

Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Servant Leadership* pada Ketua Organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Puja Bela Yosefa¹, Abdurrohimi²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang
¹pujabelayosefa@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*. 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*

Pendahuluan

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, mengayomi 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 disbanding kepentingan sendiri” (GGA, 2020).

Hasil wawancara di atas 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.

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?”

Metode

Identifikasi variabel adalah langkah dalam menetapkan variabel utama dan menentukan fungsi masing-masing variabel dalam hipotesis (Azwar, 2017a). Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah *servant leadership*, sedangkan variabel bebas adalah komitmen organisasi.

Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah ketua organisasi mahasiswa di Unissula yang berjumlah 96 ketua organisasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96.

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

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.

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini menggunakan 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.

Skala *servant leadership* disusun berdasarkan 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%

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
		Favorable	Unfavorable		
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%

Hasil

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 3. Tabel norma kategori skor

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

μ : Mean hipotetik

σ : standar deviasi

hipotetik X : skor yang diperoleh

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 4. 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 5. 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.

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 (21×1) dan skor maksimum yang diperoleh pada *servant leadership* yaitu 84 yang diperoleh dari (21×4). 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 6. 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 7. Kategorisasi Skor Skala Komitmen Organisasi

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
71,5<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.

Hasil penelitian terdiri dari statistika deskriptif, hasil uji asumsi, dan hasil uji hipotesis kemudian dianalisis secara kritis. Paparan bagian hasil berisi hasil analisis data. Jika ada tabel/bagan/gambar berisi paparan hasil analisis yang sudah bermakna dan mudah dipahami maknanya secara cepat. Tabel/bagan/gambar tidak berisi data mentah yang masih dapat atau harus diolah.

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.

Diskusi

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).

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.

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).27.[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(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. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(2), 61. <https://doi.org/10.25273/counsellia.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 ladership) 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&p=PA3&dq=jurnal+tentang+faktor+komitmen+organisasi&ots=9uOJlJGBn&sig=cm_awSXU-VSjjmIEvEFx9F2V4GY&redir_esc=y#v=onepage&q=jurnal+tentang+faktor+komitmen+organisasi&f=fals