

NO. DAFTAR FPEB: 246/UN40.A7/PK.03.04/2025

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMATIKA KABUPATEN GARUT**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh:
Sri Rizki
2107531

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2025**

LEMBAR HAK CIPTA

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN GARUT

Oleh

Sri Rizki

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Sri Rizki

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2025

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Sri Rizki
2107531

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMATIKA KABUPATEN GARUT**

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing akademik:

Bandung, 17 Juli 2025

Pembimbing I



Dr. H. Adman, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197404122001121002

Pembimbing II



Dr. Rasto, M.Pd.
NIP. 197207112001121001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran



Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.
NIP. 197201272006042001

BERITA ACARA

Skripsi ini telah diajukan pada :

Hari/Tanggal : Rabu, 27 Agustus 2024

Waktu : 08-00 – Selesai

Tempat : Gedung FPEB Universitas Pendidikan Indonesia

Susunan Panitia :

Ketua : Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P.
NIP. 196802251993012001

Sekretaris : Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.
NIP. 197201272006042001

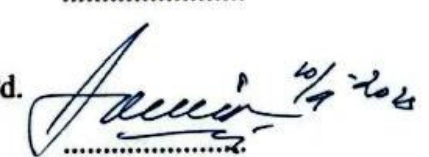
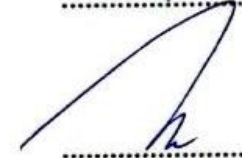
Pembimbing : 1. Dr. H. Adman, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197404122001121002

2. Dr. Rasto, M.Pd.
NIP. 197207112001121001

Penguji : 1. Prof. Dr. Hj. Tjutju Yunirsih, S.E., M.Pd.
NIP. 195309121979032001

2. Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si
NIP. 197406272001121001

3. Abi Sopyan Febrianto, S.E., M. M
NIP. 920200419950215101



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pendidikan Indonesia maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 17 Juli 2025.....

Yang membuat pernyataan



Sri Rizki
NIM. 2107531

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dengan *Employee Voice Behavior* Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut”. Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai hambatan yang sudah dilalui, maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibunda tercinta, Ibu Hj. Maemunah, sosok yang sangat berperan penting dalam perjalanan pendidikan penulis. Meskipun beliau tidak berkesempatan merasakan pendidikan hingga jenjang perguruan tinggi, namun semangat, kasih sayang, dan do'a yang tulus dari beliau selalu menjadi kekuatan dan motivasi terbesar bagi penulis. Serta Kakak, Euis Ulfianti, S.M. yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, dan motivasi hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran periode 2024-2028 yang telah memberikan arahan dan dukungan yang menjadi motivasi dalam penyelesaian studi.
4. Dr. H. Adman, S.Pd., M.Pd dan Dr. Rasto, M.Pd selaku dosen pembimbing yang dengan penuh dedikasi dan kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan motivasi kepada penulis. Berkat bimbingan yang diberikan, penulis dapat mengatasi berbagai kesulitan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf akademik Universitas Pendidikan Indonesia, khususnya Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
6. Sandi Abdul Aziz, S.STP., M.Si selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan kontribusi berharga dalam pengumpulan data penelitian. Terima kasih juga kepada Andri Agustian, S.IP serta seluruh pegawai ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut yang telah meluangkan waktu dan memberikan bantuan dalam pelaksanaan penelitian.

7. Maya Hardianti dan Reyisya Amelia Aghina Putri, sahabat-sahabat terbaik yang senantiasa menemani setiap perjalanan penulis sejak awal perkuliahan hingga akhir penyelesaian studi. Tidak lupa para *akhwat* betina solihah yang telah memberikan dukungan dan kepedulian sehingga penulis dapat mencapai titik ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Dukungan dan do'a yang diberikan sangat berarti bagi penulis

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan, baik dari segi isi maupun teknis penulisan, mengingat keterbatasan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Meskipun demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis secara khusus dan bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Bandung,

2025

Sri Rizki
NIM 2107531

ABSTRAK

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN GARUT

Oleh:
Sri Rizki

Skripsi dibimbing oleh:
Dr. H. Adman, S.Pd., M.Pd.
Dr. Rasto, M.Pd.

Penelitian ini mengkaji pengaruh *servant leadership* terhadap disiplin kerja pegawai dengan *employee voice behavior* sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut. Rendahnya disiplin kerja pegawai, khususnya dalam aspek kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan waktu kerja, menjadi perhatian utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Responden terdiri dari 46 pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan *rating scale* 5 skor, yang mengukur variabel *servant leadership*, *employee voice behavior*, dan disiplin kerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda sebagai basis perhitungan analisis mediasi berupa analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kekuatan *servant leadership* berada pada sedang; (2) tingkat efektivitas *employee voice behavior* berada pada kategori sedang; (3) tingkat disiplin kerja pegawai berada pada kategori sedang; (4) *servant leadership* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai; (5) *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *employee voice behavior*; (6) *employee voice behavior* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai; dan (7) *employee voice behavior* memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap disiplin kerja pegawai.

Implikasi penelitian ini menunjukkan perlunya peningkatan kemampuan kepemimpinan dalam aspek memulihkan emosi. Penerapan *servant leadership* yang lebih komprehensif dan didukung oleh peningkatan *employee voice behavior* diharapkan dapat membantu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pimpinan dan pengelola organisasi disarankan untuk mempertimbangkan strategi-strategi yang mendorong komunikasi dua arah yang lebih efektif serta mengembangkan budaya kerja yang mendukung partisipasi aktif pegawai dalam perbaikan organisasi.

Kata Kunci: *Servant Leadership, Employee Voice Behavior, Disiplin Kerja*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE WITH EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR AS A MEDIATING VARIABLE AT THE COMMUNICATION AND INFORMATICS OFFICE OF GARUT REGENCY

By:
Sri Rizki

Guided by:
Dr. H. Adman, S.Pd., M.Pd.
Dr. Rasto, M.Pd.

This research examines the influence of servant leadership on employee work discipline with employee voice behavior as a mediating variable at the Communication and Informatics Office of Garut Regency. The low level of employee work discipline, particularly in aspects of attendance and compliance with working time regulations, has become a primary concern in improving public service quality. This study employs a descriptive quantitative approach with survey method. The respondents consist of 46 employees at the Communication and Informatics Office of Garut Regency. Data were collected using a questionnaire with a 5-point rating scale, measuring variables of servant leadership, employee voice behavior, and work discipline. Data analysis was conducted using multiple linear regression as the basis for calculating mediation analysis in the form of path analysis.

The research findings indicate that: (1) the effectiveness of servant leadership is in the medium category; (2) the level of employee voice behavior is in the medium category; (3) the level of employee work discipline is in the medium category; (4) servant leadership has a positive influence on employee work discipline; (5) servant leadership has a positive influence on employee voice behavior; (6) employee voice behavior has a positive influence on employee work discipline; and (7) employee voice behavior mediates the influence of servant leadership on employee work discipline.

The implications of this research demonstrate the need for improving leadership capabilities in aspects of emotional healing. The implementation of more comprehensive servant leadership supported by enhanced employee voice behavior is expected to help improve employee work discipline. Leaders and organizational managers are recommended to consider strategies that promote more effective two-way communication and develop a work culture that supports active employee participation in organizational improvement.

Keywords: *Servant Leadership, Employee Voice Behavior, Work Discipline*

DAFTAR ISI

LEMBAR HAK CIPTA	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
BERITA ACARA	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
2.1. Tinjauan Pustaka	13
2.1.1. Konsep Kepemimpinan	13
2.1.2. Konsep Perilaku Suara Pegawai (<i>Employee Voice Behavior</i>)	21
2.1.3. Konsep Disiplin Kerja	26
2.2. Penelitian Terdahulu	35
2.3. Kerangka Berpikir	40
2.4. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN	45
3.1. Objek Penelitian	45
3.2. Desain Penelitian.....	45
3.2.1. Metode Penelitian	45
3.2.2. Operasional Variabel Penelitian	46
3.2.3. Populasi Penelitian	51
3.2.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	53
3.2.5. Pengujian Instrumen Penelitian	54
3.2.6. Persyaratan Analisis Data	59
3.2.7. Teknik Analisis Data	61
3.2.8. Pengujian Hipotesis	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	69
4.1. Hasil Penelitian	69

4.1.1.	Gambaran Umum Tempat Penelitian	69
4.1.2.	Deskripsi Variabel Penelitian	70
4.1.3.	Hasil Pengujian Persyaratan Analisis Data	91
4.1.4.	Hasil Pengujian Analisis Data	96
4.1.5.	Hasil Pengujian Hipotesis.....	100
4.2.	Pembahasan Hasil Penelitian	107
4.2.1.	Kekuatan <i>Servant leadership</i>	107
4.2.2.	Efektivitas <i>Employee voice behavior</i>	110
4.2.3.	Tingkat Disiplin Kerja Pegawai	113
4.2.4.	Pengaruh <i>Servant leadership</i> Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.....	116
4.2.5.	Pengaruh <i>Servant leadership</i> Terhadap <i>Employee Voice Behavior</i>	118
4.2.6.	Pengaruh <i>Employee Voice Behavior</i> Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.....	121
4.2.7.	Pengaruh <i>Servant leadership</i> Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Melalui <i>Employee Voice Behavior</i> Sebagai Variabel Mediasi	123
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	126
5.1.	Simpulan	126
5.2.	Saran.....	127
	DAFTAR PUSTAKA	129
	LAMPIRAN.....	137

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Pegawai Tahun 2023	2
Tabel 1.2	Data Absensi Pegawai Tahun 2024	3
Tabel 3.1	Operasional Variabel <i>Servant leadership</i> (X)	46
Tabel 3.2	Operasional Variabel <i>Employee voice behavior</i> (M)	48
Tabel 3.3	Operasional Variabel Disiplin Kerja (Y)	50
Tabel 3.4	Jumlah Pegawai (DISKOMINFO) Kabupaten Garut	52
Tabel 3.5	Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Servant Leadership</i> (X)	55
Tabel 3.6	Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Employee Voice Behavior</i> (M)	56
Tabel 3.7	Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (Y)	57
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	59
Tabel 3.9	Skala Penafsiran Skor	63
Tabel 3.10	Guildford Emperical Rulesi	66
Tabel 4.1	Rekapitulasi Rata-Rata Skor Indikator Variabel <i>Servant Leadership</i>	70
Tabel 4.2	Deskripsi Indikator Membentuk Konsep	72
Tabel 4.3	Deskripsi Indikator Memulihkan Emosi	73
Tabel 4.4	Deskripsi Indikator Membantu Pengikut Tumbuh dan Sukses	74
Tabel 4.5	Deskripsi Indikator Berperilaku Secara Etis	75
Tabel 4.6	Deskripsi Indikator Memberdayakan	76
Tabel 4.7	Deskripsi Indikator Menciptakan Nilai Untuk Masyarakat	77
Tabel 4.8	Deskripsi Indikator Menciptakan Mengutamakan Bawahan	78
Tabel 4.9	Rekapitulasi Rata-Rata Skor Indikator Variabel <i>Employee Voice Behavior</i>	79
Tabel 4.10	Deskripsi Indikator Supportive Voice	81
Tabel 4.11	Deskripsi Indikator Constructive Voice	82
Tabel 4.12	Deskripsi Indikator Defensive Voice	83
Tabel 4.13	Deskripsi Indikator Destructive voice	84
Tabel 4.14	Rekapitulasi Rata-Rata Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja	85
Tabel 4.15	Deskripsi Indikator Kehadiran	87
Tabel 4.16	Deskripsi Indikator Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja	88
Tabel 4.17	Deskripsi Indikator Ketaatan Terhadap Standar Kerja	89
Tabel 4.18	Deskripsi Indikator Kewaspadaan	90
Tabel 4.19	Deskripsi Indikator Bekerja Etis	91
Tabel 4.20	Hasil Uji Normalitas	92
Tabel 4.21	Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap <i>Servant Leadership</i>	93
Tabel 4.22	Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap <i>Employee Voice Behavior</i>	93
Tabel 4.23	Hasil Uji Multikolinearitas	95
Tabel 4.24	Hasil Uji Heteroskedastisitas	96
Tabel 4.25	Koefisiensi Regresi Substruktural 1	97

Tabel 4.26	Koefisiensi Regresi Substruktural 2.....	97
Tabel 4.27	Uji Koefisiensi Korelasi Dan Determinasi Substruktural 1	99
Tabel 4.28	Uji Koefisiensi Korelasi Dan Determinasi Substruktural 2	99
Tabel 4.29	Uji Hipotesis Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Terhadap Disiplin Kerja	101
Tabel 4.30	Uji Hipotesis Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Terhadap Disiplin Kerja	102
Tabel 4.31	Uji Hipotesis Pengaruh Employee voice behavior Terhadap Disiplin Kerja	104
Tabel 4.32	Model Uji Sobel Substruktural 1	105
Tabel 4.33	Model Uji Sobel Substruktural 2	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	43
Gambar 3.1	Model Analisis jalur	65
Gambar 3.2	Hubungan Antara Variabel Independen dan Variabel Dependen Dengan Pengaruh Variabel Mediator	68
Gambar 4.1	Model Analisis Jalur Substruktural 1	97
Gambar 4.2	Model Analisis Jalur Substruktural 1	98
Gambar 4.3	Full Model Analisis Jalur	98
Gambar 4.4	Hasil Uji Sobel.....	107
Gambar 4.5	Rata-Rata Skor Variabel <i>Servant Leadership</i> Berdasarkan Indikator.....	108
Gambar 4.6	Rata-Rata Skor Variabel <i>Employee Voive Behavior</i> Berdasarkan Indikator.....	111
Gambar 4.7	Rata-Rata Skor Variabel Disiplin Kerja Berdasarkan Indikator ..	113

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penelitian	138
Lampiran 2	Jawaban Surat Izin Penelitian	139
Lampiran 3	Instrumen Penelitian.....	141
Lampiran 4	Surat Keputusan Pembimbing Skripsi	147
Lampiran 5	Lembar Bimbingan Skripsi	149
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	151
Lampiran 7	Tabulasi Data Penelitian	154
Lampiran 8	Hasil Uji Normalitas	158
Lampiran 9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	159
Lampiran 10	Hasil Uji Heteroskedastiisitas	159
Lampiran 11	Hasil Uji Linearitas	160
Lampiran 13	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	162
Lampiran 14	Daftar Riwayat Hidup	164

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, D., Feng, X., & Omar, I. M. (2025). Review of the knowledge base of servant leadership in higher education research, 1998 to 2023. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2025.2470747>
- Adrianto, D. S. (2024). *Melodi Kepemimpinan Sekolah Siap Melayani*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Agusdinata, T. (2022). *Pengaruh Servant Leadership, Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) Kota Padang* [PhD Thesis, UNIVERSITAS BAITURRAHMAH]. Padang. <https://repository.unbrah.ac.id/id/eprint/1778/>
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press. <https://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/40887/>
- 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), 35–48.
- Amirudin, S. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan dan Aplikasi*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Amruddin, A., Priyanda, R., Agustina, T. S., Nyoman Sri Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., & Yuniati, I. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka. <http://repository.umb.ac.id/59/>
- Arifin, Z. (2019). *Penelitian Pendidikan; Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Dompur Timur. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229.
- Azzahrah, F., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Leader Member Exchange Dan Voice Behavior Pada Karyawan Pt. Suluh Ardh Engineering. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 451–455. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20119>
- Bahar, L. C. (2025). *Refining Albert O. Hirschman's Model: High-Performance Employee Covert Behavior Toward Organizational Identity Change* [PhD Thesis, Pepperdine University]. <https://search.proquest.com/openview/dbd4feb09b86ef4e0b1f5ae133c6ad8b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Budiono, A., Wasino, H., & Cyasmoro, V. (2024). *Manajemen: Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi*. Sumedang: Mega Press Nusantara.

- Calen, S. E., & Theng, B. P. (2022). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)*. Medan: Merdeka Kreasi Group.
- Canavesi, A., & Minelli, E. (2022). Servant Leadership: A Systematic Literature Review and Network Analysis. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34(3), 267–289. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09381-3>
- Chen, A. S.-Y., & Hou, Y.-H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.007>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). Organizational behavior: Improving performance and commitment. *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill Education. www.mhhe.com, 1–632.
- Dami, Z. A., Imron, A., Burhanuddin, Supriyanto, A., & Pellokila, I. I. (2023). Servant Leadership and Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Trust. *FIIB Business Review*, 23197145231204116. <https://doi.org/10.1177/23197145231204116>
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. United Kingdom: Pearson. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/12641>
- Dierendonck, D. V., Lv, F., & Xiu, L. (2024). Servant leadership, meaningfulness and flow: An upward spiral. *The Journal of Positive Psychology*, 1–11. <https://doi.org/10.1080/17439760.2024.2427578>
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., Ibrahim, G., & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: A response to Covid-19 pandemic. *Human Resource Development International*, 23(4), 380–394. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1780078>
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*, 1(1), 190–202.
- Firdaus, D. H. (2023). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Penerbit Widina.
- Firdaus, V., Novitasari, E. D., & Sudarso, S. (2023). Effectiveness of Administrative Work from Home, Reward and Servant Leadership on Employee Work Productivity Using Disciplinary Rules as Intervening Variables. *Calitatea*, 24(196), 310–319. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.38>
- Fuadi, A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(5), 1–20.

- Gatto, P. A., & Awangga, R. M. (2023). *Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means*. Bandung: Penerbit Buku Pedia.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, John M, Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2012). *Organizational Behavior & Management (TENTH EDITION)*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gunawan, A. (2024). *Kepemimpinan Melayani di Era Digital: Mendorong Komitmen dan Perilaku Positif Pendidik dalam Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Selat Media.
- Haro, A., Maduratna, E. S., Sulaiman, S., Kaligis, J. N., Hasanah, N., Handayani, T., Sa'dianoor, H., Nasution, U. B., & Suhardi, D. (2024). *Buku Ajar Kepemimpinan*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hawa, A. I., & Nafi'a, B. A. (2024). Efektivitas Penerapan Absensi Online (Jgu Attendance) Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di PT Jatim Grha Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 10(1), 31–36.
- Hayani, F., Oktavia, I., Oktavia, R., Septa Adri Fania, Yulia Hanoselina, & Rahmadhona Fitri Helmi. (2024). Analisis Permasalahan Etika Pejabat Pemerintahan Dari Perspektif Administrasi Publik. *Eksekusi : Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 2(4), 259–268. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v2i4.1532>
- Hendrayani, H., & Angraini, H. V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 125–136.
- Hidayat, D. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership) Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Di Lingkungan Kantor Pusat Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia* [Masters, Universitas Pendidikan Indonesia]. <http://repository.upi.edu>
- Ivano, W., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 36–54.
- Jiang, X., & Wei, Y. (2024). Linking Servant Leadership to Followers' Thriving at Work: Self-Determination Theory Perspective. *Frontiers in Psychology*, 15(1384110), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1384110>
- Jit, R., Bharti, A., Sharma, U., & Rajeev, P. V. (2020). *Servant Leadership and Organizational Discipline: A Qualitative Study*. USA: IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-1108-4.ch006>

- Kaptein, M. (2015). The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence. *Journal of business ethics*, 132, 415–431.
- Kerzner, H., Zeitoun, A., & Vargas, R. V. (2022). *Project Management Next Generation: The Pillars for Organizational Excellence*. Canada: John Wiley & Sons.
- Kim, T., & Cho, W. (2024). Employee Voice Opportunities Enhance Organizational Performance When Faced With Competing Demands. *Review of Public Personnel Administration*, 44(4), 713–739. <https://doi.org/10.1177/0734371X231190327>
- Kostelecky, S. R., Townsend, L., & Hurley, D. A. (2023). Cultural Humility and Servant Leadership. Dalam *Hopeful Visions, Practical Actions: Cultural Humility in Library Work* (hlm. 153). USA: American Library Association.
[https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=gErREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Kostelecky,+S.+R.,+Townsend,+L.,+%26+Hurley,+D.+A.+\(2023\).+Cultural+Humility+and+Servant+Leadership.+Hopeful+Visions,+Practical+Actions:+Cultural+Humility+in+Library+Work,+153.&ots=uc_Hzq6vU8&sig=RhyNLJyYjGfpBsUDyEwPV2rB6WE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=gErREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Kostelecky,+S.+R.,+Townsend,+L.,+%26+Hurley,+D.+A.+(2023).+Cultural+Humility+and+Servant+Leadership.+Hopeful+Visions,+Practical+Actions:+Cultural+Humility+in+Library+Work,+153.&ots=uc_Hzq6vU8&sig=RhyNLJyYjGfpBsUDyEwPV2rB6WE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Lapointe, E., & Vandenberghe, C. (2018). Examination of the relationships between servant leadership, organizational commitment, and voice and antisocial behaviors. *Journal of business ethics*, 148, 99–115. <https://doi.org/doi.org/10.1007/s10551-015-3002-9>
- Letizia, A. (2018). *Using Servant Leadership: How to Reframe the Core Functions of Higher Education*. USA: Rutgers University Press.
- Li, P., Yin, K., Shi, J., Damen, T. G. E., & Taris, T. W. (2024). Are Bad Leaders Indeed Bad for Employees? A Meta-Analysis of Longitudinal Studies Between Destructive Leadership and Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 191(2), 399–413. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05449-2>
- Ma, G., Wu, W., Liu, C., Ji, J., & Gao, X. (2024). Empathetic leadership and employees' innovative behavior: Examining the roles of career adaptability and uncertainty avoidance. *Frontiers in Psychology*, 15, 1371936. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1371936>
- Malik, S. (2020). *The Discipline Of State Civil Apparatuses In Scope Of Regional Work Units In South Buru Regency*. 09(01), 763–767.
- Malingkas, D. M. (2022). *Servant Leader Integritas Kinerja Kepala sekolah*. Sumatera Barat: Cv. Azka Pustaka.
- Maynes, T. D., Podsakoff, P. M., Nathan P., & Yoo, A. N. (2024). Harnessing the power of employee voice for individual and organizational effectiveness. *Business Horizons*, 67(3), 283–298. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.02.005>

- Muhidin, S. A., & Abdurrahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian* (3 ed.). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nelfa, F., & Heikal, J. (2024). Analisis Penyebab Rendahnya Kedisiplinan Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Dharmasraya Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat Menggunakan Grounded Theory. *CBJIS: Cross-Border Journal of Islamic Studies*, 6(1), 67–78. <https://doi.org/10.37567/cbjis.v6i1.2963>
- Newton, D. (2018). *Expanding our Understanding of Constructive Voice: Accounting for Voice Function and Scope*. USA: Arizona State University. <https://search.proquest.com/openview/185cd5079074af635c0ae9fc265cf03f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VOICE BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5), 1–13.
- Oladimeji, K. A. (2024). The Power of Employee Voice: A Key to Building a Culture of Ethics and Engagement in the Workplace. *Journal of Governance*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.31506/jog.v9i1.19766>
- Parker, N. S. (2024). *The Influence of Resilience on Servant Leadership* [PhD Thesis, Regent University. United States Of America]. <https://search.proquest.com/openview/b07aed597b775a5eb7e546d026efb72a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (t.t.). Database Peraturan | JDIH BPK. Diambil 6 Maret 2025, dari <http://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. New York: Oxford University Press.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Prastya, K. P. D., & Sunata, I. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung. *Journal Research of Management*, 3(2), 235–245. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i2.76>
- Prihatsanti, U., Kristiana, I. F., Widayanti, C. G., Ahar, J. V., & Karim, C. H. A. (2023). Do you really want to speak? Antecedent of Voice Behavior in Organization. *Proceedings of International Conference on Psychological Studies (ICPsyche)*, 4, 231–238. <https://doi.org/10.58959/icpsyche.v4i1.40>

- Qing, M., & JinHua, Z. (2023). The Influence of Participative Leadership on the Voice Behavior of Public Servants. *Public Personnel Management*, 52(3), 291–316. <https://doi.org/10.1177/00910260221147692>
- Rachman, A., Yochanan, E., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher. https://www.researchgate.net/profile/Hery-Purnomo/publication/377469385_METODE_PENELITIAN_KUANTITATIF_KUALITATIF_DAN_RD/links/65a89006bf5b00662e196dde/METODE-PENELITIAN-KUANTITATIF-KUALITATIF-DAN-R-D.pdf
- Ramdani, F., Hilmiyah, F., & Indriyani, V. (2025). The Impact of SPSS on Research Completion. *TOFEDU: The Future of Education Journal*, 4(2), 419–429.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga* (Ketiga, Vol. 186). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Essentials of Organizational Behavior*. Prentice Hall PTR.
- Sari, N., Manggaberani, A. A., Jusmiana, A., Metianing, D., Solikhin, F., Negara, H. R. P., Silubun, H. C. A., Disnawati, H., Afri, L. E., & Dos Santos, M. (2025). *KONSTRUKSI INSTRUMEN PENDIDIKAN*. Gowa: CV. Ruang Tentor.
- Savitri, D. A. M., Kurniasari, D., & Mbiliyora, A. (2021). Pengaruh Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2017-2019). *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 21(02), 500–507. <https://doi.org/10.29040/jap.v21i02.1825>
- Schein, E. H. (2015). *Organizational culture and leadership* (Fourth Edition, Vol. 2). USA: Jossey-Bass A Wiley Imprint. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.,+%26+Schein,+P.+\(2017\).+Organizational+culture+and+leadership+\(5th+ed.\).+Jossey-Bass.&ots=oqgpLb8pQo&sig=fU92lPPnxAZDSyWEn58kKcbiu3o](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.,+%26+Schein,+P.+(2017).+Organizational+culture+and+leadership+(5th+ed.).+Jossey-Bass.&ots=oqgpLb8pQo&sig=fU92lPPnxAZDSyWEn58kKcbiu3o)
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (hlm. 203–206). USA: John Wiley & Sons, Inc. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Ko6bCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA19&dq=Sekaran+%26+Bougie,+2016&ots=2D2LX5M0hT&sig=oFGmSCfXGwaZVr3Hihkwwyjk3ls>
- Sendjaya, S., Pekerti, A., Härtel, C., Hirst, G., & Butarbutar, I. (2016). Are authentic leaders always moral? The role of Machiavellianism in the relationship between authentic leadership and morality. *Journal of Business Ethics*, 133, 125–139.
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (E. Murniarti, Ed.). Jakarta: UKI Press. <http://repository.uki.ac.id/13063/>

- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirodjudin, R. F., Kirana, A. K. C., & Subiyanto, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, dan Servant Leadership serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Kota Yogyakarta. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 4(2), 627–636. <https://doi.org/10.47467/edu.v4i2.1406>
- Siswanti, Y., & Anjasasi, F. A. (2017). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Employee's Organizational Member Performance (Eomp) Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Dan Dukungan Organisasional Persepsian. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 8(2), 169–183.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, R., Firdiyansyah, I., & Jalal, A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT PLN (PERSERO) Kota Tanjungpinang* [PhD Thesis, Universitas Maritim Raja Ali Haji. Tanjung Pinang]. <http://repository.umrah.ac.id/id/eprint/7259>
- Song, J., Tran, D. Q., Ferch, S. R., & Spears, L. C. (2020). *Servant-Leadership and Forgiveness: How Leaders Help Heal the Heart of the World*. New York: State University of New York Press, Albanny.
- Song, Y., Tian, Q., & Kwan, H. K. (2022). Servant leadership and employee voice: A moderated mediation. *Journal of Managerial Psychology*, 37(1), 1–14. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2020-0077>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599–5609. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1747>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd (Kedua)*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sulila, I., & Naue, R. (2020). The Effect of Cultural and Working Discipline on Performance of Civil Apparatus. *Public Policy and Administration Research*, 10(1), 17–13.
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM PRESS. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=qXVQEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA143&dq=Kewaspadaan+dalam+konteks+disiplin+kerja+melibatkan+kemampuan+pegawai+untuk+tetap+fokus,+teliti,+dan+responsif+terhadap+berbagai+situasi+kerja+yang+mungkin+timbul+&ots=DYUg8IGjPY&sig=2SOTl33uQvMpPtEnyEjdc75ywOs>
- Suprihatin, S., Putra, Y. D., Rofiq, A., Judijanto, L., & Indrayani, E. (2024a). The Influence of Personnel Management and Servant Leadership on Teacher Discipline. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 415–428.

- Suprihatin, S., Putra, Y. D., Rofiq, A., Judijanto, L., & Indrayani, E. (2024b). The Influence of Personnel Management and Servant Leadership on Teacher Discipline. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.31538/ndh.v9i2.5106>
- Suryantoro, N. K., Agustina, T. S., Eliyana, A. K., & Wardani, L. K. (2021). Servant Leadership Dan Pengaruhnya Pada Employee Voice (Servant Leadership And Its Effect On Employee Voice). *Jurnal EKBIS*, 22(2), Article 2. <https://doi.org/10.30736/je.v22i2.838>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=OhZNDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=soetrisno+Manajemen+sumber+daya+manusia&ots=MWU7k1pBH9&sig=ffbIeHXDHRakjPE3kZ2PbZHiLSM>
- Syarifuddin, S., & Saudi, I. A. (2022). *Metode riset praktis regresi berganda menggunakan SPSS* (hlm. 129). Palangkaraya: Bobby Digital Center. <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/4022>
- Tursunbayeva, A., & Gal, H. C. B (2024). Adoption of artificial intelligence: A TOP framework-based checklist for digital leaders. *Business Horizons*, 67(4), 357–368. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.04.006>
- Vopava, J., Douda, V., Kratochvil, R., & Konecki, M. (2017). *Proceedings of The 10th MAC 2017*. Prague: MAC Prague consulting.
- Wardani, L. P. P. K. (2024). *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Pada Koperasi Pasar Srinadi Kabupaten Klungkung* [PhD Thesis, Universitas Mahasarakswati Denpasar. Bali]. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5717/>
- Wilkinson, A., Donaghey, J., Dundon, T., & Freeman, R. B. (2020). *Handbook of Research on Employee Voice* (Kedua). USA: Edward Elgar Publishing.
- Xu, Z., Gu, Y., Wang, H., & Liu, L. (2024). Servant leadership and employee voice behavior: The role of employee work reflection and employee proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 15, 1421412.
- Yanti, M., Z, M., & Suharlian, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 3 Konawe Selatan. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 38–51. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.452>
- Zhang, Z.-Q., & Chen, C.-S. (2020). The Impact of Psychological Capital on Employees' Voice Behavior: Based on the Mediating Role of Work Engagement and Organizational Commitment. In China-ASEAN International Conference 2020 & International Conference on Tourism, Business, & Social Sciences. Bangkok: CAIC & ICTBS, 2(15), 149–158. <https://doi.org/10.6947/caicictbs.202004.0015>