961/jip.v6i2.55890>
- Nabawi, A., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Implementasi Servant Leadership Dalam Organisasi: Pendekatan Systematic Literature Review. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(1), 49. <https://doi.org/10.19184/bisma.v17i1.36342>
- Hasra, H., Asyarah, W. N., & Azainil, A. (2024). Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah Berbasis Servant Leadership dalam Perkembangan Manajemen Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(3), 4168–4176. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1478>
- Tatilu, J., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2014). Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong, Pratama Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 295–304.