



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 5491-5499

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Internet Of Things*, *Digital Leadership* dan *Servant Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT OTO Multiartha Di Kota Bengkulu.

Muhammad Iqbal¹, Janusi Waliamin², Veny Puspita³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu

ibengjon64@gmail.com¹, jwaliamin@gmail.com², venypuspita2288@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Internet of things, Digital Leadership dan Servant Leadership terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT OTO Multiartha di Kota Bengkulu. Sifat penelitian explanatory research, sumber data yang digunakan data Primer. Populasi adalah seluruh karyawan PT OTO Multiartha di Kota Bengkulu yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen Internet Of Things, Digital Leadership, Servant Leadership secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan, variabel Internet Of Things secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan, variabel Digital Leadership secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan, dan variabel Servant Leadership secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata kunci : Internet Of Things, Digital Leadership, Servant Leadership Dan Kepuasan Kerja Karyawan

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dalam era Revolusi Industri telah memberikan dampak besar terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Salah satu inovasi yang berperan penting dalam transformasi digital adalah Internet of Things (IoT), yaitu jaringan perangkat yang saling terhubung dan dapat bertukar data secara real-time. IoT memungkinkan terjadinya otomatisasi proses kerja, peningkatan efisiensi, dan kontrol operasional yang lebih baik. Dalam konteks organisasi, penerapan IoT tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena kemudahan dan kenyamanan yang ditawarkan oleh teknologi tersebut (Choi et al., 2018). Selain teknologi, perubahan zaman juga menuntut adanya gaya kepemimpinan baru yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan digital, salah satunya adalah digital leadership. Kepemimpinan digital merupakan pendekatan kepemimpinan yang menggabungkan penggunaan teknologi dan keterampilan manajerial dalam mengarahkan organisasi. Pemimpin digital diharapkan mampu menciptakan visi dan strategi digital yang kuat serta mampu membangun komunikasi yang efektif di lingkungan kerja yang serba digital. Dengan demikian, digital leadership memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan (Kiyak & Bozkurt, 2020).

Di samping kepemimpinan berbasis teknologi, organisasi juga perlu memperhatikan aspek kemanusiaan melalui gaya kepemimpinan servant leadership. Gaya kepemimpinan ini menempatkan pemimpin sebagai pelayan yang berfokus pada kebutuhan dan pengembangan bawahannya. Pemimpin yang melayani mampu menciptakan suasana kerja yang inklusif, hangat, dan memotivasi karyawan untuk tumbuh bersama organisasi. Hal ini sangat relevan dengan budaya kolektif masyarakat Indonesia yang menghargai pemimpin yang peduli dan bersikap rendah hati. Servant leadership diyakini mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan (Putri, 2018). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh IoT, digital leadership, dan servant leadership terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT OTO Multiartha di Kota Bengkulu, sebagai salah satu perusahaan yang berada dalam dinamika transformasi digital dan manajerial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu

Pengaruh Internet Of Things, Digital Leadership dan Servant Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt OTO Multiartha Di Kota Bengkulu.

manajemen SDM dan menjadi acuan dalam perumusan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam era digital.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. pengertian kuantitatif Menurut Kuncoro (2021), data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, mengenai informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statistik. Sifat penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian eksplanatori (explanatory research). Penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut. Teknik sampling yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Simple total sampling. Total sampling yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2018) adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

3. Hasil dan Diskusi

UJI VALIDASI

Tabel 4.4 Validitas X1

X1 (<i>Internet Of Things</i>)					
Faktor-faktor Analisis	Hasil	Hasil	Ket	Sig	Keputusan
X1.1		0.002	<	0,05	Valid
X1.2		0.000	<	0,05	Valid
X1.3		0.004	<	0,05	Valid
X1.4		0.004	<	0,05	Valid
X1.5		0.000	<	0,05	Valid
X1.6		0.003	<	0,05	Valid
X1.7		0.000	<	0,05	Valid
X1.8		0.000	<	0,05	Valid

Sumber :Data diolah SPSS Versi 16

Dari tabel diatas dan berdasarkan keputusan uji validitas, hasil pengelolaan uji validitas diperoleh signifikan tiap atribut kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut semua item pernyataan kuisioner pada variabel X1 (*Internet Of Things*) adalah Valid.

Tabel 4.5 Validitas X2

X2 (<i>Digital Leadership</i>)					
Faktor-faktor Analisis	Hasil	Hasil	Ket	Sig	Keputusan
X2.1		0.001	<	0,05	Valid
X2.2		0.000	<	0,05	Valid
X2.3		0.002	<	0,05	Valid
X2.4		0.004	<	0,05	Valid
X2.5		0.003	<	0,05	Valid
X2.6		0.000	<	0,05	Valid
X2.7		0.000	<	0,05	Valid
X2.8		0.000	<	0,05	Valid

X2.9	0.000	<	0,05	Valid
X2.10	0.000	<	0,05	Valid
X2.11	0.000	<	0,05	Valid
X2.12	0.000	<	0,05	Valid

Sumber :Data diolah SPSS Versi 16

Dari tabel diatas dan berdasarkan keputusan uji validitas, hasil pengelolaan uji validitas diperoleh signifikan tiap atribut kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut semua item pernyataan kuisioner pada variabel X2 (*Digital Leadership*) adalah Valid

Tabel 4.6 Validitas X3

X3 (<i>Servant Leadership</i>)					
Faktor-faktor Analisis	Hasil	Hasil	Ket	Sig	Keputusan
X3.1		0.000	<	0,05	Valid
X3.2		0.001	<	0,05	Valid
X3.3		0.004	<	0,05	Valid
X3.4		0.004	<	0,05	Valid
X3.5		0.003	<	0,05	Valid
X3.6		0.004	<	0,05	Valid
X3.7		0.000	<	0,05	Valid
X3.8		0.000	<	0,05	Valid
X3.9		0.000	<	0,05	Valid
X3.10		0.000	<	0,05	Valid

Sumber :Data diolah SPSS Versi 16

Dari tabel diatas dan berdasarkan keputusan uji validitas, hasil pengelolaan uji validitas diperoleh signifikan tiap atribut kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut semua item pernyataan kuisioner pada variabel X3 (*Servant Leadership*) adalah Valid.

Tabel 4.7 Validitas Y

Y (Kepuasan Kerja)					
Faktor-faktor Analisis	Hasil	Hasil	Ket	Sig	Keputusan
Y1.1		0.001	<	0,05	Valid
Y1.2		0.000	<	0,05	Valid
Y1.3		0.002	<	0,05	Valid
Y1.4		0.001	<	0,05	Valid
Y1.5		0.003	<	0,05	Valid
Y1.6		0.000	<	0,05	Valid
Y1.7		0.000	<	0,05	Valid
Y1.8		0.000	<	0,05	Valid
Y1.9		0.000	<	0,05	Valid

Y1.10	0.000	<	0,05	Valid
-------	-------	---	------	-------

Sumber :Data diolah SPSS Versi 16

Dari tabel diatas dan berdasarkan keputusan uji validitas, hasil pengelolaan uji validitas diperoleh signifikan tiap atribut kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut semua item pernyataan kuisisioner pada variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah Valid.

UJI RELIABILITAS

Tabel 4.8
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.925	4

Sumber :Data diolah SPSS Versi 16

Berdasarkan hasil uji Realibilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.925 lebih dari 0.70 Maka dapat disimpulkan hasil bahwa pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel.

UJI NORMALITAS

Tabel 4.9 Tests of Normality

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
X1	0.554	30	0.069
X2	0.526	30	0.090
X3	0.700	30	0.089
Y	0.526	30	0.088

Sumber :Data diolah SPSS Versi 16

Tabel diatas adalah hasil uji normalitas. Suatu data dikatakan normal jika nilai sig. (Signifikansi) di atas 0.05. Dari tabel dapat dilihat nilai sig antara variabel X1, X2 X3 dan Y diatas 0.05 sehingga hasil uji normalitas berdistribusi normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 4.10 Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 <i>Internet Of Things</i>	0.299	3.977
<i>Digital Leadership</i>	0.345	4.173
<i>Servant Leadership</i>	0.678	7.654

Sumber :Data diolah SPSS Versi 16

Dari tabel dapat dilihat nilai VIF *Internet Of Things* sebesar 3.977 maka tidak terjadi multikolineritas, pada variabel *Digital Leadership* nilai VIF sebesar 4.173 maka tidak terjadi multikolineritas, pada variabel

Servant Leadership nilai VIF sebesar 7.654 maka tidak terjadi multikolinieritas dan nilai. Hasil ini dikarenakan Nilai VIF berada di Rentang 1-10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

UJI HETEROKEDASTISITAS

Tabel 4.11 Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.956	0.218		6.427	0.332
<i>Internet Of Things</i>	0.344	0.111	0.331	2.552	0.021
<i>Digital Leadership</i>	0.234	0.133	0.427	1.334	0.044
<i>Servant Leadership</i>	0.229	0.257	0.333	1.331	0.049

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber :Data diolah SPSS Versi 16

Dari tabel dapat dilihat signifikan *Internet Of Things* sebesar 0,332 maka tidak terjadi heterokedastitas, pada variabel *Digital Leadership* nilai signifikan sebesar 0.021 maka tidak terjadi heterokedastitas dan nilai signifikan pada *Servant Leadership* sebesar 0.049 maka tidak terjadi heterokedastitas karena nilai signifikan diatas 0,05.

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 4.12 Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	0.151	1.209
<i>Internet Of Things</i>	0.053	0.196
<i>Digital Leadership</i>	1.159	0.531
<i>Servent Leadership</i>	0.147	0.313

Sumber :Data diolah SPSS Versi 16

Pada tabel di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.151 + 0.53 + .1.159 + 0.147$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) sebesar 0.151 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel *Internet Of Things* , *Digital Leadership* dan *Servent Leadership* dianggap konstan maka nilai Y adalah 0.151.
- Nilai koefisien regresi variabel *Internet Of Things* (X1) sebesar 0.053 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat *Internet Of Things* naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan naik sebesar 0.053.

- c. Nilai koefisien regresi variabel *Digital Leadership* (X2) sebesar 1.159 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat *Digital Leadership* naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan naik sebesar 1.159.
- d. Nilai koefisien regresi variabel *Servant Leadership* (X3) sebesar 0.147 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat *Servant Leadership* (Y) naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kepuasan kerja karyawan akan akan naik sebesar 0.147.

UJI KORELASI BERGANDA

Tabel 4.13 Uji Korelasi
Correlations

		<i>Internet Of Things</i>	<i>Digital Leadership</i>	<i>Servant Leadership</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>
<i>Internet Of Things</i>	Pearson Correlation	1	0.915**	0.821**	0.915**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30
<i>Digital Leadership</i>	Pearson Correlation	0.915**	1	.913**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30
<i>Servant Leadership</i>	Pearson Correlation	.821**	.913**	1	.913**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30
<i>Kepuasan Kerja</i>	Pearson Correlation	0.915**	1.000**	0.913**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber :Data diolah SPSS Versi 16

Berdasarkan hasil Uji Korelasi ini dapat diketahui nilai signifikan *Internet Of Things* (X1) sebesar $0.000 < 0.05$ maka *Internet Of Things* berkorelasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan derajat hubungan 0.915 artinya adanya pengaruh yang sangat kuat antara *Internet Of Things* terhadap kepuasan kerja karyawan. Berarti semakin tinggi nilai *Internet Of Things* maka semakin baik kepuasan kerja karyawan.

Nilai Signifikan *Digital Leadership* sebesar $0.000 < 0.05$ maka *Digital Leadership* (X2) berkorelasi terhadap kepuasan kerja dengan derajat hubungan sebesar 1.000 artinya adanya hubungan yang sangat kuat antara *Digital Leadership* terhadap Kepuasan Kerja. Berarti semakin tinggi *Digital Leadership* maka semakin baik kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil Uji Korelasi ini dapat diketahui nilai signifikan *Servant Leadership* (X3) sebesar $0.000 < 0.05$ maka *Servant Leadership* berkorelasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan derajat hubungan 1.000 artinya adanya hubungan yang sangat kuat antara *Servant Leadership* dan kepuasan kerja karyawan. Berarti semakin tinggi *Servant Leadership* maka semakin baik kepuasan kerja karyawan.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	0.737 ^a	0.544	0.491		0.19080

Predictors: (Constant), Servent Leadership, Internet Of Things, Digital Leadership

Sumber :Data diolah SPSS Versi 16

Syarat dalam uji Koefisien Determiasi nilai R² berada dalam rentang 0 hingga 1, yang menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin mendekati 1, model semakin baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini nilai R yaitu .737 sehingga hubungan anantara variabel x dan Y sebesar 73,7%.

UJI PARSIAL T

Tabel 4.15 Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.151	1.209		.125	.002
<i>Internet Of Things</i>	.053	.196	.090	.273	.001
<i>Digital Leadership</i>	1.159	.531	.932	2.184	.003
<i>Servent Leadership</i>	.147	.313	.132	.469	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber :Data diolah SPSS Versi 16

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X1 (*Internet Of Things*) terhadap Y (Kepuasan Kerja) memiliki nilai signifikan 0.002 maka dari itu $0.002 \leq 0.05$ ini artinya X1 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara *Internet Of Things* dengan kepuasan kerja karyawan pada PT OTO Multiartha Kota Bengkulu.

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X2 (*Digital Leadership*) terhadap Y (Kepuasan Kerja) memiliki nilai signifikan 0.001 maka dari itu $0.001 \leq 0.05$ ini artinya X2 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara *Digital Leadership* dengan kepuasan kerja karyawan pada PT OTO Multiartha Kota Bengkulu.

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X3 (*Servent Leadership*) terhadap Y (Kepuasan Kerja) memiliki nilai signifikan 0.003 maka dari itu $0.003 \leq 0.05$ ini artinya X3 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara *Servent Leadership* dengan kepuasan kerja karyawan pada PT OTO Multiartha Kota Bengkulu.

UJI SIMULTAN F

Tabel 4.16 Hasil uji F

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.128	3	0.376	10.332	0.000 ^a
Residual	0.947	26	0.036		
Total	2.075	29			

a. Predictors: (Constant), Servent Leadership, Internet Of Things, Digital Leadership

Tabel diatas adalah hasil uji f yang dilakukan menggunakan aplikasi statistik SPSS. Suatu variabel dikatakan adanya pengaruh jika nilai signifikannya $\leq 0,05$. Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan hasil uji f antara Variabel X1 (*Internet Of Things*) X2 (*Digital Leadership*) dan X3 (*Servent Leadership*) terhadap Y (Kepuasan Kerja) memiliki nilai signifikan 0.000 maka dari itu $0.00 \geq 0.05$ ini artinya X1,X2 dan X3 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara antara *Internet Of Things*, *Digital Leadership* dan *Servent Leadership* dengan kepuasan kerja karyawan pada PT OTO Multiartha Kota Bengkulu.

4. Kesimpulan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Internet of Things (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi $0,002 \leq 0,05$. Koefisien regresinya sebesar 0,053 berarti setiap kenaikan satu satuan X1 meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,053. Uji korelasi menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien 0,915, menandakan hubungan yang sangat kuat antara IoT dan kepuasan kerja. Digital Leadership (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,001 \leq 0,05$. Koefisien regresinya 1,159 menunjukkan peningkatan X2 sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,159. Uji korelasi menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien 1,000, yang berarti hubungan sangat kuat. Servant Leadership (X3) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,003 \leq 0,05$. Koefisien regresi 0,147 berarti kenaikan satu satuan X3 meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,147. Uji korelasi menunjukkan signifikansi 0,000 dan koefisien 1,000, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan IoT (X1), Digital Leadership (X2), dan Servant Leadership (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, ketiga variabel tersebut bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT OTO Multiartha Kota Bengkulu.

Referensi

1. Agustian Putri. (2018). “Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah di Sekolah Dasar”. *Jurnal Pendidikan Karakter*, Tahun VIII, Nomor 2. http://repository.uinsu.ac.id/16194/6/Skripsi_Arni_MPI%20Fixx-75-92.
2. Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
3. Araujo, L. M. de, Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital leadership in business organizations. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 2(1), 516. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v2i1.18>.
4. Budiyanto, S., Silaban, F. A., Silalahi, L. M., Pangaribowo, T., Hajar, M. H. I., Sepbrian, A., Muwardi, R., & Hongmin, G. (2021). The automatic and manual railroad door systems based on IoT. *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science*, 21(3), 1847– 1855. <https://doi.org/10.11591/ijeecs.v21.i3.pp1847-1855>.
5. Choi, S. B., Lee, S. M., & Kim, B. (2018). The effects of servant leadership on employee job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(1), 37-51. doi: 10.1177/1548051816657989. [https://www.thelancet.com/journals/lanour/article/PIIS1474-4422\(18\)30128-5/abstract](https://www.thelancet.com/journals/lanour/article/PIIS1474-4422(18)30128-5/abstract).

6. Com, W. A., Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). International Journal Of Organizational Leadership. Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0. In International Journal of Organizational Leadership (Vol. 7).
7. Darmadi, Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 16.
8. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In Semarang, Universitas Diponegoro (p. 19).
9. Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara..
10. Judijanto, N. M., Sutanto, E. M., & Wijayanto, A. (2024). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 24(1), 1-12. <https://repository.ugm.ac.id/cgi/exportview/year/2001/Refer/2001>.
11. Karlina Eulin, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu..
12. Kiyak, M., & Bozkurt, Ö. (2020). The impact of servant leadership on employee job satisfaction: A systematic review. International Journal of Business and Management, 15(2), 1-14. https://mpr.ub.uni-muenchen.de/112852/1/MPRA_paper_112852.pdf
13. Lee, S., & Kim, B. (2020). The Effect of Servant Leadership on Employee Job Satisfaction in the Manufacturing Industry. Journal of Leadership and Organizational Studies, 27(1), 34-47.
14. Lia Yuliana Amirul Mukminin, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasojo, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan, UNY Press (Yogyakarta: UNY Press, 2019), 5–6.
15. Lizio, M. D. A., Soares, D. S., & Pereira, A. C. (2021). The Impact Of Digital Leadership On Employee Engagement. Journal Of Leadership And Organizational Studies, 28(1), 34-47. [https://Scholar.Google.Co.Id/Scholar?Q=Lizio,+M.+D.+A.,+Soares,+D.+S.,+%26+Pereira,+A.+C.+\(2021\).&HI=Id&As_Sdt=0&As_Vis=1&Oi=Scholar](https://Scholar.Google.Co.Id/Scholar?Q=Lizio,+M.+D.+A.,+Soares,+D.+S.,+%26+Pereira,+A.+C.+(2021).&HI=Id&As_Sdt=0&As_Vis=1&Oi=Scholar)
16. Loso, A., Nurhayati, O., & Sutanto, E. (2024). Implementasi Internet Of Things (Iot) Dalam Meningkatkan Efisiensi Produksi. Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer, 11(1), 1-10. https://www.researchgate.net/publication/379374704_PENGANTAR_PENERAPAN_INTERNET_OF_THINGS_Konsep_Dasar_Penerapan_Iot_Di_Berbagai_Sektor
17. Mulyatini, N., Yustini, I., Ekonomi, F., Galuh, U., Regresi, A., Sederhana, L., & Determinasi, A. K. (2020). Servant Leadership. 2 http://Repository.Upiypk.Ac.Id/9401/3/SKRIPSI_THREA%20PUTRI%20MARYANI_18101155310148_DAFTAR%20PUSTAKA.Pdf.
18. Nurul Eka Oktalisa, Rahmani, Muhd AR Imam Riauan (2024) Transformasi Digital Perspektif Islam: Masyarakat Ihsan Di Tengah-Tengah Pasar Artificial Intelligence. Jurnal UNR Vol III. <File:///C:/Users/ACER/Downloads/488-File%20Utama%20Naskah-2634-1-10-20241214>.
19. Rusdy A. Rivai. (2019). Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang..
20. Sahyaja and K S Sekhara Rao. (2018) 'New Leadership in the Digital Era-a Conceptual Study on Emotional Dimensions in Relation with Intellectual Dimensions', International Journal of Civil Engineering and Technology. <https://www.researchgate.net/profile/Dr-Rao-16/publication/323250738>
21. Sapengga, A. (2016). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 16(2), 123-136.
22. Sekaran, U., & Bougie, R. 2009. Research Method for Business Textbook: A Skill Building Approach. John Wiley & Sons Ltd
23. Siregar, S. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. In Kencana (Vol. 8, Issue 1).
24. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta. Jurnal Binawakya, 15(11), 5651–5658. <https://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1165/pdf>
25. Sugiyono. (2018). Sugiyono 2018 metode kuantitatif. In Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9)
26. Wart, M. V., Lee, S. M., & Kim, B. (2019). The Impact of Digital Leadership on Employee Engagement. Journal of Leadership and Organizational Studies, 26(2), 147-158. doi: 10.1177/1548051818816604)
27. Yang, F., & Wang, Y. (2018). The Impact of Servant Leadership on Employee Job Satisfaction: A Study in the Service Industry. Journal of Business Ethics, 147(2), 257-271.