

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *SERVANT LEADERSHIP* PADA KETUA ORGANISASI DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagai persyaratan

Memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

**Puja Bela Yosefa**

**30701700097**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**SEMARANG**

**2021**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN KERJA DENGAN SERVANT LEADERSHIP  
PADA KETUA ORGANISASI DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**PUJA BELA YOSEFA**  
30701700097

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal



Abdurrohman, S.Psi, M.Si

22 JULI 2021

Semarang, 22 JULI 2021

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung



Ruseno Arjanggi, S.Psi., M.A.  
NIK. 210700010

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN SERVANT LEADERSHIP PADA KETUA ORGANISASI DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Puja Bela Yosefa**  
Nim: 30701700097

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal 30 Juli 2021

Dewan Penguji

1. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si
2. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi
3. Abdurrohman, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 19 Agustus 2021

Mengetahui



Psikologi  
Sultan Agung

Ruseno Arjanggi, S.Psi, M.A., Psikolog  
NIK. 210700010

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Puja Bela Yosefa dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut

Semarang, Juli 2021

Yang menyatakan



Puja Bela Yosefa

NIM. 30701700097

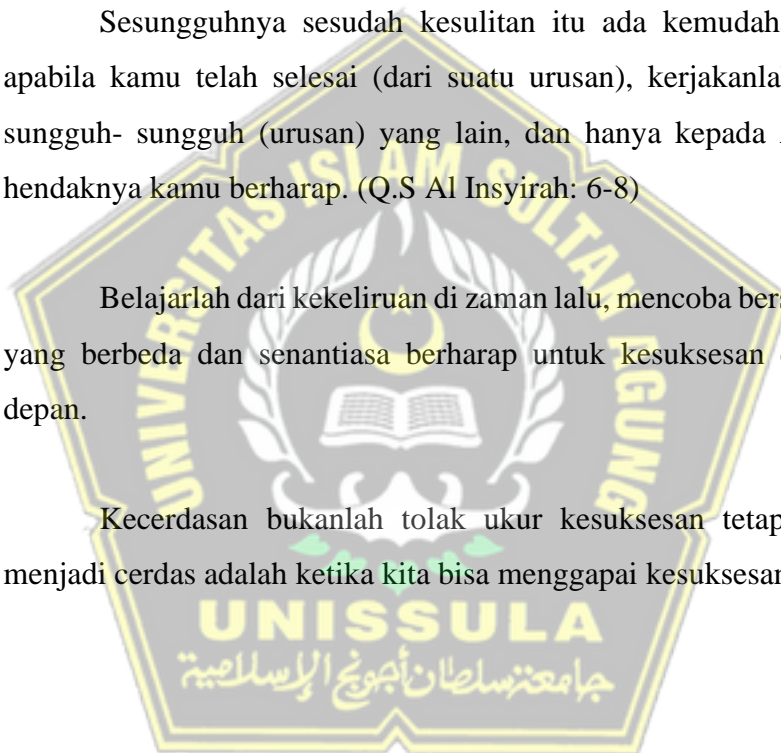
## MOTTO

Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah: 105)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh- sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap. (Q.S Al Insyirah: 6-8)

Belajarlh dari kekeliruan di zaman lalu, mencoba bersama cara yang berbeda dan senantiasa berharap untuk kesuksesan di zaman depan.

Kecerdasan bukanlah tolak ukur kesuksesan tetapi dengan menjadi cerdas adalah ketika kita bisa menggapai kesuksesan.



## **PERSEMBAHAN**

### **Penulis persembahkan karya ini kepada:**

Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Sugiman dan Mama Puji Aminah yang tak henti-hentinya memberikan doa, cinta, kasih sayang, dan dukungan kepada penulis serta Adek Randika Dwi Sakti yang selalu memberikan semangat.

Dosen Pembimbingku Bapak Abdurrohman, S.Psi, M.Si yang telah sabar membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, masukan, nasehat serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Almamater Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang kebanggaan peneliti.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
KATA PENGANTAR .....	xiii
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. PERUMUSAN MASALAH.....	5
C. TUJUAN PENELITIAN.....	5
D. MANFAAT PENELITIAN.....	5
BAB II.....	6
LANDASAN TEORI.....	6
A. <i>Servant Leadership</i> .....	6
1. Pengertian <i>servant leadership</i> .....	6
2. Faktor-faktor <i>servant leadership</i> .....	6
3. Aspek-aspek <i>servant leadership</i> .....	8
B. Komitmen organisasi.....	9
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	9
2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	10
3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	11
C. Hubungan antara komitmen organisasi dengan <i>servant leadership</i> .....	12
D. Hipotesis.....	13
BAB III METODE PENELITIAN.....	14

A. Identifikasi Penelitian.....	14
B. Definisi Operasional.....	14
1. <i>Servant leadership</i> .....	14
2. Komitmen organisasi .....	14
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	15
1. Populasi.....	15
2. Sampel .....	15
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	15
D. Metode Pengumpulan Data .....	15
1. Skala <i>servant leadership</i> .....	15
2. Skala komitmen organisasi.....	16
E. Validitas, Uji Daya dan Reliabilitas .....	16
1. Validitas .....	16
2. Uji Daya Beda Aitem.....	17
3. Reliabilitas .....	17
F. Teknik Analisis Data.....	17
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>19</b>
A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian.....	19
1. Orientasi kanchah penelitian.....	19
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	19
B. Pelaksanaan Penelitian .....	25
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	25
1. Uji Normalitas.....	25
2. Uji Hipotesis .....	26
D. Deskripsi Hasil Penelitian .....	27
1. Deskripsi Data <i>Servant Leadership</i> .....	27
2. Deskripsi Data Komitmen Organisasi .....	28
E. Pembahasan .....	29
F. Kelemahan .....	31
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>32</b>
A. Kesimpulan.....	32

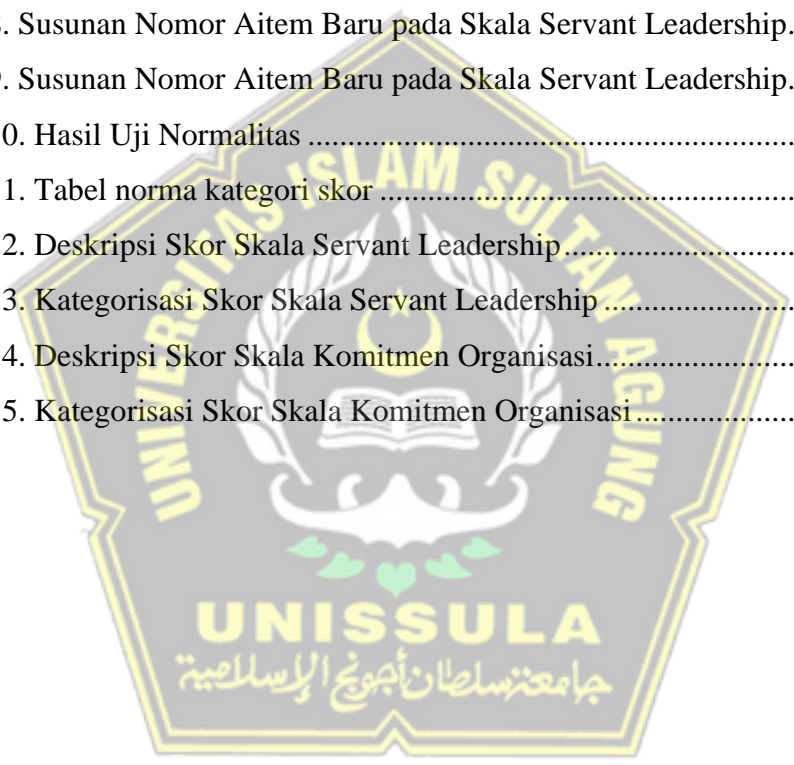


B. Saran.....	32
DAFTAR PUSTAKA .....	33
LAMPIRAN.....	36



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> skala <i>Servant Leadership</i> .....	16
Tabel 2. <i>Blue print</i> skala komitmen organisasi.....	16
Tabel 3. Sebaran Skala <i>Servant Leadership</i> .....	21
Tabel 4. Sebaran Skala Komitmen Organisasi.....	21
Tabel 5. Uraian pembagian skala uji coba .....	22
Tabel 6. Daya Beda Aitem <i>Servant Leadership</i> .....	23
Tabel 7. Daya Beda Aitem Komitmen Organisasi.....	23
Tabel 8. Susunan Nomor Aitem Baru pada Skala <i>Servant Leadership</i> .....	24
Tabel 9. Susunan Nomor Aitem Baru pada Skala <i>Servant Leadership</i> .....	25
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas .....	26
Tabel 11. Tabel norma kategori skor .....	27
Tabel 12. Deskripsi Skor Skala <i>Servant Leadership</i> .....	28
Tabel 13. Kategorisasi Skor Skala <i>Servant Leadership</i> .....	28
Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi.....	29
Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Komitmen Organisasi.....	29



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Deskripsi Skala <i>Servant Leadership</i> .....	28
Gambar 2. Deskripsi Skala Komitmen Organisasi .....	29



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Uji Coba .....	37
Lampiran B Tabulasi Data Uji Coba.....	45
Lampiran C Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Skala Uji Coba .....	53
Lampiran D Skala Penelitian .....	60
Lampiran E Tabulasi Skala Peneltian .....	67
Lampiran F Uji Asumsi dan Uji Hipotesis.....	76
Lampiran G Surat Izin Penelitian dan Dokumentasi Penelitian.....	82



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan inayah-Nya yang telah diberikan kepada peneliti sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan sesuai harapan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang harus ditempuh untuk menyelesaikan program S1 Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Peneliti menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini banyak mengalami kendala dan rintangan yang datang namun berkat dukungan, bantuan dan dorongan dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga peneliti mampu melewati rintangan dengan baik. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa Terima kasih kepada :

1. Bapak Ruseno Arjangi, S.Psi., MA. selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah membantu dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Bapak Abdurrohman, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia meluangkan waktu, mengarahkan, dan memberi dukungan selama proses penyusunan skripsi berlangsung.
3. Ibu DRA Rohmatun selaku dosen wali yang telah bersedia meluangkan waktu, mengarahkan dan memberi dukungan selama proses perkuliahan berlangsung.
4. Rektor Universitas Islam Sultan Agung terima kasih telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
5. Ketua organisasi yang telah membantu mengisi skala penelitian sehingga penelitian berjalan dengan lancar
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama menempuh studi di UNISSULA.
7. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang memberikan kemudahan, fasilitas, bantuan dan kerjasama selama ini.

8. Bapak Sugiman dan Mama Puji Aminah yang tak henti-hentinya memberikan doa, dukungan, kasih sayang kepada peneliti serta selalu memberikan nasehat dan mengingatkan kepada Allah SWT.
9. Adek Randika Dwi Sakti dan kakak sepupu Ardi Prasetyo yang selalu memberikan dukungan, saran dan semangat agar dapat menyelesaikan perkuliahan.
10. Terima kasih untuk teman-teman kelas C 2017 atas kebersamaannya, dukungan, canda dan tawa yang diberikan sehingga menjadikan perkuliahan ini menjadi penuh makna.
11. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku Ramadhani Wulan Budiarti, Pamila Miftaqul Fiqria, Nur Roihana Zulfa, Shinta Sauma Puspitaningtyas, Sandy Agung Gumelar, Veais Nindika Pratama, Tamara Sindy Pratama yang selalu memberikan dukungan dan bantuan sehingga masa perkuliahan penuh dengan kebahagiaan.
12. Terima kasih kepada Yuni Sasfiranti, Rani Widya Anggraini, Veais Nindika Pratama yang selalu memberikan semangat dan bantuan dalam menyusun skripsi ini.

Skripsi ini telah dikerjakan dengan proses penyelesaian dengan sebaik-baiknya, Peneliti menyadari dengan segala keterbatasan yang peneliti miliki, karya ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Peneliti berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan Psikologi.

Semarang, Juli 2021

Puja Bela Yosefa

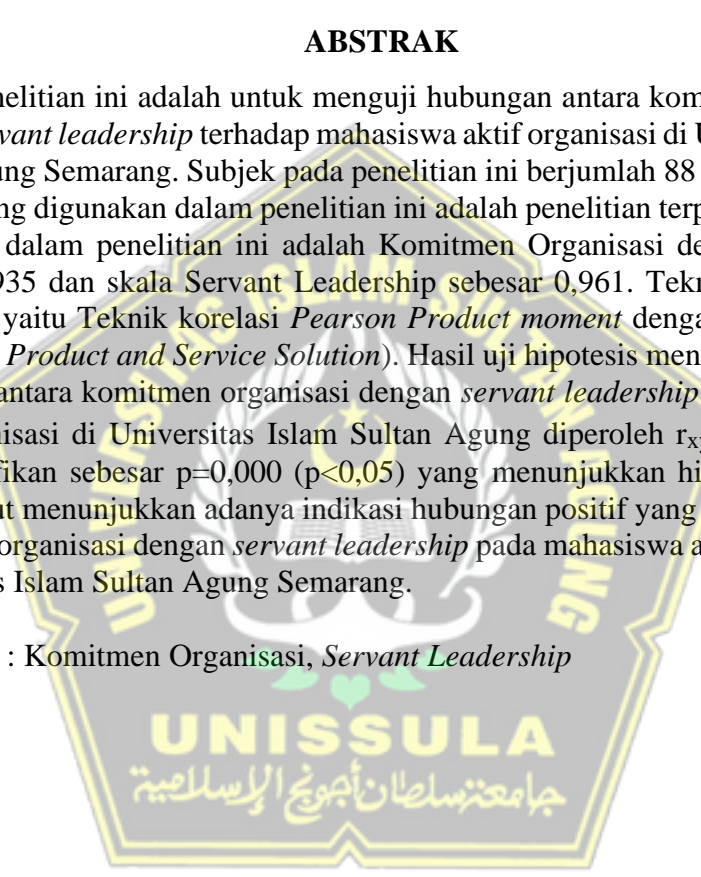
# HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *SERVANT LEADERSHIP* PADA KETUA ORGANISASI DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

Puja Bela Yosefa  
Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung  
Email : [pujabelayosefa@gmail.com](mailto:pujabelayosefa@gmail.com)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan *servant leadership* terhadap mahasiswa aktif organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Subjek pada penelitian ini berjumlah 88 ketua organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian terpacai. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi dengan reliabilitas sebesar 0,935 dan skala *Servant Leadership* sebesar 0,961. Teknik analisis yang digunakan yaitu Teknik korelasi *Pearson Product moment* dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *servant leadership* pada mahasiswa aktif organisasi di Universitas Islam Sultan Agung diperoleh  $r_{xy} = 0,920$  dengan taraf signifikan sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan adanya indikasi hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *servant leadership* pada mahasiswa aktif organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, *Servant Leadership*



**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
AND SERVANT LEADERSHIP AT HEAD OF ORGANIZATION AT  
SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY**

*Puja Bela Yosefa  
Faculty of Psychology  
Sultan Agung Islamic University  
Email : pujabelayosefa@gmail.com*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine the relationship between organizational commitment and servant leadership on organizationally active students at Sultan Agung Islamic University, Semarang. The total of the subjects in this study were 88 leaders of organizations. The method used in this research was used research. The scale used in this study was Organizational Commitment scale with a reliability of 0.935 and Servant Leadership scale of 0.961. The analysis technique used was the Pearson Product moment correlation technique with the help of SPSS (Statistical Product and Service Solution). The results of the hypothesis test showed that there was a relationship between organizational commitment and servant leadership on organizationally active students at Sultan Agung Islamic University, obtained  $r_{xy} = 0.920$  with a significant level of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) which indicated the hypothesis was accepted. This showed that there was an indication of a significant positive relationship between organizational commitment and servant leadership in organizationally active student at Sultan Agung Islamic University, Semarang.*

*Keywords: Organizational commitment, servant leadership*



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Seorang pemimpin harus memiliki peran penting dalam keberlangsungan organisasi yang dipimpin. Pada zaman sekarang ini pemimpin harus berperan aktif dalam meningkatkan kualitas organisasi. Banyak sekali model kepemimpinan yang ada dan diterapkan di sebuah organisasi. Salah satu model yang ada adalah model kepemimpinan kontemporer. Model kepemimpinan kontemporer dapat diterapkan untuk menunjang layanan organisasi. Kepemimpinan kontemporer merupakan profil yang dapat melayani melalui *servant leadership* (kepemimpinan melayani). *Servant leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan berawal dari perasaan seseorang yang tulus dari hati untuk menjadi orang pertama yang melayani dalam organisasi (Greenlaf, 2002).

*Servant leadership* memiliki keunikan tersendiri dan menjadi pembeda dengan jenis kepemimpinan yang lainnya. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* dalam organisasinya memberikan ruang terbuka bagi para anggotanya untuk berpartisipasi dalam sebuah program kerja melalui ide dan kreativitas yang dimiliki oleh para anggota organisasi tersebut (Salam, 2017).

Banyak para ahli membandingkan *servant leadership* dengan gaya kepemimpinan yang lain. *Servant leadership* merupakan satu dari sekian bentuk kepemimpinan yang berkarismatik besar dipengaruhi oleh moral. *Servant leadership* juga merupakan gaya kepemimpinan tertinggi diantara gaya kepemimpinan yang lain. Sehingga banyak organisasi yang menerapkan *servant leadership* pada pemimpin organisasi (Handoyo, 2010).

Seorang pemimpin biasanya akan disegani oleh semua orang baik yang ikut organisasi tersebut maupun orang awam. Pemimpin yang baik harusnya dapat mengayomi anggotanya, menampung pendapat, dan menjadi panutan. Pemimpin harus memiliki keadilan terhadap para anggotanya dan tidak mengistimewakan salah satu anggota. Banyak pemimpin dalam mengambil keputusan organisasi lebih mementingkan ego sendiri dibanding pendapat dari para anggota. Fakta dilapangan

menunjukkan bahwa banyak pemimpin yang tidak mau menerima pendapat dari para anggota untuk menyelesaikan masalah.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, masih cukup banyak pemimpin organisasi mengedepankan egonya masing-masing sehingga jalannya organisasi kurang kondusif. Pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa meminta pendapat para anggota. Gaya kepemimpinan yang egois tersebut dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi anggota selama menjalankan periode kepengurusan organisasi. Seorang anggota organisasi banyak yang mengharapkan seorang pemimpin yang bijaksana, menganyomi anggota, serta melibatkan anggota dalam menentukan keputusan untuk keberlangsungan organisasi.

Berikut kutipan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap ketua organisasi yang berinisial S, subjek menjelaskan :

*“Seorang pemimpin harus memiliki visi misi yang jelas, dengan tujuan jika dia memimpin disuatu organisasi ataupun dimana itu dia bisa bekal untuk membawa organisasi itu lebih maju dengan visi misi yang dia bawa. Dan menjadi seorang pemimpin itu sendiri dia harus bisa mempengaruhi dan memberi contoh pada anggota-anggotanya, walaupun disebut organisasi pemimpinlah yang mengambil sebuah kebijakan maupun membuat keputusan. Tetapi seorang pemimpin juga harus ikut kerja bukan hanya anggotanya saja yang bekerja, pemimpin bukan orang yang menyuruh-nyuruh kepada anggota untuk melaksanakan program kerja” (S, 2020).*

Wawancara lain juga dilakukan dengan subjek berinisial AS, yang mengatakan bahwa :

*“Sebagai seorang pemimpin yang paling utama harus bisa merangkul anggota-anggotanya agar mau bergerak bersama, berjuang bersama untuk mencapai suatu target yang sudah ditentukan dan disepakati bareng-bareng. Jadi seorang pemimpin itu bukan hanya orang yang menyuruh, menginstruksi tapi bisa membangun hubungan yang baik dengan para anggota. Pemimpin harus memiliki sikap tegas kepada anggotanya tidak pilih kasih terhadap anggotanya. Di dalam suatu organisasi pasti ada dinamika organisasi baik dinamika internal maupun dinamika eksternal” (AS, 2020).*

Subjek 3 yang berinisial GGA, menjelaskan bahwa :

*“Jiwa kepemimpinan menurut saya pertama mampu melihat peluang, yang kedua memahami permasalahan dan kebutuhan yang dibutuhkan dalam organisasi itu sendiri, yang kita dapat menyelesaikan masalah dan seorang pemimpin juga harus dapat menyatukan anggota organisasinya agar dapat berjalan lancar menjalankan program kerja yang sudah disusun dalam satu periode ke depannya. Pemimpin yang baik memiliki sikap loyalitas yang tinggi bagi organisasinya dan anggotanya. Pemimpin yang baik dapat mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan sendiri” (GGA, 2020).*

Hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin adalah orang yang memiliki komitmen organisasi. Pemimpin juga harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen sangat penting dalam berbagai hal, salah satunya komitmen dalam berorganisasi. Komitmen dalam berorganisasi akan menentukan baik buruknya organisasi. Komitmen organisasi dibutuhkan oleh seluruh anggota tidak hanya seorang pemimpin. Pemimpin yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih mudah dalam menjalankan organisasinya. Seorang pemimpin yang memiliki komitmen tinggi akan menjadi teladan bagi para anggotanya yang belum memiliki komitmen pada organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk konstruk dalam psikologi yang berkaitan dengan hubungan para anggota organisasi yang menyangkut organisasinya dan mengimplikasikan keputusan individu untuk meneruskan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi dijalankan berdasarkan kepercayaan dan loyalitas dalam berorganisasi (Saraswati & Hakim, 2019).

Komitmen menjadi dimensi yang penting dalam menilai kepercayaan pemimpin untuk bertahan dalam memimpin organisasi. Komitmen organisasi diyakini sebagai salah satu bentuk dalam psikologi yang memiliki karakteristik untuk menerima tujuan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menunjukkan kesediaan bekerja keras dan memiliki keyakinan besar untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasi penting bagi anggota dan organisasi dengan melihat keberpihakan seorang anggota pada organisasi serta melihat sejauh mana anggota tersebut memiliki niat dalam memelihara hubungan dengan anggota lain (Sofyanty, 2019).

Penelitian yang serupa tentang komitmen organisasi dengan *servant leadership* sudah pernah dilakukan oleh Wike Santa Mira dan Meily Margaretha yang berjudul “Pengaruh *Servant leadership* Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organization Citizenship Behavior*” hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *servant leadership* dimana pemimpin yang memiliki komitmen dalam sebuah organisasi akan menjadi pemimpin dengan *servant leadership* yang tinggi pula ditandai dengan sikap mengakomodasi apapun ide, saran, aspirasi, seluruh karyawan serta menerapkan kembali visi, misi, tujuan, program dan organisasi dengan rendah hati dan sepenuh hati (Mira & Margaretha, 2012).

Penelitian lain yang serupa tentang komitmen organisasi dengan *servant leadership* dengan judul “Pengaruh *Servant leadership* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Guru” bahwa *servant leadership* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif. Artinya semakin meningkatnya *servant leadership* oleh seorang pemimpin akan meningkat pula komitmen terhadap organisasi sehingga perilaku positif akan muncul diluar kewajiban yang biasanya dilakukan. sebaliknya, semakin menurunnya *servant leadership* maka komitmen organisasi juga akan menurun dibarengi dengan perilaku OCB pada anggota organisasi (Fauzi, 2015).

Penelitian ini berfokus pada komitmen organisasi karena pemimpin organisasi yang memiliki komitmen tinggi akan loyal dalam menjalankan organisasi tersebut. Kesuksesan organisasi tergantung dari pemimpin yang loyal dan komitmen dalam menjalankan organisasi. Pemimpin juga harus menerima kritik dan saran demi kemajuan organisasi yang dinaunginya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen dalam berorganisasi akan menentukan baik buruknya organisasi. Komitmen organisasi dibutuhkan oleh seluruh anggota tidak hanya seorang pemimpin. Pemimpin yang memiliki komitmen tinggi dapat menjadi teladan bagi para anggota dalam menjalankan organisasi.

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, dirumuskan masalah penelitian yaitu “apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *servant leadership* terhadap mahasiswa aktif organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang?”

## C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan *servant leadership* terhadap mahasiswa aktif organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

## D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan pemaparan tujuan penelitian yang hendak dicapai, diharapkan penelitian ini memiliki manfaat yang terbagi kedalam :

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam mengembangkan pengetahuan dibidang Psikologi Pendidikan, Psikologi Perkembangan, serta Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat terhadap ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan.
- c. Sebagai pijakan serta referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan.
- d. Memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang serupa.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa aktif berorganisasi hasil penelitian diharapkan dapat memberi gambaran terkait pentingnya karakter menjadi seorang pemimpin.
- b. Bagi Penulis Hasil penelitian diharapkan bisa menambah pengetahuan bagi penulis sebagai bekal untuk terjun ke dunia kerja serta masyarakat.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Servant Leadership**

##### **1. Pengertian servant leadership**

Laub (Antara et al., 2017) *servant leadership* adalah praktek kepemimpinan yang mengutamakan bawahan dari pada kepentingan seorang pemimpin. Artinya, seorang pemimpin mampu melayani masyarakat dapat melalui kekuasaan, praktek kepemimpinan, dan keseluruhan organisasi yang sedang berjalan. *Servant leadership* memiliki kepentingan untuk melayani pengikut dan pengikut mempunyai komitmen dalam pekerjaan agar tujuan organisasi tercapai. Hal tersebut menjadikan pemimpin dan pengikut memiliki peran yang hampir sama dan pengikut merasa terlibat dalam menentukan keputusan.

*Servant leadership* adalah tipe kepemimpinan yang sengaja dikembangkan sebagai upaya mengatasi masalah dalam suatu organisasi yaitu menurunnya tingkat kepercayaan pemimpinnya (Mira & Margaretha, 2012). *Servant leadership* adalah dimana seorang pemimpin dan para anggotanya saling kerja sama untuk tercapainya sebuah visi dari organisasi tersebut (Oktavia, 2014).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang dimana seorang pemimpinnya saling bekerja sama dengan bawahannya untuk mencapai visi misi dari organisasi tersebut.

##### **2. Faktor-faktor servant leadership**

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *servant leadership* (Handoyo, 2010) antara lain :

- a. Komitmen organisasi, komitmen sebuah organisasi yaitu sebagai identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang nyata dilakukan oleh anggota terhadap organisasi.

- b. Sumber daya manusia, sumber daya yang penting dalam memberikan tenaga, kreatifitas kepada organisasi.

Liden, Wayne, Zhao dan Handarson (Antara et al., 2017) mencetuskan ada beberapa hal yang mempengaruhi *servant leadership*, antara lain :

- a. *Context dan culture*, budaya dan kondisi di dalam lingkungan suatu organisasi.
- b. *Leader Atributes*, karakter merupakan salah satu faktor dapat mewujudkan *servant leadership* yang dapat mengembangkan moral para anggota suatu organisasi.
- c. *Followers Receptivity*, Suatu kondisi lingkungan yang mengharapakan anggota muwujudkan tujuan *servant leadersip* dan memberikan efek yang positif terhadap pekerjaan karyawan.

Liden (Sarifudin, 2018) menyebutkan 3 faktor yang mempengaruhi *servant leadership*, yaitu :

- a. *Followers Performance and Growth*, suatu model kaya kepemimpinan yang mengakui semua yang telah dilakukan oleh seluruh karyawan. Selain itu pemimpin juga memberikan kepercayaan kepada bawahan agar terdapat efek yang positif antara pemimpin dan bawahan atau anggota.
- b. *Organizational Performance*, meningkatkan keterbukaan dalam hal berfikir dan menyediakan kesempatan untuk mengembangkan diri dan kemampuan berorganisasi yang efektif.
- c. *Sosial Impact*, memberikan efek yang positif di luar lingkungan organisasi seperti cara berfikir, kepedulian terhadap sesama, dan cara mengambil keputusan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *servant leadership* dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *servant leadership* yaitu komitmen organisasi, sumber daya manusia, *Context dan culture*, *Leader Atributes*, *Followers*

*Receptivity, Followers Performance and Growth, Organizational Performance, Sosial Impact.* Salah satu faktor yang dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pemimpin terhadap organisasi.

### 3. Aspek-aspek servant leadership

Barbuto & Wheeler (Sarifudin, 2018) menyatakan terdapat beberapa aspek dalam gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. *Altruistic calling* menggambarkan seorang pemimpin yang lebih mementingkan kepentingan bersama dan seorang pemimpin akan bekerja keras untuk mewujudkan semua kebutuhan bawahannya.
- b. *Emotional healing* komitmen pemimpin untuk mengembalikan semangat bawahannya dari masalah yang telah dihadapi.
- c. *Wisdom* dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang mampu memahami situasi lingkungan sekitar.
- d. *Persuasive mapping* dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang mampu memetakan persoalan yang terjadi dan dapat mengartikulasikan ketika persoalan tersebut dalam keadaan mendesak.
- e. *Organizational stewardship* menggambarkan seorang pemimpin yang mampu membuat kontribusi yang positif dalam lingkungannya dapat melalui program kerja organisasi tersebut.

Bass (Jahidi & Hafid, 2017), mencetuskan beberapa aspek mengenai *servant leadership*, antara lain :

- a. Pengaruh ideal, pemimpin berusaha mempengaruhi anggota organisasi secara langsung dengan menekankan nilai-nilai, komitmen dan etika yang baik dalam pengambilan sebuah keputusan.
- b. Motivasi inspirasional, pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi pada anggota mengenai tantangan menjadi seorang anggota organisasi.
- c. Stimulasi intelektual, seorang pemimpin dapat mendorong anggota untuk berpikir yang kreatif dan inovatif.



d. Konsidurasi individual, seorang pemimpin dapat memberikan perhatian kepada anggota yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Christhoper P. Neck & Jeffrey D. Houghton (Nuranita, 2019) menjelaskan beberapa aspek-aspek *servant leadership*, antara lain :

- a. Pengaturan diri sendiri, perilaku pemimpin yang dapat mendorong untuk menjalankan sebuah organisasi.
- b. Kognitif sosial, perilaku pemimpin yang berkaitan dengan pengaruh internal dan eksternal organisasi.
- c. Motivasi instrinsik, seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi kepada seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam *servant leadership* yaitu *altruistic calling*, *emotional healing*, *wisdom*, *persuasive mapping*, dan *organizational stewardship*, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, konsidurasi individual. Aspek lain yaitu pengaturan diri, kognitif sosial, motivasi instrinsik.

Aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang dikemukakan oleh Barbuto & Wheeler (2006) yaitu *Altruistic Calling*, *Emotional healing*, *Wisdom*, *Persuasive mapping*, dan *Organizational stewardship*.

## **B. Komitmen organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Yusuf (Djati) menuliskan komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas yang dimiliki oleh anggota terhadap organisasi dengan cara bertahan dalam organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi.

Zeyn (Septarini & Papilaya, 2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai daya pemikat dalam mengidentifikasi terlibatnya anggota dalam menjalankan organisasi. Pemimpin yang memiliki komitmen organisasi tinggi dapat menimbulkan rasa memiliki bagi para anggotanya.

Anggota yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan terikat di dalam organisasi sehingga dengan mudah anggota organisasi dapat mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas anggota terhadap organisasi dengan cara bertahan, mewujudkan tujuan yang dimiliki organisasi serta para anggota tidak meninggalkan organisasi (Yusuf & Syarif, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyal yang dimiliki oleh pemimpin dan anggota organisasi untuk mewujudkan nilai-nilai dan tujuan yang dimiliki organisasi tersebut.

## **2. Faktor-faktor komitmen organisasi**

Steers dan poter (Djati, n.d.) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, yaitu :

- a. Karakteristik pribadi, Suatu kondisi dimana seseorang memiliki potensi, kapasitas dan kemauan seseorang untuk menyesuaikan kebutuhan dunia kerja.
- b. Karakteristik pekerjaan, Suatu kondisi berupa fakta yang berkaitan dengan pekerjaan yang berupa tantangan, kesempatan bersosialisasi, dan identitas suatu organisasi.
- c. Karakter organisasi, sebuah independensi tanggung jawab anggota, hubungan antara atasan dan bawahan, sifat serta karakteristik pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan.
- d. Sifat seorang pemimpin dengan segala aspek yang ada di dalam organisasi.

Lunthas (Prabowo & Setiawan, 2013) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang pemimpin organisasi, yaitu :

- a. Keyakinan dan penerimaan, sifat yang dimiliki oleh individu untuk menerima dan mencapai tujuan serta nilai yang ada di dalam organisasi.

- b. Kesiapan dan kesiapan yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan yang dimiliki organisasi.
- c. Keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Porter (Yusuf & Syarif, 2018) menjelaskan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, sebagai berikut :

- a. Keinginan kuat untuk mempertahankan anggota sebuah organisasi.
- b. Keyakinan yang kuat untuk menerima nilai yang terdapat di dalam organisasi.
- c. Kesiapan dalam mengarahkan anggota agar dapat mencapai kepentingan organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakter organisasi, sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin, keyakinan dan penerimaan, kesiapan dan kesiapan, keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, keyakinan yang kuat untuk menerima nilai organisasi tersebut, dan kesiapan dalam mengarahkan anggota organisasi.

### 3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers (Susiawan & Muhid, 2015) menyebutkan ada 3 aspek-aspek organisasi yaitu :

- a. Identifikasi, pemimpin mengidentifikasikan terhadap organisasi dengan membangun nilai dan tujuan organisasi. Pemimpin rela menyumbangkan waktu dan tenaga demi tercapainya nilai dan tujuan organisasi tersebut.
- b. Keterlibatan, seberapa besar pemimpin terlibat dalam pencapaian nilai dan tujuan organisasi.
- c. Loyalitas, keinginan yang dimiliki oleh pemimpin untuk tetap bertahan pada organisasi.

Mayer dan Allen (Melky et al., 2015) mencetuskan beberapa aspek-aspek komitmen organisasi, antara lain :

- a. *Affective commitment*, mengarah kepada ketertarikan emosional, keterlibatan, dan identifikasi karyawan terhadap suatu organisasi.
- b. *Continuance commitment*, berhubungan dengan konsep organisasi menekan pada sumbangan anggota yang dapat hilang sewaktu-waktu jika anggota tersebut keluar dari keanggotaan organisasi.
- c. *Normative commitment*, menunjukkan tingkat perasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan anggota di dalam menjalankan organisasi.

Minner (2012) menjelaskan ada 3 aspek komitmen organisasi, yaitu :

- a. Kepercayaan yang dimiliki oleh pemimpin dan anggota organisasi dalam menerima nilai organisasi.
- b. Kesiediaan pemimpin dan anggota untuk menjalankan nilai-nilai organisasi.
- c. Keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh para ahli diatas bahwa aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah identifikasi, keterlibatan, loyalitas, *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, kepercayaan pemimpin, kesiediaan pemimpin untuk mengarahkan anggota organisasi, dan keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang dikemukakan oleh Steers (Susiawan & Muhid, 2015) yaitu identifikasi, ketersediaan, dan loyalitas.

### **C. Hubungan antara komitmen organisasi dengan *servant leadership***

Organisasi membutuhkan pemimpin yang loyal dalam menjalankan tugas agar tujuan organisasi dapat tercapai. Banyak model kepemimpinan yang digunakan dalam menjalankan organisasi, salah satunya yaitu *servant leadership*. *Servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang dimana seorang pemimpinnya saling bekerja sama dengan bawahannya untuk mencapai visi misi dari organisasi tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *servant leadership* menurut (Handoyo, 2010) yaitu komitmen organisasi, sumber daya manusia. Liden, Wayne, Zhao dan Handarson (2008) menjelaskan bahwa faktot yang mempengaruhi *servant*

*leadership* diantaranya yaitu *Context dan culture, Leader Atributes, Followers Receptivity*. Menurut Liden (2008) yaitu *Followers Performance and Growth, Organizational Performance, Sosial Impact*. Dari faktor tersebut dapat menentukan variabel bebas pada penelitian ini dan peneliti mengambil faktor komitmen organisasi dari faktor yang dikemukakan oleh (Handoyo, 2010).

Komitmen organisasi diduga menjadi hal yang penting dalam keberlangsungan organisasi yang menggunakan gaya kepemimpinan *servant leadership*. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas anggota terhadap organisasi dengan cara bertahan, mewujudkan tujuan yang dimiliki organisasi serta para anggota tidak meninggalkan organisasi (Yusuf & Syarif, 2018). Robins (Supriyanto & Wahyudi, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi adalah orientasi hubungan aktif individu pada organisasi yang didasarkan pada keinginan sendiri untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan organisasi.

*Servant leadership* dan komitmen organisasi saling berkesinambungan dimana semakin tinggi *servant leadership* yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka semakin meningkat pula komitmen organisasi pemimpin sehingga perilaku positif muncul diluar kewajiban yang biasa dilakukan.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *servant leadership* pada mahasiswa aktif organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang” dimana semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pemimpin maka akan semakin baik *servant leadership* yang dimiliki pada mahasiswa aktif organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Penelitian**

Identifikasi variabel adalah langkah dalam menetapkan variabel utama dan menentukan fungsi masing-masing variabel dalam hipotesis (Azwar, 2017a).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel tergantung (Y) : *Servant Leadership*
2. Variabel bebas (X) : Komitmen Organisasi

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan suatu definisi variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2017a). Adapun definisi variabel dalam penelitian ini adalah :

##### **1. *Servant leadership***

*Servant leadership* adalah tipe kepemimpinan yang sengaja dikembangkan sebagai upaya mengatasi masalah dalam suatu organisasi yaitu menurunnya tingkat kepercayaan pemimpinnya (Mira & Margaretha, 2012). *Servant leadership* akan diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Barbuto & Wheeler (2006) yaitu *altruistic calling, emotional healing, wisdom, persuasive mapping, organizational stewardship*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin bagus kinerja pemimpin dan sebaliknya jika semakin rendah skor maka kinerja pemimpin semakin buruk.

##### **2. Komitmen organisasi**

Komitmen organisasi adalah sikap yang dimiliki individu untuk terlibat dalam menjalankan organisasi. Pemimpin dan anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan individu (Susiawan & Muhid, 2015). Komitmen organisasi diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Steers yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pemimpin semakin baik pula pemimpin dalam menjalankan organisasi.

## C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti (Azwar, 2017a). Populasi pada penelitian ini adalah ketua organisasi mahasiswa di Unissula yang berjumlah 96 ketua.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah subjek yang dimiliki oleh populasi (Azwar, 2017a). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96. Pada penelitian ini menggunakan *try out* terpakai.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2015). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai karena subjek dalam penelitian ini sedikit dan terbatas. Adapun *try out* terpakai pada penelitian ini hasil data kuesioner alat ukur dapat digunakan dan dianalisis langsung oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan menggunakan SPSS untuk menentukan reliabilitas.

## D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini adalah skala. Skala merupakan sekumpulan daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2017a). Penelitian ini terdapat 2 skala yaitu skala *servant leadership* dan komitmen organisasi.

### 1. Skala *servant leadership*

Penyusunan skala ini menggunakan aspek-aspek menurut Barbuto & Wheeler (2006) terdiri dari 5 aspek yaitu *altruistic calling*, *emotional healing*, *wisdom*, *persuasive mapping*, *organizational stewardship*. Skala kinerja terdiri dari pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak

mendukung (*unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS).

**Tabel 1. Blue Print skala Servant Leadership**

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Altruistic calling</i>	5	5	10	20%
2.	<i>Emotional healing</i>	5	5	10	20%
3.	<i>Wisdom</i>	5	5	10	20%
4.	<i>Persuasive mapping</i>	5	5	10	20%
5.	<i>Organizational stewardship</i>	5	5	10	20%
Total		25	25	50	100%

## 2. Skala komitmen organisasi

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Steers (Susiawan & Muhid, 2015) yang terdiri dari 3 (tiga) aspek yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Skala komitmen organisasi terdiri dari pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari 4 (empat) alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (ST), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan tidak sangat sesuai (STS).

**Tabel 2. Blue print skala komitmen organisasi**

No	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Identifikasi	4	4	8	33,33%
2.	keterlibatan	4	4	8	33,33%
3.	Loyalitas	4	4	8	33,33%
Total		12	12	24	100%

## E. Validitas, Uji Daya dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah sesuatu yang membuktikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan pada aspek yang digunakan dapat menghasilkan data sesuai dengan atribut yang diukur. Aitem memerlukan tujuan ukur yang tidak hanya didasarkan



penilaian penulis itu sendiri, tetapi juga harus memerlukan persetujuan dari orang yang lebih berkompeten (*expert judgement*). *Expert judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi (Azwar, 2017b).

## 2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem merupakan aitem-aitem untuk membedakan individu atau kelompok dengan atribut yang diukur. Uji daya beda aitem dengan cara menghitung koefisiensi korelasi antara skor aitem dengan skor skala.

Batasan kriteria dalam memilih suatu aitem berdasarkan korelasi dari aitem total yaitu  $r_{ix} \geq 0,30$ . Seluruh aitem memiliki batas koefisien korelasi minimal 0,30 daya beda dianggap hasilnya memuaskan. Aitem yang memiliki korelasi  $r_{ix}$  atau  $r_{i(X-i)}$  kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan bahwa aitem tersebut memiliki daya beda yang rendah. Aitem yang memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 dapat dijadikan skala. Apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencapai jumlah yang diinginkan akan dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini dihitung menggunakan Teknik korelasi *product moment* dengan bantuan analisis program SPSS (*statistical Packages for Sosial Science*).

## 3. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauhmana dan seberapa tinggi pengukuran dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya Ketika ditemui beberapa kali pengukuran terhadap subjek sama diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisiensi reliabilitas berada pada angka 0 sampai 1,00, tetapi jarang dijumpai koefisien sebesar 1,00. Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) versi 2.0 (Azwar, 2015).

## F. Teknik Analisis Data

Hasil data yang telah dipaparkan akan dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan Teknik korelasi *product moment* dari *pearson* yang berguna untuk mengetahui hubungan antar kedua

variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung dalam penelitian. Perhitungan analisis data yang dilakukan dibantu dengan program SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) versi 20.0.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi kacang penelitian**

Orientasi kacang penelitian dilakukan pertama kali sebelum melakukan penelitian, untuk menyiapkan penelitian agar berjalan dengan lancar. Tahap pertama yaitu menentukan untuk tempat penelitian. Tempat penelitian ini berada di Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang berada di Jalan Kaligawe.

Ada beberapa universitas di Semarang salah satunya yaitu Universitas Islam Sultan Agung yang sering disebut dengan nama Unissula Semarang. Unissula menjadi salah satu universitas swasta yang tertua di Kota Semarang. Unissula didirikan pada tanggal 16 Dzulhijjah 1381 H yang bertepatan dengan tanggal 20 Mei 1962 M. Nama Sultan Agung diambil dari nama sultan mataram. Sultan Agung merupakan sultan ketiga di Kesultanan Mataram.

Pemilihan nama Sultan Agung sebagai nama Universitas tak lepas dari berbagai pemikiran antara lain Sultan Agung yang merupakan pemimpin besar yang mencintai bangsa dan negaranya dalam melawan penjajah. Dasar pemikiran tersebut menjadi sebuah hal yang logis menjadikan nama Sultan Agung menjadi nama sebuah Universitas dan dengan diberinya nama tersebut Universitas di harapkan akan terus mengobarkan semangat perjuangan membangun bangsa melalui Pendidikan dan ilmu-ilmu keislaman.

Unissula memiliki 11 Fakultas dan 27 program sarjana (S1), 5 program pascasarjana (S2) serta diploma 3 (D3). Unissula saat ini sudah terakreditasi A oleh BAN-PT (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi).

##### **2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Persiapan penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan lancar dan dapat meminimalisir kesalahan. Persiapan yang dilakukan yaitu perizinan tempat penelitian, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur, deskriminasi aitem dan reliabilitas alat ukur yang akan dijelaskan sebagai berikut :

### a. Persiapan perijinan

Langkah awal dalam penelitian ini yaitu menyiapkan perizinan penelitian. Surat izin penelitian dari fakultas Psikologi ditunjukkan kepada pihak rektorat Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Peneliti menyerahkan surat permohonan penelitian kepada pihak rektorat Universitas Islam Sultan Agung dengan Nomor 243/C.1/Psi-SA/III/2021 perihal permohonan izin penyebaran skala.

### b. Penyusunan alat ukur

Alat ukur adalah suatu alat yang diperlukan untuk keperluan penelitian. Alat ukur dalam penelitian ini adalah skala penelitian. Penyusunan alat ukur berdasarkan aspek-aspek dari setiap variabel. Penelitian ini terdapat dua skala yaitu skala *servant leadership* dan skala komitmen organisasi.

Skala pada penelitian ini terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Penelitian ini terdapat empat pilihan jawaban dan memiliki skor 1-4. Pilihan jawaban aitem *favorable* yaitu sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor satu, tidak sesuai (TS) memiliki skor dua, sesuai (S) memiliki skor tiga, dan sangat sesuai (SS) memiliki skor empat. Sedangkan pilihan jawaban aitem *unfavorable* yaitu sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor empat, tidak sesuai (TS) memiliki skor tiga, sesuai (S) memiliki skor dua, dan sangat sesuai (SS) memiliki skor satu. Skala penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1) Skala *servant leadership*

Penyusunan skala *servant leadership* berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Barbuto & Wheeler (2006) yaitu *Altruistic Calling*, *Emotional healing*, *Wisdom*, *Persuasive mapping*, *Organizational stewardship*. Skala *servant leadership* terdapat 50 aitem yang terdiri dari 25 *favorable* dan 25 *unfavorable*. Sebaran skala *servant leadership* sebagai berikut :

**Tabel 3. Sebaran Skala *Servant Leadership***

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable.</i>	
1.	<i>Altruistic Calling</i>	1,11,21,31,41	2,12,22,32,42	10
2.	<i>Emotional healing</i>	3,13,23,33,43	4,14,24,34,44	10
3.	<i>Wisdom</i>	5,15,25,35,45	6,16,26,36,46	10
4.	<i>Persuasive mapping</i>	7,17,27,37,47	8,18,28,38,48	10
5.	<i>Organizational stewardship</i>	9,19,29,39,49	10,20,30,40,50	10
Jumlah		25	25	50

## 2) Skala komitmen organisasi

Penyusunan skala komitmen organisasi berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Steers (Susiawan & Muhid, 2015) yaitu Identifikasi, keterlibatan dan Loyalitas. Skala komitmen organisasi terdapat 24 aitem yang terdiri dari 12 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*.. Sebaran skala komitmen organisasi sebagai berikut :

**Tabel 4. Sebaran Skala Komitmen Organisasi**

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable.</i>	
1.	Identifikasi	1,7,13,19	2,8,14,20	8
2.	Keterlibatan	3,9,15,21	4,10,16,22	8
3.	Loyalitas	5,11,17,23	6,12,18,24	8
Jumlah		12	12	24

## c. Uji Coba Alat Ukur

Tahap selanjutnya yaitu uji coba alat ukur untuk mengetahui reliabilitas dan uji daya beda aitem. Subjek pada penelitian adalah ketua organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Peneliti membagi skala penelitian kepada 96 ketua organisasi, namun hanya 88 ketua

organisasi yang mengisi skala penelitian. Skala yang sudah terisi kemudian diberi skor dan dianalisa menggunakan spss versi 20.0.

**Tabel 5. Uraian pembagian skala uji coba**

Waktu	Tempat	Ketua	Jumlah
April 2021	Universitas Islam Sultan Agung	BEM	12
		SEMA	12
		UKM	34
		HMJ	30
Jumlah			88

#### d. Uji Daya Beda dan estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tahap selanjutnya setelah pemberian skor yaitu melakukan uji daya beda dan melakukan estimasi reliabilitas terhadap masing-masing skala. Uji daya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem dapat membedakan individu yang memiliki atribut untuk diukur atau tidak. Daya beda aitem dikatakan tinggi jika nilai koefisien korelasi lebih dari 0,300 dan daya beda aitem yang dikatakan rendah jika nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,300. Koefisien korelasi diperoleh menggunakan *product moment*. Hasil perhitungan daya beda aitem dan estimasi reliabilitas aitem dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1) Skala *servant leadership*

Hitungan uji daya beda aitem terdiri dari 50 aitem diketahui bahwa 47 memiliki daya aitem tinggi dan 3 aitem memiliki daya aitem rendah. Suatu aitem akan dikatakan lolos dan dapat digunakan jika nilai uji daya beda aitem tinggi. Apabila aitem yang lolos belum mencukupi batas yang diharapkan maka peneliti dapat menurunkan batas kriteria daya beda aitem menjadi  $\geq 0,25$  (Azwar, 2017b).

Rentang koefisien daya beda aitem tinggi berkisar dari 0,300-0,777. Sedangkan rentang koefisien daya beda aitem rendah berkisar dari 0,107-0,269. Estimasi reliabilitas diperoleh dari reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,961 sehingga alat ukur *Servant leadership* dapat dikatakan reliabel. Daya beda aitem dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 6. Daya Beda Aitem Servant Leadership**

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable.</i>	
1.	<i>Altruistic calling</i>	1,11,21,31,41	*2,12,22,32,42	10
2.	<i>Emotional healing</i>	3,13,23,33,43	4,14,24,34,44	10
3.	<i>Wisdom</i>	5,15,25,35,45	*6,16,26,36,46	10
4.	<i>Persuasive mapping</i>	*7,17,27,37,47	8,18,28,38,48	10
5.	<i>Organizational stewardship</i>	9,19,29,39,49	10,20,30,40,50	10
	Jumlah	25	25	50

Keterangan : \* aitem daya beda rendah

## 2) Skala Komitmen Organisasi

Hitungan uji daya beda aitem pada skala Komitmen Organisasi terdapat 24 aitem diketahui bahwa 21 aitem memiliki uji daya beda tinggi dan 3 aitem memiliki uji daya beda rendah. Kriteria koefisien daya beda aitem yaitu sebesar  $\geq 0,300$ . Jika aitem yang lolos belum mencukupi jumlah yang diharapkan maka kriteria daya beda dapat diurungkan menjadi  $\geq 0,25$  (Azwar, 2017b).

Rentang uji daya beda yang tinggi berkisar antara 0,388-0,768. Sedangkan rentang uji daya beda rendah berkisar dari -0,429-0,185. Estimasi reliabilitas diperoleh dengan menggunakan reliabilitas *Alpha Cronbach*. Nilai reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,935 dan skala Komitmen Organisasi dapat dikatakan reliabel. Daya beda Komitmen Organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 7. Daya Beda Aitem Komitmen Organisasi**

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable.</i>	
1.	Identifikasi	1,6,13,19	2,8,14,20	8
2.	Keterlibatan	3,9,15,21	4,10,16,22	8
3.	Loyalitas	5,11,*17,*23	6,*12,18,24	8
	Jumlah	12	12	24

Keterangan : \* aitem daya beda rendah

### e. Penomoran Ulang

Setelah melakukan uji daya beda aitem tahap selanjutnya yaitu penomoran ulang sesuai dengan urutan yang baru. Aitem yang memiliki daya beda rendah dihilangkan dan aitem yang memiliki daya beda tinggi dapat dilakukan untuk penelitian. Penomoran baru pada skala *Servant leadership* dan Komitmen Organisasi sebagai berikut :

**Tabel 8. Susunan Nomor Aitem Baru pada Skala Servant Leadership**

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Altruistic Calling</i>	1,11(8),21(18), 31(28),41(38)	12(9),22(19),32 (29),42(39)	10
2.	<i>Emotional healing</i>	3(2),13(10),23(20), 33(30),43(40)	4(3),14(11),24 (21),34(31),44 (41)	10
3.	<i>Wisdom</i>	5(4),15(12),25(22), 35(32),45(42)	16(13),26(23), 36(33),46(43)	10
4.	<i>Persuasive mapping</i>	17(14),27(24), 37(34),47(44)	8(5),18(15),28 (25),38(35), 48(45)	10
5.	<i>Organizational stewardship</i>	9(6),19(16),29(26),39 (36),49(46)	10(7),20(17),30 (27),40(37), 50(47)	10
	Jumlah	25	25	50

Keterangan : (...) nomor aitem baru yang digunakan untuk skala penelitian



**Tabel 9. Susunan Nomor Aitem Baru pada Skala Servant Leadership**

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable.</i>	
1.	Identifikasi	1,6,13(12),19(17)	2,8,14(13),20(18)	8
2.	Keterlibatan	3,9,15(14),21(19)	4,10,16(15),22(20)	8
3.	Loyalitas	5,11	6,18(16),24(21)	8
Jumlah		12	12	24

Keterangan : (...) nomor aitem baru yang digunakan untuk skala penelitian

## B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 12 April 2021 sampai 22 April 2021. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian populasi. Penelitian populasi digunakan pada penelitian ini dikarenakan populasi penelitian yang terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan uji skala terlebih dahulu. Populasi pada penelitian ini yaitu ketua organisasi yang ada di Universitas Islam Sultan Agung yang berjumlah 96 ketua.

## C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

### 1. Uji Normalitas

Data yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian kemudian dilakukan uji asumsi terlebih dahulu menggunakan SPSS versi 20.0.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang didistribusikan normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan SPSS dengan Teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dikatakan normal jika hasil uji normalitas lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), jika nilai yang diperoleh menunjukkan angka kurang dari 0,05 maka hasil yang diperoleh tidak normal ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std deviasi	KS-Z	Zig	P	Ket
<i>Servant Leadership</i>	156.0114	16.57341	0.806	0.534	>0,05	Normal
Komitmen Organisasi	69.4886	8.24620	1.072	0,201	>0,05	Normal

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada penelitian ini diperoleh bahwa data dari variabel *Servant leadership* memperoleh hasil KS-Z sebesar 0,806 dengan signifikansi 0,534. Sedangkan data pada variabel Komitmen Organisasi memperoleh hasil KS-Z sebesar 1,072 dengan signifikansi 0,201. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Servant leadership* dan Komitmen Organisasi mempunyai nilai  $p > 0,05$  yang artinya variabel *Servant leadership* dan Komitmen Organisasi memiliki distribusi yang normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui seberapa signifikan variabel yang diteliti. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan  $F_{linier}$ , jika data signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut memiliki linieritas. Hasil uji linieritas antara variabel Komitmen Organisasi dengan *Servant Leadership* memperoleh  $F_{linier}$  sebesar 413.255 dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara variabel Komitmen Organisasi dengan *Servant Leadership* memiliki hubungan yang linier.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi menggunakan Teknik *product moment*. Hasil hipotesis menunjukkan korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,920 dengan taraf signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara *Servant leadership* dengan Komitmen organisasi pada ketua organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga *Servant leadership* yang dimiliki oleh ketua organisasi.

#### D. Deskripsi Hasil Penelitian

Tahap selanjutnya yaitu peneliti membuat deskripsi hasil penelitian. Deskripsi hasil penelitian ini disusun untuk menggambarkan skor subjek terhadap pengukuran dan penjelasan subjek atas atribut yang diteliti. Data pada penelitian ini menggunakan model distribusi normal. Hal ini digunakan untuk membagi subjek ke dalam kelompok-kelompok sesuai dengan variabel yang sudah ditentukan.

**Tabel 11. Tabel norma kategori skor**

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \delta < X$	Sangat tinggi
$\mu + 0,5 \delta < X \leq \mu + 1,5 \delta$	Tinggi
$\mu - 0,5 \delta < X \leq \mu + 0,5 \delta$	Sedang
$\mu - 1,5 \delta < X \leq \mu - 0,5 \delta$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5 \delta$	Sangat rendah

$\mu$  : Mean hipotetik

$\delta$  : standar deviasi hipotetik

X : skor yang diperoleh

#### 1. Deskripsi Data *Servant Leadership*

*Servant leadership* terdapat 47 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi dan masing-masing aitem diberi skor rentang antara satu sampai empat. Skor minimum yang diperoleh pada skala *servant leadership* adalah 47 diperoleh dari (47X1) dan skor maksimum yang diperoleh pada *servant leadership* yaitu 188 yang diperoleh dari (47X4). Standar deviasi yang diperoleh pada skala *servant leadership* adalah 28,2 yang diperoleh dari perhitungan yaitu skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 5 (188-47/5). Mean hipotetik pada skala *servant leadership* sebesar 117,5 yang diperoleh dari (188+47/2). Deskripsi dan kategorisasi skor skala *servant leadership* dijabarkan sebagai berikut :

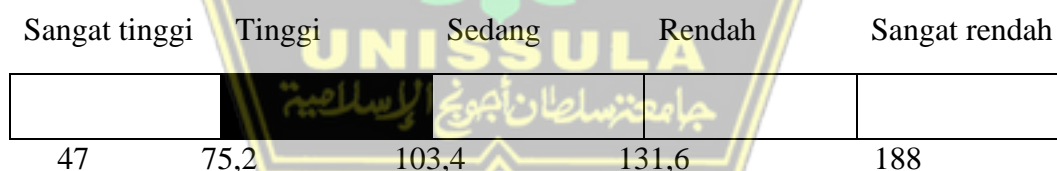
**Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Servant Leadership**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	118	47
Skor Maksimum	186	188
Mean (M)	156.01	117,5
Standar Deviasi (SD)	16.57	23,5

**Tabel 13. Kategorisasi Skor Skala Servant Leadership**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
159,9<188	Sangat Tinggi	37	42,04%
131,7<159,8	Tinggi	46	52,27%
103,5<131,6	Sedang	5	5,68%
75,3<103,4	Rendah	0	0
47<75,2	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan norma di atas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori memiliki rentang sangat tinggi >159,9 sebanyak 37 subjek dan memiliki prosentase 42,04%, kategori tinggi memiliki rentang 131,7-159,8 sebanyak 46 subjek dengan prosentase 52,27%, kategori sedang memiliki rentang 103,5-131,6 sebanyak 5 subjek dengan prosentase 5,68%, kategori rendah memiliki rentang 75,3-103,4 tidak ada subjek yang memiliki kategori rendah, kategori sangat rendah <75,2 dan tidak ada subjek yang memiliki kategori sangat rendah.

**Gambar 1. Deskripsi Skala Servant Leadership**

## 2. Deskripsi Data Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terdapat 21 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi dan masing-masing aitem diberi skor rentang antara satu sampai empat. Skor minimum yang diperoleh pada skala komitmen organisasi adalah 21 diperoleh dari (21X1) dan skor maksimum yang diperoleh pada *servant leadership* yaitu 84 yang diperoleh dari (21X4). Standar deviasi yang diperoleh pada skala komitmen organisasi adalah 12,5 yang diperoleh dari perhitungan yaitu skor maksimum dikurangi skor

minimum dibagi 5 ( $84-21/5$ ). Mean hipotetik pada skala komitmen organisasi sebesar 52,5 yang diperoleh dari ( $84+21/2$ ). Deskripsi dan kategorisasi skor skala komitmen organisasi akan dijabarkan sebagai berikut :

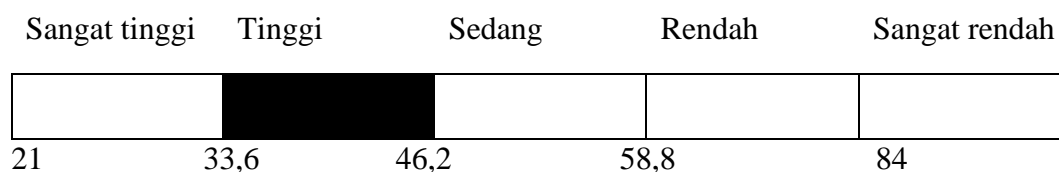
**Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	52	21
Skor Maksimum	84	84
Mean (M)	69.48	52,5
Standar Deviasi (SD)	8.24	10,5

**Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Komitmen Organisasi**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
$71,5 < X < 84$	Sangat Tinggi	33	37,5%
$58,9 < X < 71,4$	Tinggi	50	56,81%
$46,3 < X < 58,8$	Sedang	5	5,68%
$33,7 < X < 46,2$	Rendah	0	0
$21 < 33,6$	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan norma di atas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori memiliki rentang sangat tinggi  $>71,5$  sebanyak 33 subjek dan memiliki prosentase 37,5%, kategori tinggi memiliki rentang  $58,9-71,4$  sebanyak 50 subjek dengan prosentase 56,81%, kategori sedang memiliki rentang  $46,3-58,8$  sebanyak 5 subjek dengan prosentase 5,68%, kategori rendah memiliki rentang  $33,7-46,2$  tidak ada subjek yang memiliki kategori rendah, kategori sangat rendah  $<33,6$  dan tidak ada subjek yang memiliki kategori sangat rendah.



**Gambar 2. Deskripsi Skala Komitmen Organisasi**

### E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Servant leadership* dengan komitmen organisasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien  $r_{xy}$  0,920 dengan  $p=0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini

menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara *Servant Leadership* memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi *servant leadership* yang dimiliki oleh ketua organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

*Servant Leadership* telah terbukti mampu mendorong ketua organisasi untuk berkomitmen terhadap organisasi. Pemimpin yang memimpin dengan kasih sayang akan membuat anggota menjadi nyaman didalam organisasi sehingga anggota dapat menjalankan organisasi dengan baik. Tingkat *Servant Leadership* dapat dikembangkan dengan memberikan kasih sayang, memberikan gambaran yang jelas mengenai visi misi organisasi dan mampu mendengarkan pendapat dari anggota. Anggota merasa lebih dihargai jika pemimpin mampu mendengarkan pendapat anggota. Pemimpin yang menghormati dan mengakui kontribusi anggota maka anggota akan lebih rajin dan giat dalam menjalankan organisasi sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan (Nugroho et al., 2021).

*Servant Leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Model kepemimpinan *Servant Leadership* sangat penting untuk menentukan kinerja dari anggota organisasi (Prasetyono & Ramdayana, 2020). Pemimpin yang mepedulikan anggota dapat berdampak positif dan memotivasi anggota untuk kerja lebih baik lagi. Anggota merasa bangga jika pemimpin mepedulikan anggota. Komitmen organisasi sangat diperlukan agar organisasi dapat berjalan dengan lancar. Pemimpin yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan loyal terhadap kinerja di dalam organisasi (Farmasi, 2016).

Hasil yang telah dilakukan menunjukkan bahwa masing-masing skor dari variabel *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi memiliki nilai empirik yang lebih tinggi dari pada nilai hipotetik. Skor mean empirik variabel *Servant Leadership* memiliki skor 156,01 sedangkan mean empirik pada variabel Komitmen Organisasi memiliki skor 69,48. Dari hasil tersebut diketahui bahwa mean empirik lebih besar dari pada mean hipotetik sehingga dapat disimpulkan bahwa ketua organisasi di Universitas Islam Sultan Agung yang diukur pada saat penelitian memiliki *servant leadership* dan komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada yang diperkirakan pada alat ukur. Artinya, ketua organisasi yang diteliti

dalam penelitian ini menjalankan organisasi dengan sepenuh hati dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan analisis yang telah dijelaskan diatas, maka disimpulkan bahwa apabila *Servant Leadership* pada ketua organisasi tinggi maka komitmen organisasi pada ketua organisasi juga tinggi dan apabila *Servant Leadership* yang dimiliki seorang ketua organisasi rendah maka Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh ketua organisasi juga rendah.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wike Santa Mira dan Meily Margaretha yang berjudul “Pengaruh *Servant leadership* Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organization Citizenship Behavior*” bahwa *Servant leadership* dengan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang positif karena jika seseorang yang sudah memiliki *servant leadership* yang tinggi seseorang tersebut juga akan memiliki komitmen terhadap organisasi tersebut (Mira & Margaretha, 2012).

Penelitian lain yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara *Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 57,76% yang diteliti oleh Nendah, Nurdiana Mulyatini, Iyus Yustini dengan judul “Pengaruh *Servant leadership* Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Disparbud Kabupaten Pangandaran)” (Mulyatini et al., 2020).

#### **F. Kelemahan**

1. Penelitian dilakukan di masa pandemi sedangkan observasi dilakukan sebelum pandemi
2. Peneliti tidak dapat memantau subjek saat mengisi skala karna dilakukan melalui *google form*
3. Penyusunan kalimat pada aitem ada kalimat *typo* sehingga subjek kurang memahami yang dimaksud dari aitem
4. Pada saat peneliti menyebar skala banyak subjek yang sedang ada kegiatan organisasi sehingga subjek *slowrespon*

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara Komitmen Organisasi dengan *Servant Leadership*. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seorang ketua maka semakin tinggi juga tingkat *Servant Leadership* yang dimiliki oleh ketua. Hal ini menunjukkan sebagian besar ketua organisasi di Universitas Islam Sultan Agung memiliki Komitmen Organisasi dan *Servant Leadership* yang tinggi.

#### **B. Saran**

1. Bagi ketua organisasi

Ketua organisasi diharapkan tetap mempertahankan komitmen pada organisasi yang tinggi dan menerapkan model *Servant Leadership* selama memimpin organisasi agar hubungan antara pemimpin dan anggota tidak ada kesenjangan sosial.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *Servant Leadership*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Antara, H., Leadership, S., Organisasi, K., Perawat, P., Raa, R., Pati, S., & Martha, D. H. (2017). *Deda Hestu M, Unika Prihatsanti*. 7(Nomor 3), 245–258.
- Azwar, S. (2015). *Tes prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017a). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017b). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djati, S. P. (n.d.). Kajian terhadap kepuasan kompensasi , komitmen organisasi , dan prestasi kerja. 25–41.
- Fauzi, M. (2015). Pengaruh servant leadership dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior guru (studi pada guru tetap SMA Negeri 1 Pamekasan). [http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/65672/Ainul Latifah-101810401034.pdf?sequence=1](http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/65672/Ainul%20Latifah-101810401034.pdf?sequence=1)
- Handoyo, S. (2010). Pengukuran servant leadership sebagai alternatif assessing servant leadership as leadership alternative in higher education at organizational change era abstract. *Makara, Sosial Humaniora*, 14(2), 130–140.
- Jahidi, I., & Hafid, M. (2017). Transformasional leadership dan servant leadership: tantangan kepemimpinan dalam menghadapi era global. *CosmoGov*, 3(2), 219. <https://doi.org/10.24198/cosmogov.v3i2.14730>
- Martha, D. H. (2017). Hubungan antara servant leadership dengan komitmen organisasi pada perawat RSUD RAA SOEWONDO Pati. *Jurnal empati*. 7(Nomor 3), 245–258.
- Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja ( turnover intention ). *Psikoborneo*, 3(1), 98–111.
- Mira, W. S., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh servant leadership terhadap komitmen organisasi dan organization citizenship behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 189–206.
- Mulyatini, N. (2020). Pengaruh servant leadership terhadap komitmen organisasi. *Bussines Management and Entrepreneurship Journal*. 2.
- Nugroho, M., Dewantoro, B., & Putro, P. (2021). Peningkatan kinerja berbasis manajemen bakat, servant leadership dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 22(1), 1–16.
- Nuranita, R. (2019). Kepemimpinan horizontal sebagai seni kepemimpinan untuk

- semua orang dalam penerapannya di organisasi. *Tatar Pasundan : Jurnal Diklat Keagamaan*, 13(1), 71–83. <https://doi.org/10.38075/tp.v13i1.14>
- Pek Nike Oktavia, D. (2014). Analisis dampak servant leadership terhadap competitive advantage. *Business Accounting Review*, 2(2), 244–251.
- Prabowo, V. C., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh servant leadership dan komitmen organisasional karyawan terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada blue bird group Surabaya. *Jurnal Agora*, 1(3), 1–12.
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>
- Salam, A. A. (2017). Servant leadership: model kepemimpinan kontemporer kepala sekolah. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.17977/um025v2i12017p075>
- Saraswati, K., & Hakim, G. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada dinas pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238–247. <https://doi.org/10.17977/um023v8i22019p238>
- Septarini, D. F., & Papilaya, F. (2016). Interaksi komitmen organisasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 7(2), 100–116. <https://doi.org/10.35724/jies.v7i2.506>
- Shinta, & Arundati. (2012). Peran budaya organisasi terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. (Skripsi). Universitas Muria Kudus. <file:///C:/Users/acer/Downloads/372-898-1-PB.pdf>
- Sofyanty, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Tindakan whistleblowing. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 43–50. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5023>
- Supriyanto, A., & Wahyudi, A. (2017). Skala karakter toleransi: konsep dan operasional aspek kedamaian, menghargai perbedaan dan kesadaran individu. *Cousellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(2), 61. <https://doi.org/10.25273/cousellia.v7i2.1710>
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Windiyani, D.A.(2016). Hubungan kepemimpinan yang melayani (servant leadership) dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi.

(Skripsi). Universitas Muhammadiyah Malang.  
<http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/.34316>

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Jakarta: Media pustaka.  
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=jZ5yDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=jurnal+tentang+faktor+komitmen+organisasi&ots=9uOJlG-Bn&sig=cm\\_awSXU-VSjImIEvEFx9F2V4GY&redir\\_esc=y#v=onepage&q=jurnal tentang faktor komitmen organisasi&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=jZ5yDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=jurnal+tentang+faktor+komitmen+organisasi&ots=9uOJlG-Bn&sig=cm_awSXU-VSjImIEvEFx9F2V4GY&redir_esc=y#v=onepage&q=jurnal+tentang+faktor+komitmen+organisasi&f=false)



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**



# N

## LAMPIRAN A SKALA UJI COBA

**A-1 Skala Uji Coba Servant Leadership**

**A-2 Skala Uji Coba Komitmen Organisasi**



### A-1 Skala Uji Coba Servant Leadership

No	Aitem	STS	TS	S	SS
	Saya bersedia menolong anggota yang sedang membutuhkan bantuan				
2.	Saya lebih mengutamakan menyelesaikan tugas kuliah ketimbang mengawasi rapat proker				
3	Saya bersedia mendengarkan kendala dari anggota terkait dalam melaksanakan proker				
4	Saat anggota mau menyampaikan kendala dalam proker, saya mengabaikannya				
5.	Saya mengetahui kondisi organisasi pada saat ini				
6	Saya bersikap acuh pada organisasi yang saya pimpin				
7	Setiap ada masalah saya menyelesaikan dari masalah yang terkecil				
8	Saya tidak dapat menyelesaikan masalah yang datang bersamaan				
9	Saya ikut andil dalam merancang kemajuan organisasi				

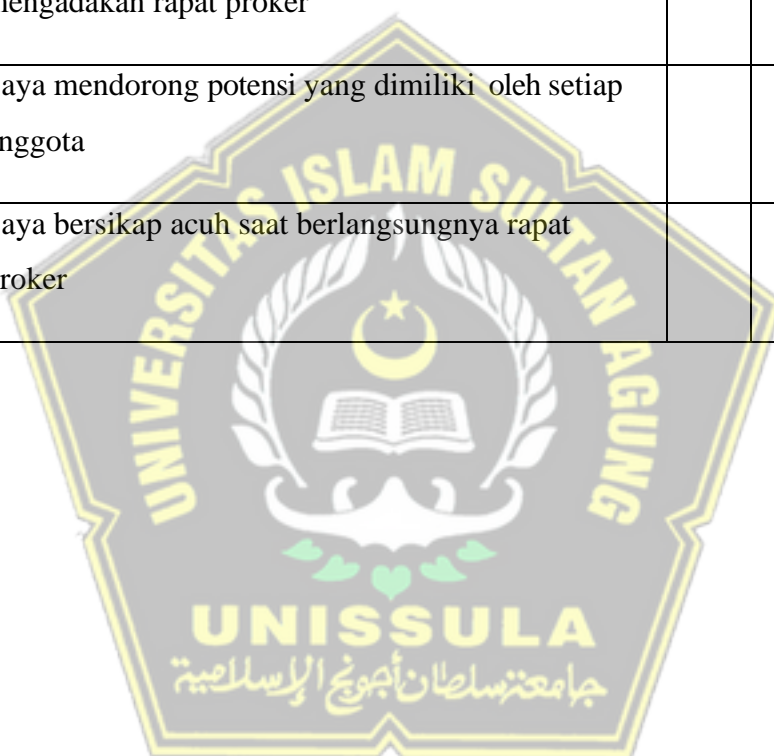
10	Saya tidak pernah memiliki tujuan dan harapan dalam berorganisasi				
11	Saya tidak mudah menyerah dalam mewujudkan proker yang sudah direncanakan				
12	Saya memilih untuk menghindar apabila ada anggota yang membutuhkan bantuan				
13	Saat ada masalah dalam kegiatan, saya memberi motivasi untuk menyelesaikan				
14	Saya tidak peduli dengan masalah yang ada dalam organisasi				
15	Saya mengetahui proker apa aja yang perlu di jalankan pada periode ini				
16	Saya tidak peduli terhadap keadaan anggota organisasi				
17	Pada situasi yang mendesak saya akan memutuskan keputusan dengan cepat				
18	Saat ada masalah yang bersamaan saya tidak dapat menemukan jalan keluar				
19	Saya membuat aturan baru demi kemajuan organisasi				
20	Saya suka membuat pertanyaan yang membingungkan anggota				
21	Saya akan mengawasi jalannya proker yang dikerjakan oleh panitia sampai selesai				

22	Saya meninggalkan rapat proker ketika ada teman yang mengajak pergi				
23	Saya memberikan masukan dan motivasi jika ada anggota yang sedang memiliki masalah				
24	Saya bersikap acuh tak acuh ketika ada masalah dalam organisasi				
25	Saya mengetahui aturan-aturan yang ada dalam organisasi				
26	Saya tidak peduli dengan ilmu organisasi yang diterapkan				
27	Saat ada masalah, saya menyelesaikan masalah bersama pengurus organisasi				
28	Saya tidak mampu membedakan mana masalah yang lebih penting				
29	Saya membuat program kerja yang menarik saat menjadi pemimpin				
30	Saat menjadi pemimpin saya tidak pernah membagikan aturan organisasi				
31	Saya bersedia menghadap atasan untuk meminjam uang demi berjalannya proker yang sudah direncanakan				
32	Bagi saya yang penting proker berjalan meskipun tidak maksimal				



33	Saya membantu menenangkan anggota ketika sedang mengalami kegelisahan				
34	Saya akan menghindari masalah yang terjadi dalam organisasi				
35	Saya akan mengingatkan siapa pun yang melanggar AD/ART organisasi				
36	Saya tidak mengetahui aturan dalam organisasi				
37	Saya berkumpul dengan anggota untuk mencari solusi dari masalah yang ada				
38	Masalah yang bersamaan membuat saya menyerah menjadi pemimpin organisasi				
39	Saya memberikan ide-ide untuk kemajuan organisasi				
40	Saya tidak pernah memberika ide-ide saat rapat proker				
41	Saya menolak ajakan teman untuk nongkrong karena sudah mengagendakan rapat dengan anggota				
42	Saya jarang melakukan pengawasan pada saat rapat proker				
43	Jika ada masalah terkait dengan organisasi saya tidak segan-segan untuk memberikan semangat kepada anggota				
44	Saya lebih memilih pergi dari pada menyelesaikan masalah dalam organisasi				

45	Apabila ada kendala dalam organisasi saya akan mencari solusi				
46	Saya tidak peduli dengan jalannya organisasi				
47	Saat ada masalah bersamaan saya mampu menyelesaikan satu per satu				
48	Masalah yang bertubi-tubi membuat saya malas mengadakan rapat proker				
49	Saya mendorong potensi yang dimiliki oleh setiap anggota				
50	Saya bersikap acuh saat berlangsungnya rapat proker				



### A-2 Skala Uji Coba Komitmen Organisasi

No	Aitem	STS	TS	S	SS
	Saya menyediakan waktu dalam berlangsungnya organisasi				
2.	Saya acuh terhadap keberlangsungan organisasi				
3	Saya memberikan ide dalam kesuksesan proker				
4	Saya tidak pernah mengawasi rapat proker				
5.	Saya akan berusaha agar tetap menjadi pemimpin dalam organisasi				
6	Saya berperilaku seenaknya terhadap anggota agar tidak dipilih menjadi pemimpin				
7	Saya bekerja dengan maksimal demi kesuksesan sebuah acara				
8	Saya tidak memiliki tujuan pada saat menjadi pemimpin organisasi				
9	Saya memberikan masukan kepada anggota organisasi pada saat rapat				
10	Saya tidak pernah bisa memberikan arahan saat diperlukan oleh anggota				
11	Saya akan menjalankan proker sebaik mungkin agar tetap menjadi pemimpin				
12	Saya memberi kebebasan kepada anggota untuk memilih pemimpin				

13	Saya menyediakan waktu lebih demi keberlangsungan organisasi				
14	Saya membatasi waktu untuk bertemu anggota organisasi				
15	Saya mengajak anggota dalam mensukseskan program kerja organisasi				
16	Saya jarang diajak berdiskusi oleh anggota dalam menjalankan program kerja				
17	Saya berperilaku baik agar dapat dipilih Kembali menjadi pemimpin				
18	Saya mengundurkan diri dari pemimpin jika masalah yang ada tidak dapat terselesaikan				
19	Saya menjalankan proker sesuai dengan tujuan organisasi				
20	Saya membatasi diri untuk membantu berlangsungnya organisasi				
21	Saya menjalankan proker sesuai dengan napa yang sudah disepakati				
22	Saya malas mengadakan rapat untuk membahas program kerja				
23	Saya mempertahankan perilaku baik agar tetap menjadi pemimpin				
24	Saya lebih memilih keluar dari organisasi daripada harus bertahan menjadi pemimpin				

**LAMPIRAN B****TABULASI DATA UJI COBA****B-1 Tabulasi Data Uji Coba Skala Servant Leadership****B-2 Tabulasi Data Uji Coba Skala Komitmen Organisasi**









### B-2 Tabulasi Data Skala Uji Coba Komitmen Organisasi

X	Y																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	1	4
2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	4
3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4
5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	1	4
6	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	1	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	1	3
7	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	1
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	1	4
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	1	4
14	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3
15	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	1	3
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3
17	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3
20	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	1	4
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4



51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	1	4
53	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3
54	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3
55	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3
56	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3
57	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
58	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	3
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
62	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3
63	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	1	1
64	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2
65	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	1	4	3	4	3	4	1	4
66	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
67	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3
70	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1
71	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	1	4
72	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3
73	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3
74	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3
77	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	1	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	1	3
78	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3

80	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4
81	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	1	4
82	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4
83	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
84	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3
85	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
86	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
87	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	1	3
88	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3



**LAMPIRAN C****RELIABILITAS DAN UJI DAYA BEDA AITEM SKALA UJI COBA****C-1 Reliabilitas dan Uji Daya Beda Aitem Skala Servant Leadership****C-2 Reliabilitas dan Uji Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi**

## C-1 Reliabilitas dan Uji Daya Beda Aitem Skala Servant Leadership

### Scale: ALL VARIABLES

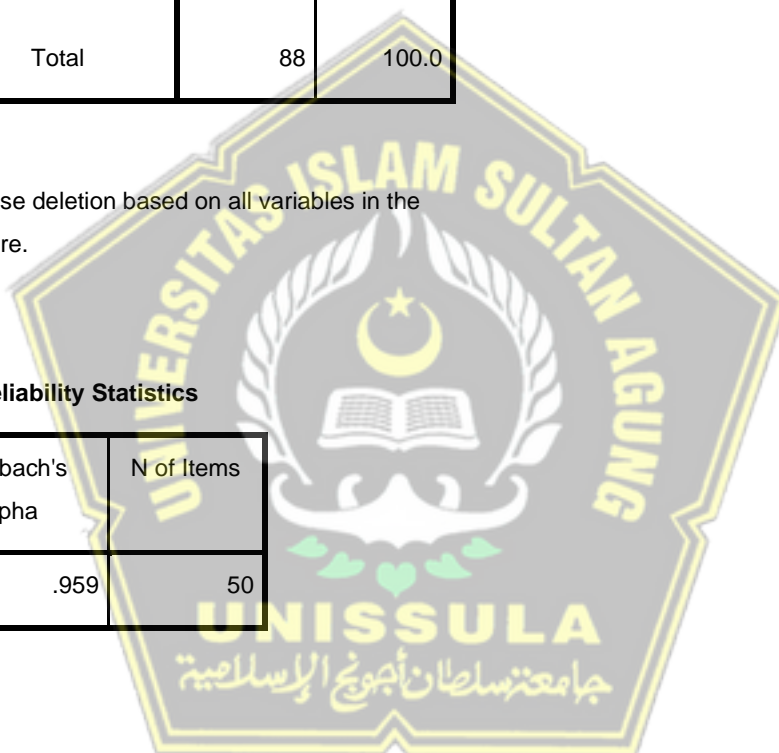
#### Case Processing Summary

5.	N	%
Valid	88	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	88	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	50



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	161.3182	281.300	.493	.958
VAR00002	162.4773	286.643	.107	.960
VAR00003	161.3523	280.783	.485	.958
VAR00004	161.4545	281.124	.441	.958
VAR00005	161.5341	278.022	.617	.958
VAR00006	161.5909	281.394	.269	.960
VAR00007	161.9886	284.954	.196	.959
VAR00008	162.1477	281.783	.356	.959
VAR00009	161.6591	275.469	.677	.957
VAR00010	161.5000	277.471	.599	.958
VAR00011	161.6364	276.464	.549	.958
VAR00012	161.5909	280.888	.302	.959
VAR00013	161.6250	277.570	.657	.957
VAR00014	161.5341	275.194	.722	.957
VAR00015	161.3523	277.679	.676	.957
VAR00016	161.5341	275.378	.740	.957
VAR00017	161.8864	283.021	.312	.959
VAR00018	161.9659	278.447	.610	.958
VAR00019	161.7727	277.925	.513	.958
VAR00020	162.0341	280.539	.397	.959

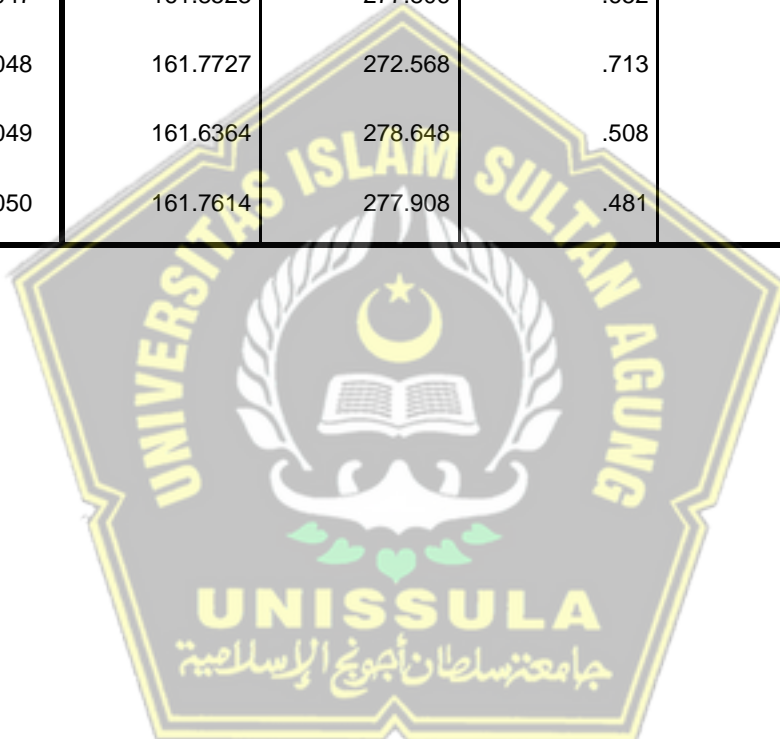
VAR00021	161.6023	279.438	.480	.958
VAR00022	161.6591	276.733	.591	.958
VAR00023	161.6591	275.882	.706	.957
VAR00024	161.6023	277.139	.580	.958
VAR00025	161.6250	279.846	.417	.959
VAR00026	161.7386	274.862	.669	.957
VAR00027	161.6591	280.135	.539	.958
VAR00028	161.8977	274.737	.701	.957
VAR00029	161.8977	273.955	.610	.958
VAR00030	161.8636	276.740	.597	.958
VAR00031	161.8523	277.438	.522	.958

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00032	162.5568	281.629	.300	.959
VAR00033	161.7045	278.877	.579	.958
VAR00034	161.8068	274.296	.631	.957
VAR00035	161.7841	278.631	.558	.958
VAR00036	161.6023	277.024	.586	.958
VAR00037	161.5909	277.992	.598	.958
VAR00038	161.8409	273.354	.731	.957
VAR00039	161.7159	274.734	.648	.957
VAR00040	161.6591	274.618	.722	.957



VAR00041	161.7159	276.137	.618	.958
VAR00042	161.7386	276.103	.701	.957
VAR00043	161.6591	278.595	.636	.958
VAR00044	161.6023	275.070	.766	.957
VAR00045	161.5455	275.883	.777	.957
VAR00046	161.5568	275.606	.729	.957
VAR00047	161.8523	277.806	.652	.958
VAR00048	161.7727	272.568	.713	.957
VAR00049	161.6364	278.648	.508	.958
VAR00050	161.7614	277.908	.481	.958



## C-2 Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	88	100.0

1.

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	24

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.4091	62.451	.592	.901
VAR00002	72.6023	62.058	.388	.906
VAR00003	72.3523	61.288	.702	.899
VAR00004	72.4318	60.915	.768	.897

VAR00005	72.6818	60.472	.603	.900
VAR00006	72.4659	60.344	.785	.897
VAR00007	72.2841	61.539	.641	.900
VAR00008	72.5000	60.253	.655	.899
VAR00009	72.4091	62.130	.604	.900
VAR00010	72.5455	61.492	.580	.901
VAR00011	72.9773	61.793	.508	.902
VAR00012	74.3068	70.974	-.429	.919
VAR00013	72.5455	61.170	.664	.899
VAR00014	72.7273	63.327	.381	.905
VAR00015	72.2159	61.688	.697	.899
VAR00016	72.5795	60.752	.595	.900
VAR00017	73.6136	66.792	.006	.914
VAR00018	72.5909	61.486	.525	.902
VAR00019	72.3182	61.162	.751	.898
VAR00020	72.5909	61.716	.502	.902
VAR00021	72.5000	62.437	.630	.900
VAR00022	72.4545	59.630	.729	.897
VAR00023	73.2045	64.211	.185	.912
VAR00024	72.5114	59.908	.675	.898

**LAMPIRAN D****SKALA PENELITIAN****D-1 Skala Penelitian Servant Leadership****D-2 Skala Penelitian Komitmen Organisasi**

### D-1 Skala Penelitian Servant Leadership

No	Aitem	STS	TS	S	SS
1.	Saya bersedia menolong anggota yang sedang membutuhkan bantuan				
3	Saya bersedia mendengarkan kendala dari anggota terkait dalam melaksanakan proker				
4	Saat anggota mau menyampikan kendala dalam proker, saya mengabaikannya				
5.	Saya mengetahui kondisi organisasi pada saat ini				
8	Saya tidak dapat menyelesaikan masalah yang datang bersamaan				
9	Saya ikut andil dalam merancang kemajuan organisasi				
10	Saya tidak pernah memiliki tujuan dan harapan dalam berorganisasi				
11	Saya tidak mudah menyerah dalam mewujudkan proker yang sudah direncanakan				
12	Saya memilih untuk menghindar apabila ada anggota yang membutuhkan bantuan				
13	Saat ada masalah dalam kegiatan, saya memberi motivasi untuk menyelesaikan				
14	Saya tidak peduli dengan masalah yang ada dalam organisasi				

15	Saya mengetahui proker apa aja yang perlu di jalankan pada periode ini				
16	Saya tidak peduli terhadap keadaan anggota organisasi				
17	Pada situasi yang mendesak saya akan memutuskan keputusan dengan cepat				
18	Saat ada masalah yang bersamaan saya tidak dapat menemukan jalan keluar				
19	Saya membuat aturan baru demi kemajuan organisasi				
20	Saya suka membuat pertanyaan yang membingungkan anggota				
21	Saya akan mengawasi jalannya proker yang dikerjakan oleh panitia sampai selesai				
22	Saya meninggalkan rapat proker ketika ada teman yang mengajak pergi				
23	Saya memberikan masukan dan motivasi jika ada anggota yang sedang memiliki masalah				
24	Saya bersikap acuh tak acuh ketika ada masalah dalam organisasi				
25	Saya mengetahui aturan-aturan yang ada dalam organisasi				
26	Saya tidak peduli dengan ilmu organisasi yang diterapkan				

27	Saat ada masalah, saya menyelesaikan masalah bersama pengurus organisasi				
28	Saya tidak mampu membedakan mana masalah yang lebih penting				
29	Saya membuat program kerja yang menarik saat menjadi pemimpin				
30	Saat menjadi pemimpin saya tidak pernah membagikan aturan organisasi				
31	Saya bersedia menghadap atasan untuk meminjam uang demi berjalannya proker yang sudah direncanakan				
32	Bagi saya yang penting proker berjalan meskipun tidak maksimal				
33	Saya membantu menenangkan anggota ketika sedang mengalami kegelisahan				
34	Saya akan menghindari masalah yang terjadi dalam organisasi				
35	Saya akan mengingatkan siapa pun yang melanggar AD/ART organisasi				
36	Saya tidak mengetahui aturan dalam organisasi				
37	Saya berkumpul dengan anggota untuk mencari solusi dari masalah yang ada				
38	Masalah yang bersamaan membuat saya menyerah menjadi pemimpin organisasi				

39	Saya memberikan ide-ide untuk kemajuan organisasi				
40	Saya tidak pernah memberika ide-ide saat rapat proker				
41	Saya menolak ajakan teman untuk nongkrong karena sudah mengagendakan rapat dengan anggota				
42	Saya jarang melakukan pengawasan pada saat rapat proker				
43	Jika ada masalah terkait dengan organisasi saya tidak segan-segan untuk memberikan semangat kepada anggota				
44	Saya lebih memilih pergi dari pada menyelesaikan masalah dalam organisasi				
45	Apabila ada kendala dalam organisasi saya akan mencarikan solusi				
46	Saya tidak peduli dengan jalannya organisasi				
47	Saat ada masalah bersamaan saya mampu menyelesaikan satu per satu				
48	Masalah yang bertubi-tubi membuat saya malas mengadakan rapat proker				
49	Saya mendorong potensi yang dimiliki oleh setiap anggota				
50	Saya bersikap acuh saat berlangsungnya rapat proker				



### D-2 Skala Penelitian Komitmen Organisasi

No	Aitem	STS	TS	S	SS
1.	Saya menyediakan waktu dalam berlangsungnya organisasi				
2.	Saya acuh terhadap keberlangsungan organisasi				
3	Saya memberikan ide dalam kesuksesan proker				
4	Saya tidak pernah mengawasi rapat proker				
5.	Saya akan berusaha agar tetap menjadi pemimpin dalam organisasi				
6	Saya berperilaku seenaknya terhadap anggota agar tidak dipilih menjadi pemimpin				
7	Saya bekerja dengan maksimal demi kesuksesan sebuah acara				
8	Saya tidak memiliki tujuan pada saat menjadi pemimpin organisasi				
9	Saya memberikan masukan kepada anggota organisasi pada saat rapat				
10	Saya tidak pernah bisa memberikan arahan saat diperlukan oleh anggota				
11	Saya akan menjalankan proker sebaik mungkin agar tetap menjadi pemimpin				
13	Saya menyediakan waktu lebih demi keberlangsungan organisasi				

14	Saya membatasi waktu untuk bertemu anggota organisasi				
15	Saya mengajak anggota dalam mensukseskan program kerja organisasi				
16	Saya jarang diajak berdiskusi oleh anggota dalam menjalankan program kerja				
18	Saya mengundurkan diri dari pemimpin jika masalah yang ada tidak dapat terselesaikan				
19	Saya menjalankan proker sesuai dengan tujuan organisasi				
20	Saya membatasi diri untuk membantu berlangsungnya organisasi				
21	Saya menjalankan proker sesuai dengan napa yang sudah disepakati				
22	Saya malas mengadakan rapat untuk membahas program kerja				
24	Saya lebih memilih keluar dari organisasi daripada harus bertahan menjadi pemimpin				

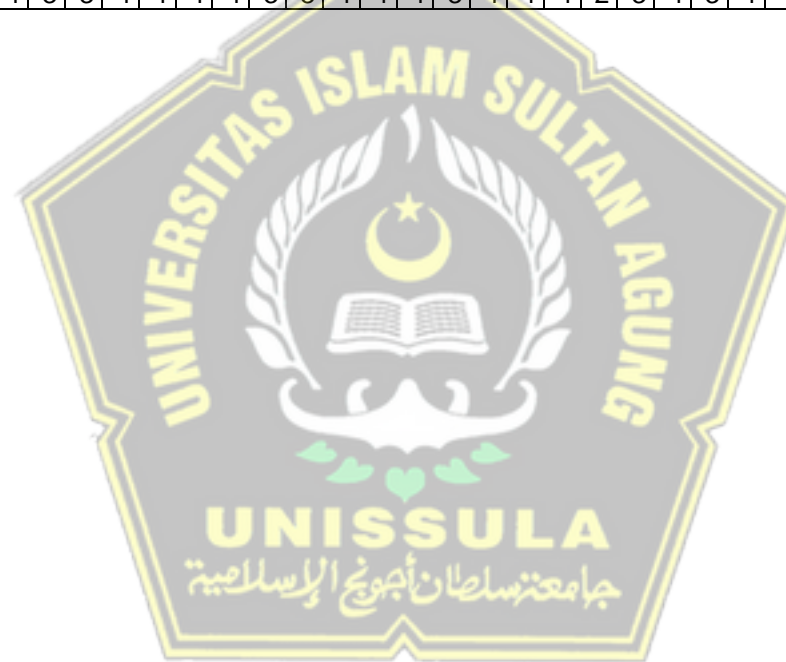
**LAMPIRAN E****TABULASI DATA PENELITIAN****E-1 Tabulasi Data Servant Leadership****E-2 Tabulasi Data Komitmen Organisasi**





54	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3												
55	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3											
56	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3										
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
58	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
59	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3									
60	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3					
61	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
62	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
63	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3					
64	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2						
65	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4			
66	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3					
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
68	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3				
69	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
70	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3				
71	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2		
72	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4		
73	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4		
74	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4		
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
76	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3			
78	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4		
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
80	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	2	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3		
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
82	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3

83	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3							
84	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
85	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
87	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
88	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3			







24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
31	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
38	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
42	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3
43	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4
44	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3
45	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
46	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
48	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
49	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

53	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
54	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
55	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
63	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1
64	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
65	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
66	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1
71	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
72	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
73	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
74	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
77	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3
78	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
80	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4
81	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

82	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
83	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
87	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
88	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3



**LAMPIRAN F****UJI ASUMSI DAN UJI HIPOTESIS****F-1 Uji Normalitas****F-2 Uji Linieritas****F-3 Uji Hipotesis**

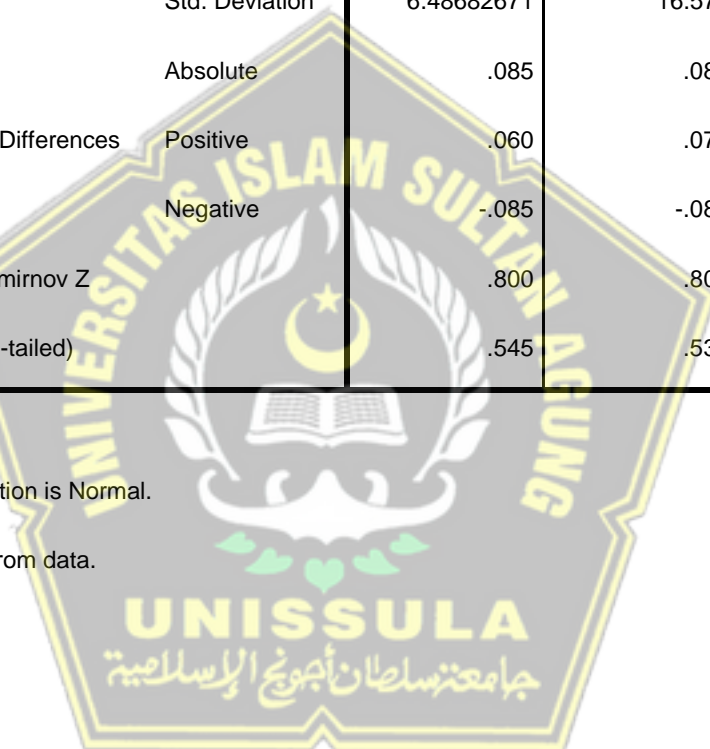
### F-1 Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	SERVANT LEADERSHIP	KOMITMEN ORGANISASI
N		88	88	88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7	156.01	69.49
	Std. Deviation	6.48682671	16.573	8.246
	Absolute	.085	.086	.114
Most Extreme Differences	Positive	.060	.076	.114
	Negative	-.085	-.086	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.800	.806	1.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.545	.534	.201

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## F-2 Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df
(Combined)	21007.897	28
Between Groups	20236.123	1
SERVANT LEADERSHIP * KOMITMEN ORGANISASI	771.774	27
Deviation from Linearity	2889.092	59
Within Groups	23896.989	87
Total		

ANOVA Table

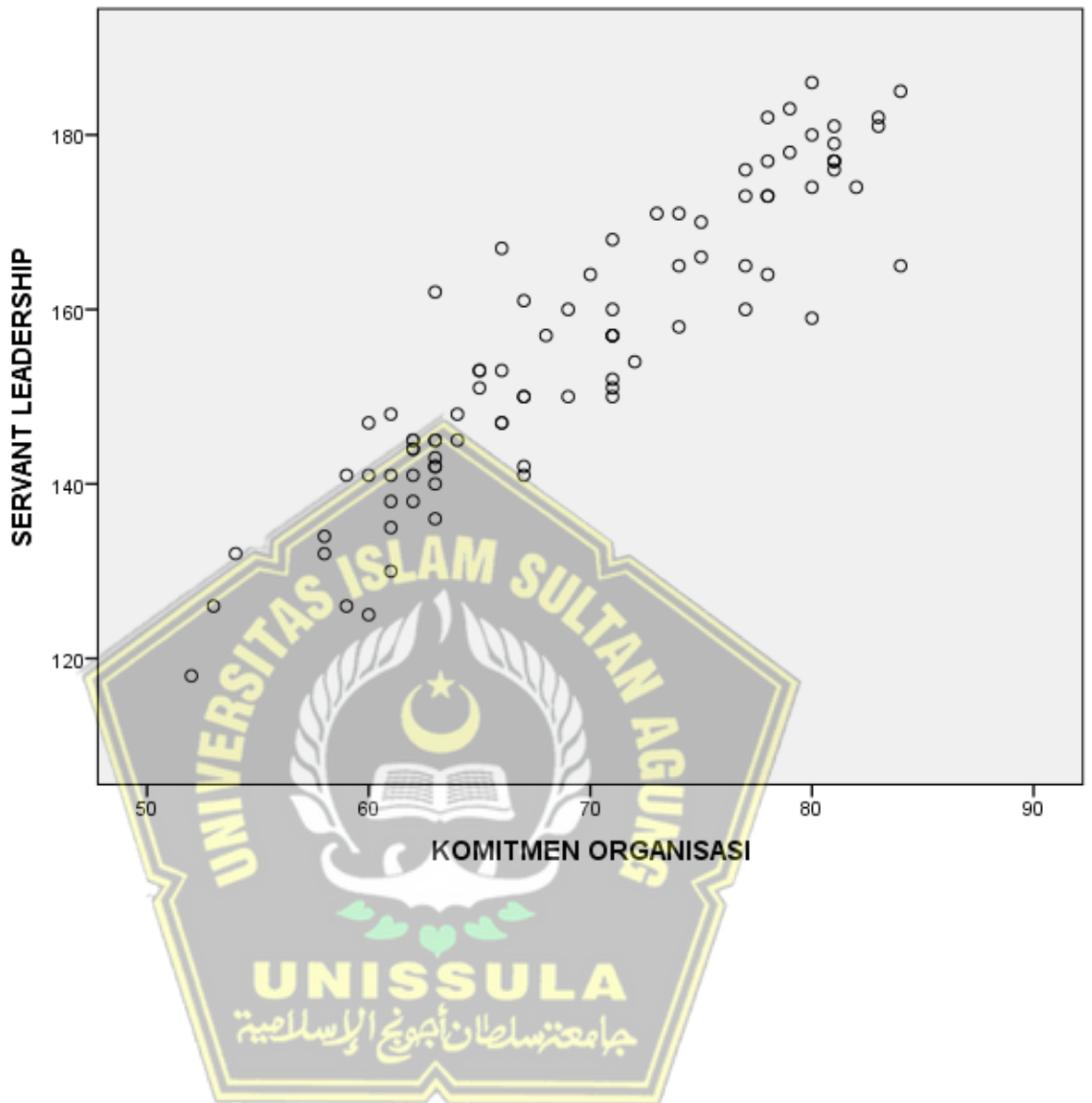
	Mean Square	F
(Combined)	750.282	15.322
Between Groups	20236.123	413.255
SERVANT LEADERSHIP * KOMITMEN ORGANISASI	28.584	.584
Deviation from Linearity	48.968	
Within Groups		
Total		

ANOVA Table (SIGNIFIKAN)

			Sig.
(Combined)			.000
SERVANT LEADERSHIP * KOMITMEN ORGANISASI	Between Groups	Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.937
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
SERVANT LEADERSHIP * KOMITMEN ORGANISASI	.920	.847	.938	.879



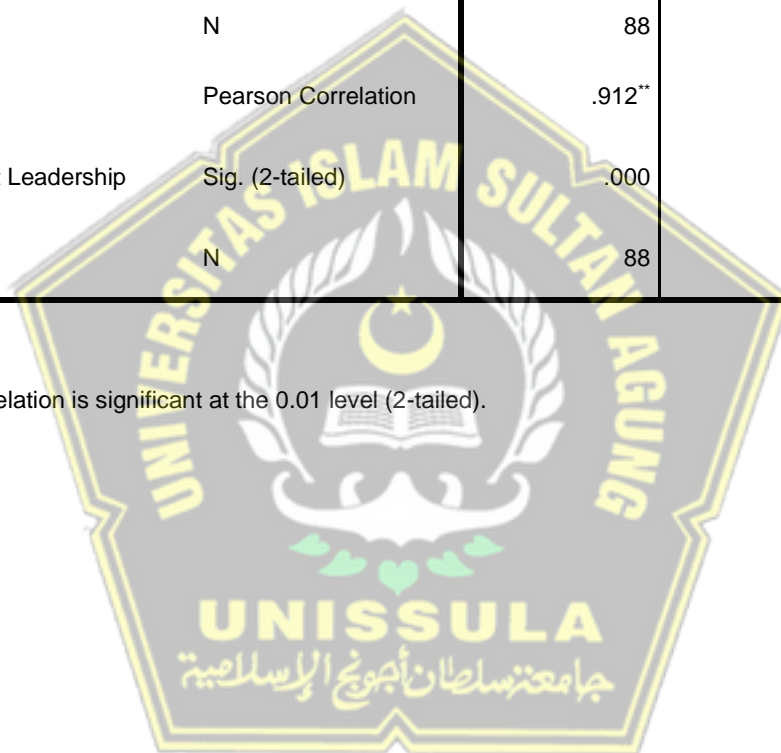


### F-3 Uji Hipotesis

#### Correlations

		Komitmen Organisasi	Servant Leadership
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	88	88
Servant Leadership	Pearson Correlation	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	88	88

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



**LAMPIRAN G****SURAT IZIN DAN DOKUMENTASI PENELITIAN****G-1 Surat Izin Penelitian****G-2 Dokumentasi Penelitian**

## G-1 Surat Izin Penelitian


**YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG**  
**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)**  
 Jl. Raya Kaligawe Km.4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (8 Sal) Fax. (024) 6582455  
 email: [informatika.unissula.ac.id](mailto:informatika.unissula.ac.id) web: [www.unissula.ac.id](http://www.unissula.ac.id)

**BIRO REKTOR** Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah

Nomor : 2467/A.1/SA/IV/2021  
 Lampiran :  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian  
 Kepada : Dekan Fakultas di Lingkungan UNISSULA

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*  
 Puji syukur kami sampaikan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah Nya kepada kita semua, shalawat dan salam terhatur kepada Rasulullah Muhammad S.A.W teladan mulia sepanjang masa

Dengan ini kami memberikan ijin kepada mahasiswa :

Nama : **Puja Bela Yosefa**  
 Nomor Pokok : 30701700097  
 Jurusan : Psikologi

Untuk mengadakan Penelitian dengan judul :  
**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN SERVANT LEADERSHIP PADA MAHASISWA AKTIF UNISSULA**

Dibawah Dosen Pembimbing : **Abdurrohman, S.Psi, M.Si** penelitian di semua fakultas di UNISSULA terhitung 01 April 2021 - 30 April 2021.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi angket yang dibagikan mahasiswa tersebut.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

**Wassalamualaikum Wr Wb**

Semarang, 22 Sya'ban 1442 H  
 05 April 2021 M

Kepala Biro Administrasi Akademik,  
  
**Dr. H. Sri Hartono, S.E, M.Si**  
 NIK 210495037

## G-2 Dokumentasi Penelitian

Skala Penelitian Psikologi

Pertanyaan Jawaban 88

88 jawaban

Menerima jawaban

Ringkasan Pertanyaan Individual

Nama

88 jawaban

Mahandhika Adi Pramudya

yufa sekar arum yunanto

Amalia

Rini Liana

Henny

Miftakhlul umam ulil enwar

Skala Penelitian Psikologi

Pertanyaan Jawaban 88

Skala 1

Pilihlah pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Anda sesungguhnya, dengan cara memilih salah satu pilihan jawaban yang berada di bawah sebagai berikut :

Sangat Sesuai : Bila pernyataan tersebut SANGAT SESUAI dengan diri anda  
 Sesuai : Bila pernyataan tersebut SESUAI dengan diri anda  
 Tidak Sesuai : Bila pernyataan tersebut TIDAK SESUAI dengan diri anda  
 Sangat Tidak Sesuai : Bila pernyataan tersebut SANGAT TIDAK SESUAI dengan diri anda

1. Saya bersedia menolong anggota yang sedang membutuhkan bantuan \*

Sangat sesuai

Sesuai

Tidak sesuai

Sangat tidak sesuai

