

## **Pengaruh Servant, Digital dan *Green Leadership* terhadap Kinerja Industri Manufaktur melalui Mediasi Komitmen Organisasi**

Agus Purwanto<sup>1</sup>, John Tampil Purba<sup>2</sup>, Innocentius Bernarto<sup>3</sup>, Rosdiana Sijabat<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Pelita Harapan, Indonesia  
Email : [aguspurwanto.prof@gmail.com](mailto:aguspurwanto.prof@gmail.com)

### *Abstract*

*The purpose of this study was to analyze the effect of green leadership, servant leadership, and digital leadership on the performance of the manufacturing industry through mediating organizational commitment. This research method is a quantitative method with data processing tools using the SmartPLS version 3.0 program. The research data were obtained from an online electronic questionnaire distributed online using the snowball sampling method. Respondents of this study were 200 manufacturing industry managers in Banten. The results of data analysis show that servant leadership, digital leadership, and green leadership have a significant effect on the performance of the manufacturing industry. The novelty of this research is the first leadership research model with a servant, digital and green variables on manufacturing performance by mediating organizational commitment.*

*Keywords: Green Leadership, Digital Leadership, Servant Leadership, Organizational Commitment, Industry Performance.*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh green leadership, servant leadership dan digital leadership terhadap kinerja industri manufaktur melalui mediasi komitmen organisasi. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat pengolah data menggunakan program SmartPLS versi 3.0. Data penelitian diperoleh dari kuesioner elektronik online yang didistribusikan secara online menggunakan metode snowball sampling. Responden penelitian ini adalah 200 manajer industri manufaktur di Banten. Hasil analisis data menunjukkan bahwa servant leadership, digital leadership dan green leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja industri manufaktur. Novelty dari penelitian ini adalah model penelitian kepemimpinan pertama dengan variabel servant, digital dan green terhadap kinerja manufaktur dengan mediasi komitmen organisasi.

Kata Kunci : Green Leadership, Digital Leadership, Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Kinerja Industri.

© 2021 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

### **PENDAHULUAN**

Era revolusi industri 4.0, perkembangan teknologi industri berkembang pesat dan maju, teknologi membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaan dalam skala besar yang menghasilkan pemenuhan permintaan dan kebutuhan pelanggan yang semakin meningkat Menurut Pramono (2020); Dezky (2020) dan Asbari (2020) di era revolusi industri 4.0, perkembangan teknologi industri berkembang pesat dan maju. Banyak pemikiran baru yang belum dipahami dari industri 4.0 yang mengarah pada pengurangan peran manusia dan pergeseran ke teknologi. Dengan berkembangnya revolusi industri ini, maka dapat semakin mengangkat citra produk perusahaan kecil dan menengah untuk diakui dunia luar dengan peran teknologi. Revolusi industri 4.0 berdampak langsung pada perilaku industri di Indonesia. Fenomena revolusi industri 4.0 ditandai dengan perubahan gaya hidup masyarakat dan munculnya fenomena belanja online yang telah menurunkan daya saing di bidang manufaktur sehingga

berdampak pada penurunan daya saing manufaktur. Menurut Vizano (2020); Pramono (2020) dan Dezky (2020) di era revolusi industri 4.0, teknologi yang paling menonjol dalam dunia industri saat ini adalah teknologi informasi (TI) dengan teknologi digital dan internet akan menjadi basis perubahan revolusioner di semua industri (K.Jung et.al, 2018; Borges, et. .al 2009). Teknologi yang disertai inovasi sangat penting dalam menciptakan rantai nilai perusahaan yang terintegrasi untuk menciptakan layanan yang berkualitas, sehingga untuk mewujudkannya perusahaan harus selalu berinovasi. Teknologi dan inovasi sangat penting bagi industri karena berperan penting dalam membantu meningkatkan industrinya dan mampu memberikan layanan terbaik bagi pelanggan (Y Mun dan Yazdanifard, 2013; Pantano dan G. Laria, 2012). Kualitas layanan dan inovasi merupakan dua elemen yang dapat membangun keunggulan bersaing, kualitas layanan sebagai infrastruktur yang memadai dalam memberikan layanan, sedangkan inovasi dilaksanakan karena konsumen

menginginkan pembaruan dalam layanan yang dirasakan konsumen, sehingga hasil akhir dari kualitas layanan disertai dengan inovasi layanan itu akan menciptakan keunggulan kompetitif.

Dalam hal ini, peran efisiensi energi dianggap sebagai tujuan utama untuk mengurangi permasalahan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memenuhi tujuan industri ramah lingkungan, setiap industri dalam perekonomian harus berperan dalam meminimalkan dampak negatifnya terhadap lingkungan. Motif pengelolaan lingkungan sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif yang membantu industri untuk mengartikulasikan strategi lingkungan kompetitif yang dapat menguntungkan perusahaan dan lingkungan. Berkaitan dengan hal tersebut, beberapa karakteristik pemimpin dibahas untuk memastikan pengelolaan lingkungan yang optimal. Diantaranya, green leadership dianggap sebagai kualitas kepemimpinan penting yang mendukung organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan tujuan sosial dan lingkungan (Jordan et al., 2013). Kepemimpinan Digital Peran pemimpin penting dalam memastikan dan mendorong transformasi dan mendorong perubahan di Industri 4.0 (Li et al., 2016). Kepemimpinan digital merupakan kombinasi dari gaya kepemimpinan transformasi dan penggunaan teknologi digital (De Waal et al., 2016). Studi lain mendefinisikan bahwa kepemimpinan digital merupakan kombinasi dari kompetensi digital dan budaya digital untuk mendorong perubahan dan memanfaatkan peluang teknologi digital (Rudito & Sinaga, 2017). Menurut Zhu (2015), terdapat lima karakteristik kepemimpinan digital, yaitu: pemimpin kreatif, pemimpin meskipun, pemimpin visioner global, pemimpin yang ingin tahu, dan pemimpin yang mendalam. Faktor lingkungan yang dinamis karena faktor VUCA (volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas dan ambiguitas), mendorong pemimpin untuk lebih kreatif dan selalu berpikir inovatif melalui kapabilitas atau kolaborasi yang terintegrasi (Sandell, 2013). Global Visionary Leader dituntut untuk memberikan arahan dan menjadi orkestra dalam mentransformasi transformasi industri digital. Teknologi digital berbasis internet dan cloud menggerakkan basis pengetahuan, oleh karena itu, pemimpin harus memiliki kemampuan belajar yang ingin tahu dan memiliki kemampuan yang mendalam dalam pengetahuan dan memahami secara mendalam dalam pembelajaran dan perubahan. Oleh karena itu, berdasarkan tinjauan pustaka, dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kreatif, pengetahuan mendalam, visi dan kolaborasi global, pemikir, keingintahuan. Hubungan antara

kepemimpinan digital dan inovasi di era disruptif menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap inovasi (Kreutzer et al., 2017; Wasono & Furinto, 2018).

Di era Industri 4.0, kepemimpinan digital memainkan peran penting dalam mendorong transformasi organisasi sebagai dampak dari disrupti teknologi dan inovasi bagi perusahaan incumbent (Christensen & Bower, 1996; Markides, 2006). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap inovasi model industri sebagai bagian dari transformasi digital (Berman, 2012; Li, 2018; Prem, 2015). Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dibentuk oleh karakteristik global, mendalam, kreatif dan tangguh, yang sejalan dengan fenomena perubahan di Industri 4.0, di mana ekosistem perusahaan dituntut untuk lebih inovatif, terstandarisasi, modular, dapat dioperasikan, didesentralisasi, nyata-time, dan berorientasi layanan (Ibarrá et al., 2017). Di era digital, digital leader harus bertindak dalam pola pikir global untuk saling berhubungan dan lebih kreatif dalam mendukung budaya inovasi di masing-masing perusahaan.

Dengan kata lain, digital leader harus memfasilitasi kapabilitas digital perusahaan untuk diintegrasikan dalam pengembangan budaya dan kompetensi (Rudito & Sinaga, 2017). Peran kepemimpinan digital harus mendorong inovasi dalam mengoptimalkan teknologi digital (De Waal et al., 2016). Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan incumbent harus menerapkan kepemimpinan digital untuk membangun pengalaman pelanggan yang baik (Cinquini et al., 2013; Ravichandran et al., 2016; Yoong, 2009) dan untuk menciptakan inovasi model industri (Kreutzer et al., 2017; Wasono & Furinto, 2018; Wasono et al., 2018). Temuan Customer Experience Orientation menunjukkan hubungan yang kuat dalam perkembangan inovasi model industri di industri 4.0. Hal ini menunjukkan bahwa akibat gangguan digital maka pelanggan menjadi faktor penting dalam mempertahankan keunggulan bersaing. Di era digital seperti sekarang ini, customer experience menjadi masukan bagi pengembangan value chain untuk mengembangkan inovasi model industri. Dengan reputasi yang kuat, perusahaan dapat mengontrol dan menarik pelanggan dan pemangku kepentingan yang berharga untuk menciptakan nilai lebih dalam serangkaian aktivitas. Pengembangan hubungan pelanggan yang kuat dipertimbangkan dalam mempersonalisasi kebutuhan pelanggan. Temuan ini menekankan

pentingnya personalisasi karena teknologi digital dan virtualisasi (Henfridsson et al., 2014; Parise et al., 2016). Hal ini menandakan bahwa di era digital, customer experience dapat diutamakan dengan customer relationship dan personalisasi yang kuat. Dengan kata lain, ketika pengalaman pelanggan dipenuhi oleh perusahaan, pelanggan tidak akan mempertimbangkan harga dan merek perusahaan. Inovasi model industri dibentuk oleh inovasi struktur dan konten. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa pengembangan model industri didukung oleh penciptaan nilai atau dapat dikomersialkan dengan menciptakan arus kas masa depan (Basceanu, 2014; Cinquini et al., 2013; Zott & Amit, 2017). Sementara itu, pemerintah masih dianggap penting, namun kurang diutamakan dibandingkan dengan konten dan struktur inovasi, karena dalam pengembangan konten dan konteks inovasi model industri, inovasi pemerintah merupakan bagian yang terintegrasi dalam proses inovasi model industri. Pengujian tidak langsung menunjukkan bahwa customer experience berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara inovasi model industri dengan kepemimpinan digital. Temuan ini mendukung temuan pada penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan melalui kolaborasi akan memperkuat inovasi dalam model industri (Gilmore & Pine, 2002; Ramaswamy, 2011; Randall et al., 2013). Temuan ini berimplikasi pada pentingnya perusahaan dalam model transformasi digital untuk memperkuat kepemimpinan digital. Kepemimpinan digital menjadi sentral transformasi dengan dukungan teknologi digital. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap inovasi model industri. Jalur tidak langsung dimediasi oleh orientasi pengalaman pelanggan. Temuan ini berimplikasi pada model transformasi digital di mana digital leader berperan penting dalam memastikan transformasi digital berdasarkan visi dan ambisinya, manajemen kinerja berbasis digital maturity, dan pengembangan fundamental firma berbasis digital operational excellence dan digital culture.

Menurut Asbari (2020) gaya kepemimpinan sangat menentukan respon perusahaan terhadap lingkungannya. Gaya kepemimpinan menunjukkan sikap peduli lingkungan yang berbeda. *Servant Leadership* adalah konsep abadi, frase "*Servant Leadership*" diciptakan oleh Robert K. Greenleaf dalam *The Servant as Leader*, sebuah esai yang pertama kali diterbitkan pada tahun 1970 (greenleaf, 2020). Para pemimpin yang melayani berusaha untuk membantu orang memperoleh dan

merealisasikan potensi pengikut melalui pengajaran dan pembinaan pemimpin untuk melakukan yang terbaik (Hoch et al., 2016). Pemimpin mendengarkan pendapat dari pengikut, memuji, mendukung, dan mengarahkan pengikut atau bawahan ketika pengikut menyimpang dari tujuan organisasi. Pemimpin mencari tahu apa yang dibutuhkan pengikut dalam organisasi untuk sukses (Lee et al., 2020). Orang yang bergaya kepemimpinan karakter pelayan didorong untuk mengembangkan mengikuti hati nurani pengikut daripada hati nurani pemimpin sendiri sehingga pengikut akan mendapat manfaat (Greenleaf, 1977). Daripada berfokus pada kepentingan pemimpin diri sendiri atau apa yang akan menyenangkan *ego* pemimpin, para pemimpin yang melayani lebih tertarik untuk membuat perbedaan dalam kehidupan orang-orang yang bekerjasama dalam organisasi dan mempengaruhi organisasi untuk menjadi lebih baik (Hoch et al., 2016). Kepemimpinan yang melayani mengemukakan bahwa dengan terlebih dahulu memfasilitasi pengembangan dan kesejahteraan, tujuan organisasi jangka panjang akan tercapai (Hoch et al., 2016; Spears, 2010). Pemimpin yang melayani merupakan pemimpin yang rendah hati dan tidak memikirkan dijunjung tetapi fokus memikirkan untuk pengikut dan orang yang sekitarnya (Suleiman et al., 2011). Karakteristik pemimpin *Servant Leadership* dapat diidentifikasi melayani dengan 10 ciri khas yaitu; mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, tinjauan ke masa depan, penatalayanan, komitmen untuk pertumbuhan orang lain, dan membangun komunitas (Spears, 2010)

Menurut Vizano (2020); Pramono (2020) dan Dezky (2020) perkembangan teknologi yang pesat menuntut pimpinan dan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan guna mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu, digital leader juga harus dibentuk dengan pola pikir dan kemampuan memecahkan masalah serta mampu menjaga hubungan antar anggota dan antar tim. Kepemimpinan digital dapat membentuk pemimpin di masa depan yang dapat membawa kesuksesan bagi organisasi di era perkembangan teknologi. E-leader juga cocok diterapkan pada pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Kartika (2020) dan Asbari (2020) salah satu ciri pemimpin transformasional adalah pengaruh yang diidealkan, dimana perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan dari bawahan serta menimbulkan rasa bangga, ruang fisik. Dari situlah peran digital leadership sangat

dibutuhkan untuk mendapatkan kepercayaan pelanggan.

### **Digital Leadership dan Kinerja**

Menurut Fahmi et al (2020) menunjukkan bahwa Servant leadership, Digital leadership dan Green Leadership berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pasar pada Industri Farmasi Indonesia. Mihardjo et al (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap orientasi pengalaman pelanggan dalam mengembangkan inovasi model industri. Implikasi praktis dari temuan ini direkomendasikan kepada pimpinan senior manajemen industri telekomunikasi di Indonesia untuk memperkuat kapabilitas kepemimpinan digital seiring dengan perkembangan inovasi model industri dan orientasi pengalaman pelanggan. Hubungan antara kepemimpinan digital dan inovasi di era disruptif. menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap inovasi (Kreutzer et al., 2017; Wasono & Furinto, 2018). Studi sebelumnya menemukan bahwa kepemimpinan digital dapat mempengaruhi inovasi, termasuk mengembangkan model industri. Hubungan antara kepemimpinan digital dan pengalaman pelanggan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengalaman pelanggan (Cinquini et al., 2013; Ravichandran et al., 2016; Yoong, 2009). Menurut Quddus et al (2020) menunjukkan bahwa servant leadership, digital leadership dan ecological leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja industri. Berdasarkan kajian teori yang ada dan penelitian sebelumnya, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis: Digital leadership berpengaruh terhadap Kinerja Industri.

Hipotesis : Digital leadership berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis: Digital leadership berpengaruh terhadap Kinerja melalui mediasi Komitmen Organisasi

### **Green Leadership dan Kinerja Industri**

Menurut Azizi et al (2020) menyimpulkan bahwa green leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, eco efficiency juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Chen (2013) hubungan positif antara kinerja dan kepemimpinan transformasional hijau. Menurut Singh (2020) menunjukkan bahwa green leadership secara tidak langsung melalui inovasi hijau mempengaruhi kinerja lingkungan perusahaan. Kepemimpinan transformasional hijau Vizano (2020) memiliki pengaruh positif terhadap identitas organisasi hijau

yang mengarah pada promosi kreativitas hijau dalam organisasi. Lebih lanjut, ditemukan juga bahwa komitmen sumber daya bertindak sebagai moderator dalam hubungan antara identitas organisasi hijau dan kreativitas hijau. Oleh karena itu, organisasi harus meningkatkan komitmen sumber daya mereka untuk mempromosikan kreativitas hijau di antara karyawannya. Menurut Milawati et al (2020) Hasil analisis data menunjukkan bahwa servant leadership, digital leadership dan green Leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja industri.

Hipotesis: Green leadership berpengaruh terhadap Kinerja Industri.

Hipotesis : Green leadership berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis: Green leadership berpengaruh terhadap Kinerja melalui mediasi Komitmen Organisasi.

### **Servant Leadership dan Kinerja Industri**

Menurut Sivo et al (2012) menunjukkan tidak ada bukti hubungan positif langsung antara SL dan kinerja organisasi. Ada bukti SL mempengaruhi faktor-faktor dalam kerangka HPO tetapi pengaruh ini berbeda di berbagai tingkat organisasi. Disimpulkan bahwa peran SL dalam organisasi kasus tidak konsisten. Menurut Ali (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh terhadap pembelajaran organisasional daripada servant leadership. Selanjutnya pembelajaran organisasi meningkatkan kinerja organisasi. Manajer dan pemimpin sektor korporasi dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini. Tujuan utama mereka adalah untuk memaksimalkan profitabilitas organisasi sehingga mereka dapat memilih gaya kepemimpinan yang memoles kemampuan mereka dan membantu mereka mencapai maksimisasi keuntungan. (Bass, 1990). Jaramillo dkk. (2015) menemukan hubungan yang signifikan dan positif antara kepemimpinan yang melayani dan kinerja tugas tenaga penjualan. Kinerja dapat berpotensi dikaitkan dengan kepemimpinan ketika fokus utama pemimpin adalah melayani para pengikut (Joseph & Winston, 2005). Karena perilaku pemimpin berdampak pada kinerja bawahan, bawahan pemimpin yang melayani memiliki tingkat keterlibatan dan loyalitas yang tinggi yang berpotensi berkontribusi terhadap tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Hess, 2013)

Hipotesis: Servant leadership berpengaruh terhadap Kinerja Industri.

Hipotesis : Servant leadership berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis: Servant leadership berpengaruh terhadap Kinerja melalui mediasi Komitmen Organisasi.

### Komitmen Organisasi dan Kinerja

Menurut Moslem et al (2010) mengulas landasan teoritis komitmen organisasi dan kemudian mempelajari komitmen organisasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan menyimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat mengamankan hal-hal berikut: kepuasan, ketergantungan dan minat organisasi, kinerja kerja yang lebih optimal dan Kurangnya pergantian karyawan dan perilaku sosial yang aktif dan ketidakhadiran kerja serta persahabatan dan kerjasama antar perguruan tinggi, berkurangnya stres kerja dan juga kesuksesan finansial dan peningkatan efektivitas dan produktivitas organisasi, Menurut Tarigan (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi proses perencanaan dan pengendalian, inovasi proses. Proses perencanaan dan pengendalian mempengaruhi inovasi proses. Proses perencanaan dan pengendalian tidak mempengaruhi inovasi produk. Inovasi proses mempengaruhi inovasi produk. Inovasi proses dan inovasi produk mempengaruhi kinerja operasional. Menurut Atmojo (2012) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Industri.

### METODE PENELITIAN

Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 200 manajer manufaktur di Banten. Kuesioner elektronik dibagikan secara online menggunakan teknik *snow ball sampling*. Setiap butir pertanyaan / pernyataan tertutup diberikan lima pilihan jawaban, yaitu: sangat setuju (SS) skor 5, setuju (S) skor 4, netral / ragu-ragu (N) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2, dan sangat tidak setuju skor (STS) 1. Metode pengolahan dan analisis data menggunakan PLS dan menggunakan software SmartPLS versi 3.0. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis alternatif dengan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varians.

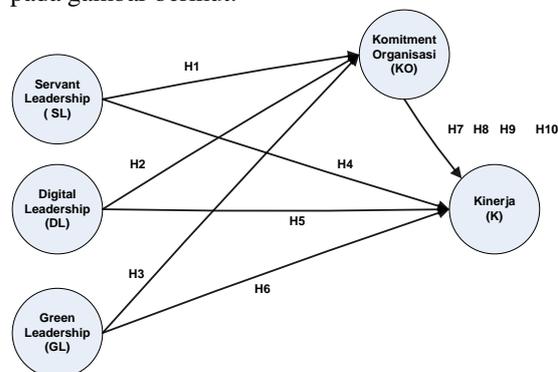
Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Informasi Deskriptif Responden**

Kriteria	Total	
Usia	< 30 Tahun	70
	30 - 40 Tahun	60
	> 40 Tahun	70
Masa Kerja	< 5 Tahun	80
	5-10 Tahun	60
	> 10 Tahun	60
Jenis Kelamin	Laki-laki	120
	Perempuan	80

Sumber: Data diolah, 2021

Adapun gambar model penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1 Model Penelitian**

Berdasarkan kajian teori yang ada dan penelitian sebelumnya, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis H1: Servant leadership berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis H2 : Digital leadership berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis H3: Green Leadership berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis H4: Servant leadership berpengaruh terhadap Kinerja Industri

Hipotesis H5 : Digital leadership berpengaruh terhadap Kinerja Industri

Hipotesis H6: Green Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Industri

Hipotesis H7: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Industri

Hipotesis H8: Servant leadership berpengaruh terhadap Kinerja Industri melalui moderasi komitmen organisasi

Hipotesis H9 : Digital leadership berpengaruh terhadap Kinerja Industri melalui moderasi komitmen organisasi

Hipotesis H10: Green Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Industri melalui moderasi komitmen organisasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah sejauh mana suatu ukuran berkorelasi positif dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi validitas konvergen dari konstruksi reflektif, kami mempertimbangkan pembebanan luar indikator dan rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) Indikator dengan beban luar yang sangat rendah (di bawah 0,40) selalu dihilangkan dari konstruksi (Hair et al., 2011). Untuk nilai AVE,  $AVE > 0,50$  atau lebih tinggi menunjukkan bahwa, secara rata-rata, konstruk menjelaskan lebih dari setengah varian indikatornya. Sebaliknya, AVE kurang dari 0,50 menunjukkan bahwa, secara rata-rata, lebih banyak varian tetap dalam kesalahan item daripada dalam varian yang dijelaskan oleh konstruksi. Langkah analisis ini juga digunakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2020); Fahmi (2020) dan Vizano (2020).

**Tabel 2**  
**Indikator, Alpha Cronbach, Reliabilitas Komposit, dan Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Items Pemuatan	Cronbach's Reliabilitas			AVE
		Alpha	Komposit		
Green Leadership (X1)	X11	0.656	0.818	0.723	0.815
	X12	0.612			
	X13	0.832			
Servant Leadership (X2)	X21	0.667	0.718	0.887	0.721
	X22	0.621			
	X23	0.715			
Digital Leadership (X3)	X31	0.667	0.823	0.911	0.809
	X32	0.511			
	X33	0.614			
Kinerja industri (Y)	Y1	0.776	0.723	0.808	0.707
	Y2	0.612			
	Y3	0.734			

Sumber : Data diolah, 2021

### Uji Validitas Diskriminan

**Tabel 3**  
**Validitas Diskriminan**

Variabel	E	S	D	P
Green Leadership	0.931			
Servant Leadership	0.718	0.815		
Digital Leadership	0.632	0.745	0.931	
Kinerja Industri	0.523	0.645	0.621	0.911

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji validitas diskriminan pada tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa model memenuhi validitas diskriminan yang ditunjukkan oleh semua konstruk yang memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya.

**Tabel 4**  
**Statistik Kolinearitas (VIF)**

Variabel	Kinerja Pasar (P)
Green Leadership	1.109
Servant Leadership	1.309
Digital Leadership	1.108

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, semua skor VIF untuk semua variabel kurang dari 5, artinya model ini tidak memiliki masalah kolinearitas. Dengan teknik bootstrapping diperoleh nilai R Square dan nilai uji signifikansi seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5**  
**Nilai R Square**

	R Square	R Square Disesuaikan
Kinerja Industri	0.888	0.686

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai R Square kinerja pasar (TP) sebesar 0,873 yang berarti variabel kinerja industri (TP) dapat dijelaskan oleh variabel green, servant dan digital leadership sebesar 88,8%, sedangkan variabel lain menjelaskan sisanya sebesar 11,2%. % (tidak dibahas dalam penelitian ini). Sedangkan Tabel 5 menunjukkan pengaruh antara variabel penelitian yang telah disebutkan ditunjukkan T Statistik dan P-Values.

### Uji Hipotesis

Reliabilitas komposit harus lebih tinggi dari 0,70 (dalam penelitian eksplorasi, 0,60 hingga 0,70 dianggap dapat diterima). Pertimbangan alpha Cronbach sebagai batas bawah dan keandalan komposit sebagai batas atas keandalan konsistensi internal. Keandalan indikator: beban luar indikator harus lebih tinggi dari 0,70. Indikator dengan pembebanan luar antara 0,40 dan 0,70 harus dipertimbangkan untuk dihilangkan hanya jika penghapusan menyebabkan peningkatan reliabilitas komposit dan AVE di atas nilai ambang 0,5. Uji statistik-t dalam model analisis parsial kuadrat terkecil (PLS) menggunakan bantuan kinerja perangkat lunak SmartPLS 3.0 menggunakan uji efek langsung. Langkah analisis ini juga digunakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2020); Fahmi (2020); dan Purwanto (2020) Tabel di bawah ini diperoleh teknik bootstrap, nilai R Square, dan nilai uji signifikansi:

Tabel 6 menunjukkan t-statistik dan nilai-p yang menunjukkan pengaruh antar variabel:

**Tabel 6**  
**Uji Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan	Beta	SE	T Statistik	Nilai-P	Keterangan
H1	X1->Y	0.613	0.015	3.238	0.001	signifikan
H2	X2->Y	0.511	0.167	6.325	0.000	signifikan
H3	X3->Y	0.613	0.186	2.261	0.001	signifikan
H4	X1->Y	0.621	0.015	3.243	0.001	signifikan
H5	X2->Y	0.512	0.167	6.325	0.000	signifikan
H6	X3->Y	0.621	0.123	2.261	0.001	signifikan
H7	X1->Y	0.613	0.015	3.237	0.001	signifikan
H8	X2->Y	0.511	0.167	6.325	0.000	signifikan
H9	X3->Y	0.634	0.123	2.261	0.001	signifikan
H10	X1->Y	0.618	0.015	3.221	0.001	signifikan

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan statistik yang dirangkum pada Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel green leadership, digital leadership dan servant leadership bertanda positif dan signifikan. Terbukti dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai p lebih kecil dari 0,05. artinya semua hipotesis diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh *Green Leadership* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan statistik dengan PLS pada Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel green leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja usaha. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,238 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis diterima. Temuan tersebut sejalan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Cahyono (2020); Kartika (2020); Fahmi (2020); Sartika (2020) dan Vizano (2020) yang menyatakan bahwa green leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri, artinya green leadership akan mendorong peningkatan kinerja industri.

### Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan PLS pada Tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja usaha. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 6,325 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Zena (2020); Nugroho (2020); Dezky (2020); Asbari (2020); Bernarto (2020); Pramono (2020) yang menyatakan bahwa servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri, artinya servant leadership akan mendorong peningkatan kinerja industri.

### Pengaruh *Digital Leadership* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan PLS pada Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja usaha. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,261 lebih besar dari 1,96 dan nilai p sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sartika (2020) dan Vizano (2020); Zena (2020); Nugroho (2020) dan Dezky (2020); yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri, artinya kepemimpinan digital akan mendorong peningkatan kinerja industri

### Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan PLS pada Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 3.243 lebih besar dari 1,96 dan nilai p sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sartika (2020) dan Vizano (2020); Zena (2020); Nugroho (2020) dan Dezky (2020); yang menyatakan bahwa Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri, artinya Servant leadership akan mendorong peningkatan kinerja industri

### Pengaruh *Digital Leadership* terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan PLS pada Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 6.325 lebih besar dari 1,96 dan nilai p sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sartika (2020) dan Vizano (2020); Zena (2020); Nugroho (2020) dan Dezky (2020); yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri, artinya kepemimpinan digital akan mendorong peningkatan kinerja industry

### Pengaruh *Green Leadership* terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan PLS pada Tabel 6 di atas, dapat

disimpulkan bahwa variabel Green Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja usaha. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,261 lebih besar dari 1,96 dan nilai p sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sartika (2020) dan Vizano (2020); Zena (2020); Nugroho (2020) dan Dezky (2020); yang menyatakan bahwa Green Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri, artinya Green Leadership akan mendorong peningkatan kinerja industry

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan PLS pada Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja usaha. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 3.237 lebih besar dari 1,96 dan nilai p sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sartika (2020) dan Vizano (2020); Zena (2020); Nugroho (2020) dan Dezky (2020); yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri, artinya Komitmen Organisasi akan mendorong peningkatan kinerja industry

#### **Pengaruh *Servant Leadership* berpengaruh Kinerja melalui moderasi komitmen organisasi**

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan PLS pada Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja usaha. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 6.325 lebih besar dari 1,96 dan nilai p sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sartika (2020) dan Vizano (2020); Zena (2020); Nugroho (2020) dan Dezky (2020); yang menyatakan bahwa *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri, artinya kepemimpinan digital akan mendorong peningkatan kinerja industry

#### **Pengaruh *Digital Leadership* berpengaruh Kinerja melalui moderasi komitmen organisasi**

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan PLS pada Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan digital

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja usaha. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,261 lebih besar dari 1,96 dan nilai p sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sartika (2020) dan Vizano (2020); Zena (2020); Nugroho (2020) dan Dezky (2020); yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri, artinya kepemimpinan digital akan mendorong peningkatan kinerja industry

#### **Pengaruh *Green Leadership* berpengaruh Kinerja melalui moderasi komitmen organisasi**

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan PLS pada Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja usaha. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar Green Leadership lebih besar dari 1,96 dan nilai p sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sartika (2020) dan Vizano (2020); Zena (2020); Nugroho (2020) dan Dezky (2020); yang menyatakan bahwa Green Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri, artinya kepemimpinan digital akan mendorong peningkatan kinerja industry.

Industri hijau atau ramah lingkungan yang dikenal dengan industri hijau sebagai sektor yang tumbuh dan beragam, mencakup semua jenis layanan dan teknologi yang membantu mengurangi dampak negatif lingkungan dan konsumsi sumber daya. Industri hijau sebagai kegiatan yang mengukur, membatasi, meminimalkan atau memperbaiki kerusakan lingkungan baik terhadap air, udara dan tanah, serta permasalahan yang berkaitan dengan limbah akibat produksi produk berupa barang atau jasa. Yang berkembang di perusahaan saat ini tidak hanya pada aspek sumber daya alam yang diintegrasikan sesuai dengan konsep industri hijau, tetapi juga berkembang lebih luas menjadi sumber daya manusia. Salah satu bentuknya adalah penyesuaian perilaku karyawan di perusahaan dengan konsep perilaku hijau karyawan. Manajemen rantai pasok (arus informasi) merupakan pendekatan berbasis tim yang terus melakukan perbaikan pada sistem. Tujuan pertama dan terpenting dari sistem ini adalah untuk menambah nilai dan menghilangkan faktor komunikasi non-nilai tambah dari suatu sistem. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang memiliki arti dan keyakinan yang sama bagi

anggotanya, serta perilaku tertentu yang diharapkan dapat ditampilkan kepada seluruh anggota organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi dapat berdampak pada kriteria yang digunakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Perilaku hijau karyawan merupakan perilaku atau perilaku karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan. Contoh perilaku hijau karyawan di suatu perusahaan adalah penghematan penggunaan listrik dengan mematikan peralatan kerja saat tidak digunakan, menghemat penggunaan air, mengurangi penggunaan kertas, dan sebagainya.

Analisis data di atas menunjukkan bahwa e-leadership, kualitas layanan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah. Kualitas layanan merupakan bagian terpenting dan faktor pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Keunggulan kompetitif dirasa semakin perlu dibangun secara berkelanjutan agar sekolah dapat eksis di era revolusi industri 4.0 yang membutuhkan keunggulan yang unik dan signifikan. Keuntungan kompetitif terbaik dalam suatu industri sangat bergantung pada pertahanan sumber daya unik sekolah dan keterampilan. Menurut Wibowo (2020); Nugroho (2020) dan Purwanto (2020) Posisi keunggulan kompetitif yang dapat menjadi kunci untuk mempertahankan keunggulan kinerja sekolah jangka panjang. Posisi keunggulan yang kuat akan menciptakan nilai yang dipersepsikan pelanggan lebih tinggi dari yang lain dan dapat menciptakan biaya yang relatif rendah dan pada akhirnya mendorong tercapainya diferensiasi pekerjaan, yang didukung oleh keterampilan yang berorientasi pasar dan sumber daya perusahaan. Keuntungan kompetitif merupakan proses yang dinamis, sehingga dapat terjadi dan harus dilakukan secara berkelanjutan. Menurut Cahyono (2020) dan Fahmi (2020) keunggulan bersaing menggambarkan bahwa suatu perusahaan dapat bertindak lebih baik dari perusahaan lain meskipun beroperasi di lingkungan industri yang sama, semakin baik modal intelektual dan kapabilitas inovasi karyawan perusahaan maka semakin tinggi daya saingnya. Kemampuan berinovasi sangat penting untuk menciptakan keunggulan bersaing, kemampuan berinovasi dapat meningkatkan keunggulan bersaing

## PENUTUP

### Kesimpulan

Analisis data menunjukkan bahwa e-leadership, kualitas layanan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah. Gaya e-leadership mempengaruhi kinerja sekolah secara signifikan, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja dan kualitas layanan mempengaruhi kinerja. Berdasarkan perhitungan statistik dengan PLS dapat disimpulkan bahwa green leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Industri. kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Industri. Kepemimpinan melayani secara positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Industri. Kemampuan untuk memprediksi adalah karakteristik yang memungkinkan para servant leadership untuk memahami pelajaran dari masa lalu, realitas sekarang dan kemungkinan konsekuensi dari keputusan untuk masa depan. Keputusan ini membawa inti masalah jauh ke dalam pikiran intuitif. Bangun kekuatan persuasif. Ciri lain dari kepemimpinan yang melayani adalah mengandalkan kemampuan untuk meyakinkan orang lain, daripada otoritas karena posisi pengambilan keputusan dalam organisasi. Servant leadership mencoba meyakinkan orang lain, tidak memaksakan kepatuhan. e. Konseptualisasi, servant leadership mencoba memupuk kemampuan mereka untuk memiliki impian besar. Kemampuan untuk melihat masalah (atau organisasi) dari perspektif yang dikonseptualisasikan berarti bahwa orang harus berpikir di luar kenyataan dari hari ke hari. Servant leadership harus mencapai keseimbangan yang rumit antara konseptualisasi dan fokus sehari-hari. f. Kemampuan untuk Menyembuhkan, Belajar untuk menyembuhkan adalah kekuatan yang kuat untuk perubahan dan integrasi. Salah satu kekuatan terbesar dari servant leadership adalah kemampuan untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang lain. Kemampuan untuk melayani (stewardship) adalah memegang sesuatu dengan kepercayaan orang lain. Servant leadership berkomitmen untuk melayani kebutuhan orang lain. Hal ini tentunya mengedepankan keterbukaan dan kejujuran, bukan kontrol atau pengawasan. Berkomitmen untuk Pertumbuhan Manusia, servant leadership sangat berkomitmen untuk pertumbuhan pribadi, profesional dan spiritual setiap individu dalam organisasi. Dalam prakteknya dengan melakukan pengembangan pribadi dan profesional, memperhatikan secara pribadi ide dan saran karyawan atau anggota, memberikan dorongan kepada keterlibatan karyawan dalam

Kepemimpinan merupakan faktor yang dapat memberikan arahan bagi karyawan di perusahaan untuk termotivasi, lakukan hal yang sama. hal dengan persepsi dan menyatukan visi dan misi mereka. Kepemimpinan berperan dalam memotivasi bawahan dan tentunya memberikan semangat untuk berperilaku baik. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dialami karyawan maka dapat mempengaruhi peningkatan penerapan budaya organisasi. Semakin baik supply chain (arus informasi) sistem manajemen yang dialami karyawan, berdampak pada peningkatan implementasi budaya organisasi. Artinya budaya organisasi berpengaruh dalam memediasi hubungan antara motivasi, kepemimpinan dan rantai pasok (arus informasi) terhadap perilaku hijau karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization". *Jurnal of Occupational Psychology*, volume 63, PP. 1-18
- Abidina, Z., Heddyb, ., Astutic, . Y. G. A., Adhad, . S., Asrorie, . K., Subrotof, . D. E., Zaharag, . V. M., Kahpih, . H. S., Purwanto, . A., Julyantoi, . O. & Azizik, . E. (2020) Effect of Transformational and Transactional Leadership Toward Iso 22000:2018 Food Safety Certified Company Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 529-538. doi:10.31838/srp.2020.7.77
- Achmadi, H., Antonio, . F., Pramono, . R., Bernarto, . I. & Purwanto, . A. (2020) Identification of The Positive and Negative Emotions that Appeared among High School Students When Selecting Business at Jakarta and Surrounding Area. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 759-766. doi:10.31838/srp.2020.9.107
- Asbari, M. Wijayanti, L. Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, P. B. (2020). How to Build Innovation Capability in the RAC Industry to Face Industrial Revolution 4.0?. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. 24(6). 2008-2027. DOI: 10.37200/IJPR/V24I6/PR260192
- Asbari, Innocentius Bernarto, Rudy Pramono, Agus Purwanto, Dylmoon Hidayat, Ardian Sopa, Virza Utama Alamsyah, Pierre Senjaya, Miyv Fayzhall, Mustofa. (2020). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees . *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724 - 6748. Retrieved from <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/7325>
- Basri, ., Wibowo, . T. S., Abdillah, . A., Kharis, . A., Jaenudin, ., Purwanto, . A., Mufid, . A., Maharani, . S., Badi`ati, . A. Q., Fahlevi, . M. & Sumartiningsih, . S. (2020) Democratic, Authoricratic, Bureaucratic and Charismatic Leadership Style: Which Influence School Teachers Performance in Education 4.0 Era?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 277-286. doi:10.31838/srp.2020.9.45
- Bahdin Nur Tanjunga, Yurni Rahmanb, Budiyantoc, Badawid, Aep Tata Suryanae, Warni Tune Sumarf, Abdul Mufidg, Agus Purwantoh, Wartoi (2020) The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Islamic School Teachers. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 539-546. doi:10.31838/srp.2020.7.78
- Bernardin, H. John, and Joyce, E. A. Russel. 1993. *Human Resoure Management An Experiential Approach*. New York: McGraw – Hill. Series In Management
- Bernarto, Diana Bachtiar, Niko Sudibjo, Ian Nurpatria Suryawan, Agus Purwanto, Masduki Asbari. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*. 29(3). 5495 -5503
- Christine, W.S., Oktorina, Megawati, dan Mula, Indah. 2010. "Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career. Couple di Jabotabek)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 12 No. 2. Hal 121-132 Jakarta Selatan : Universitas Katolik Indonesia Atina Jaya
- Cahyono, Y., Jihadi, . M., Arifin, . Z., Purnamasari, . W., Musnaini, ., Wijoyo, . H., Fitriaty, ., Putra, . R. S., Putri, . R. A., Muliansyah, . D., Suryani, . P. & Purwanto, . A. (2020) Do Servant Leadership Influence Market Performance? Evidence from Indonesian Pharmacy Industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 439-451. doi:10.31838/srp.2020.9.62

- Suheny, . E., Arum, . M., Wandu, . D., Rahmat, . A., kurnianingsih, . A., Haerani, . A., Dasmaran, . V., Taryanto, ., Adha, . S. & Purwanto, . A. (2020) Develop Leadership Style Model for Indonesian SMEs Leaders During Covid-19 Pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (8), 576-586. doi:10.31838/srp.2020.8.82
- Pramono,R.Kristianti,T.,Purwanto, . A. (2020).Character Development Training for Adults (A Case Study of Heartmaster Program in Jakarta). *Test Engineering & Management*. 83. 5809 -581. <http://www.testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/4556>
- Supriadi, O., Musthan, . Z., Saodah, ., Nurjehan, . R., Haryanti, . Y. D., Marwal, . M. R., Purwanto, . A., Mufid, . A., Yulianto, . R. A., Farhan, . M., Fitri, . A. A., Fahlevi, . M. &Sumartiningsih, . S. (2020) Did Transformational, Transactional Leadership Style and Organizational Learning Influence Innovation Capabilities of School Teachers during Covid-19 Pandemic?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 299-311. doi:10.31838/srp.2020.9.47
- Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, . R. A., Haris, . I., Wahab, . M. K. A., Ramdani, . I., Purwanto, . A., Mufid, . A., Muqtada, . M. R., Gufron, . M., Nuryansah, . M., Ficayuma, . L. A., Fahlevi, . M. &Sumartiningsih, . S. (2020) Develop Leadership Style Model for Indonesian Teachers Performance in Education 4.0 Era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 363-373. doi:10.31838/srp.2020.9.52
- TeguhSetiawanWibowoa, AlfiQonitaBadiatib, ArnaAsnaAnnisac, MohdKhaidir Abdul Wahabd, M. RifaJamaludine, MuhamadRozikanf, Abdul Mufidg, KhaerulFahmih, Agus Purwanto, AkhmadMuhainij (2020) Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic Business Lecturers' Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 556-569. doi:10.31838/srp.2020.7.80
- N. E., Roswandi, . I., Rahim, . A., Naro, . A., Izzati, . T., Munita, . A. A., Junaedi, . D., Suprihatiningsih, . W., Purwanto, . A. &Bakti, . C. S. (2020) Six Sigma Benefit for Indonesian Pharmaceutical Industries Performance: A Quantitative Methods Approach. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 466-473. doi:10.31838/srp.2020.9.66
- Cahyono, Y., Jihadi, . M., Arifin, . Z., Purnamasari, . W., Musnaini, ., Wijoyo, . H., Fitriaty, ., Putra, . R. S., Putri, . R. A., Muliansyah, . D., Suryani, . P. & Purwanto, . A. (2020) Do Servant Leadership Influence Market Performance? Evidence from Indonesian Pharmacy Industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 439-451. doi:10.31838/srp.2020.9.62
- Kartika, H., Norita, . D., Triana, . N. E., Roswandi, . I., Rahim, . A., Naro, . A., Izzati, . T., Munita, . A. A., Junaedi, . D., Suprihatiningsih, . W., Purwanto, . A. & Bakti, . C. S. (2020) Six Sigma Benefit for Indonesian Pharmaceutical Industries Performance: A Quantitative Methods Approach. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 466-473. doi:10.31838/srp.2020.9.66
- Fahmi, K., Kurniawan, . T., Cahyono, . Y., Sena, . A., Suhadarliyah, ., Suryani, . P., Sugianto, . A., Amelia, . D., Musnaini, ., Amin, . S., Hasbullah, . H., Jihadi, . M., Wijoyo, . H. & Purwanto, . A. (2020) Did Servant, Digital and Green Leadership Influence Market Performance? Evidence from Indonesian Pharmaceutical Industry. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 642-653. doi:10.31838/srp.2020.9.95
- Jannah, M., Fahlevi, . M., Paulina, . J., Nugroho, . B. S., Purwanto, . A., Subarkah, . M. A., Kurniati, . E., Wibowo, . T. S., Kasbuntoro, ., Kalbuana, . N. & Cahyono, . Y. (2020) Effect of ISO 9001, ISO 45001 and ISO 14000 toward Financial Performance of Indonesian Manufacturing. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (10), 894-902. doi:10.31838/srp.2020.10.134
- Nelvitia Purba, Ali Mukti Tanjung, Sri Sulistyawati, Rudy Pramono and Agus Purwanto.(2020). Death Penalty and Human Rights in Indonesia, *International Journal of Criminology and Sociology*, 9(2020), 1356-1362, DOI: <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2020.09.156>
- Sartika, . N. S., Subroto, . D. E., Mauladaniyati, . R., Rosdianwinata, . E., Rifai, . R., Sujana, . A., Abidin, . Z., Priadi, . M. D., Setiawati, . E., Yanti, . D. & Purwanto, . A. (2020) Effect of Pedagogic, Professional Competency, and Work Motivation Toward Indonesian Primary School Teachers Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 617-626. doi:10.31838/srp.2020.9.91

- Vizano, N. A., Utami, . W., Johaness, . S., Herawati, . A., Aima, . H., Sutawijaya, . A. H., Purwanto, . A., Supono, . J., Rahayu, . P., Setiyani, . A., Widayati, . C. C. & Elmi, . F. (2020) Effect of Career, Organizational Commitment on Turnover Intention through Mediation of Organizational Culture: Evidence from Indonesian Companies. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 931-937. doi:10.31838/srp.2020.9.136
- Sena, A., Cahyono, . Y. & Purwanto, . A. (2020) The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Professional Commitment on Innovative Behavior of Flight Instructors at the Civil Flight School in Indonesia. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 938-952. doi:10.31838/srp.2020.9.137
- Nugroho, B. S., Widdah, . M. E., Hakim, . L., Nashirudin, . M., Nurlaeli, . A., Purnomo, . J. H., Aziz, . M., Adinugraha, . H. H., Sartika, . M., Fikri, . M. K., Mufid, . A., Purwanto, . A. & Fahlevi, . M. (2020) Effect of Organizational Citizenship Behavior, Work Satisfaction and Organizational Commitment toward Indonesian School Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 962-971. doi:10.31838/srp.2020.9.140
- Nugroho, B. S., Suheri, ., Hakim, . L., Irawan, . B., Sholehuddin, . M. S., Ibrahim, . T., Ridlwan, . M., Hidayati, . L., Aji, . G., Mufid, . A., Ihsan, . N., Purwanto, . A. & Fahlevi, . M. (2020) Effect of Knowledge Sharing dan Leader member Exchange (LMX) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) to Indonesian Lecturers' Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 972-981. doi:10.31838/srp.2020.9.141
- Nico Alexander Vizano, Anis Fittria, Mohamad Nuryansah, Muhammad Rikza Muqtada, Gufron, Moh Farhan, Agus Purwanto (2020). HALAL MEDICINE PURCHASE INTENTION AMONG SOUTH EAST ASIAN CONSUMERS. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 58-77.
- Edna Maryani, Agus Purwanto, Hayu Kartika, Moch Haris, Nur Ihsan, Kemas Muhammad Abdul Fatah, Rudy Pramono (2020). DO GEMBA KAIZEN AND 5S REINFORCE MEDICAL EQUIPMENT MANUFACTURING PERFORMANCE ?. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 41-57.
- Enji Azizi, Sri Ndaru Arthawati, Sri Hastari, Muhammad Rikza Muqtada, Nur Ihsan Saefulah, Agus Purwanto (2020). IMPACT OF GREEN LEADERSHIP AND ECO EFFICIENCY TOWARD WORK PERFORMANCE : EVIDENCE FROM INDONESIAN PUBLIC HEALTH CENTER. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 28-40.
- Akhyar Zuniawan, Sri Mukti Wirawati, Saefulah, Mochammad Fahlevi, Agus Purwanto, Nico Alexander Vizano, Rudy Pramono (2020). Did Seiri Seiton Seiso Seiketsu And Shitsuke Affected Medical Health Industry Business Performance?. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 97-114.
- Fatoni, Irawan, Suhroji Adha, Fairus Sintawati, Octoberry Julyanto, Mukhlisin, Ratih Ayu Wulandari, Agus Purwanto (2020). Leadership Style For Indonesian Public Health Center: Charismatic, Bureaucratic, Transactional, Transformational, Autocratic Or Democratic?. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 115-124.
- Riza Primahendra Tri Adi Sumbogo Renny Aquino Lensun, Agus Purwanto (2020). Handling Corona Virus Pandemic In The Indonesian Political Context: A Grounded Theory Study. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(8), 113-129.
- Desky, H., Mukhtasar, ., Istan, . M., Ariesa, . Y., Dewi, . I. B. M., Fahlevi, . M., Abdi, . M. N., Noviantoro, . R. & Purwanto, . A. (2020) Did Trilogy Leadership Style, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Organizational Commitment (OCO) Influence Financial Performance? Evidence from Pharmacy Industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (10), 297-305. doi:10.31838/srp.2020.10.50
- Sudibjo, N., & Sutarji, T. (2020). The roles of job satisfaction, well-being, and emotional intelligence in enhancing the teachers' employee engagements. *Management Science Letters*, 10, 2477-2482. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.002>
- Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job Embeddedness and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), 311-331.

- Vizano, N. A., Utami, . W., Johanes, . S., Herawati, . A., Aima, . H., Sutawijaya, . A. H., Purwanto, . A., Supono, . J., Rahayu, . P., Setiyani, . A. &Widayati, . C. C. (2020) Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 287-298. doi:10.31838/srp.2020.9.46
- Yunita Noor Azizaha, Muhammad KhairulRijalb, Romainurc, UmiNuriyaturRohmahd, SyatriaAdymasPranajayae, ZulaechaNgiuf, Abdul Mufidg, Agus Purwantoh, Dahlia HaliahMa`ui (2020) Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction and Performance of Islamic Business Lecturers During COVID-19 Pandemic?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 577-588. doi:10.31838/srp.2020.7.82.

#### Profil Penulis

1. **Agus Purwanto**, Universitas Pelita Harapan, Indonesia.  
Email: [aguspurwanto.prof@gmail.com](mailto:aguspurwanto.prof@gmail.com)
2. **John Tampil Purba**, Universitas Pelita Harapan, Indonesia.  
Email: -
3. **Innocentius Bernarto**, Universitas Pelita Harapan, Indonesia.  
Email: -
4. **Rosdiana Sijabat**, Universitas Pelita Harapan, Indonesia.  
Email: -