

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP *SERVANT LEADERSHIP*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN SMA
PANGUDI LUHUR SANTO YOSEF SURAKARTA**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**



SKRIPSI

DI SUSUN OLEH :
YOHANES ADRIANUS BESIN
03120163K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2017

PENGESAHAN SKRIPSI

Berjudul

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP SERVANT LEADERSHIP
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
SMA PANGUDI LUHUR SANTO YOSEP SURAKARTA**

Oleh :

**YOHANES ADRIANUS BESIN
03120163 K**

Dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi Surakarta dan diterima untuk memenuhi
sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh
derajat gelar sarjana Psikologi

Pada tanggal
29 Maret 2017

Mengesahkan,
Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi

Dekan,



Dr. Bagus Riyono, MA., Psi.

Penguji

1. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si.
2. Dra. Endang Widyastuti, MA.
3. Patria Mukti, S.Psi., M.Si.

Tanda Tangan

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Yohanes Adrianus Besin
Nim : 03120163K
Jurusan : SI Psikologi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil penelitian penulis sendiri dan bukan hasil plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surakarta, 6 April 2017



METERAI
TEMPEL
6000
ENAM RIBU RUPIAH

50738AEF053988793

Yohanes Adrianus Besin

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk
Kedua orang tuaku yang dengan tulus menyayangi dan mencintaiku
Kakak dan adik yang begitu kusayangi
Keluarga Besar Manlimas, Manuhain, LaeTua Trina Muti
dan
siapapun yang membaca karya ini

MOTTO

“Jangan segan untuk mengulurkan tangan anda,tetapi jangan juga
segan untuk menjabat tangan orang lain yang datang pada
anda”

(Pope John XXIII)

“Allah memberikan kepada kita bukan roh ketakutan, melainkan
roh yang membangkitkan kekuatan, kasih dan ketertiban”

(2 Tim 1:7)

“Mujizat selalu ada,hal baik itu selalu datang tepat pada
waktunya.Anda adalah orang yg kuat, maka dari itu anda dipilih
melewati cobaan ini”

(Mazmur 119:133)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan karuniaNYA, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Selama proses penulisan skripsi ini, Penulis menyadari keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, namun Tuhan Yesus Kristus berkenan memberikan kekuatan dan kesabaran pada penulis untuk menyelesaikannya. Sehingga penulis mendapat banyak pelajaran dalam hidup diantaranya menjadi lebih mengenal arti tanggung jawab, kesabaran dan ketekunan. Skripsi ini bukan semata-mata hasil kerja penulis pribadi namun berkat bantuan dari berbagai pihak. Banyak dukungan yang diberikan pihak oleh akademis, keluarga, dan sahabat. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. ir. Djoni Taringan, MBA. Selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Budi. DR. Bagus Riyono, MA.,Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Kepala sekolah SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian di sekolah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. Karyawan-karyawati, Tenaga Pelaksana serta Guru-guru SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu dalam penelitian.
5. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, M.si, selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dorongan dan meluangkan waktu serta dukungan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Dra. Endang Widyastuti, M.A, selaku dosen pembimbing pendamping yang selalu memberikan arahan, bimbingan yang luarbiasa, kesabaran serta dukungan dan masukan kepada penulis.
7. Patria Mukti, S.Psi.,M.si. selaku penguji ketiga yang memberikan masukan agar skripsi penulis menjadi lebih kaya dan berkembang.
8. Sujoko S.Psi.S.Pd.I,M,Si, selaku dosen Pembimbing Akademik, yang memberikan saran dan arahan serta tak henti-hentinya memotivasi untuk segera menyelesaikan tugas akhir.
9. Yustinus Joko Dwi N.,S.Psi.,M.Psi, Prilya Shanty A. M.Psi, Psi, Rosita Yuniati M.Psi,P.Si dan Mohammad Khasan S.Psi, M.Si selaku bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan dalam menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
10. Suyanto, SE., yang telah memberikan bantuan dalam proses administrasi, sehingga skripsi dapat berjalan lancar.
11. Teman-teman seperantauan angkatan 2011 Mario P.S Lehang, Raviko Irganda, Fidelis A Angkat, Roveliu Rei, Yohanes Oi Koten, Prisil Rasubala,

Efren Primus Nahak, Oktovianus L Tokan, Tesa, Alunk Budi. S.Farm dan para mantan terindah yang selalu berikan senyuman putih

12. Teman-teman Fakultas Psikologi Wulan Ageng, Desi Kartika, Dewi Sulistyowati, Fitri Arwy, Maria Febrilia, Tetty Pratiwi, Indri Astuti, Dinar Galuh, Anugrah Prakoso, Sugeng Permadi, Andika Riyanto, Giovani Batista, Aulia Kaharia Rahman yang selalu memberikan nasehat dan semangat dalam proses mengerjakan skripsi, sehingga skripsi dapat berjalan lancar.
13. Keluarga tercinta Bapak Aloysius Besin, Ibu Petronela Bete, dan kakakku sayang Yanuarius I.P Besin. S.Farm. Apt, adikku Maria Elizabeth Besin yang selalu memberi semangat, menghibur dan tak henti-hentinya memotivasi untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Keluarga besar Organisasi Perhimpunan Mahasiswa Flobamoratasolo, Black Brother's FC, yang selalu memberikan pembelajaran mengenai arti indahnya hidup di tanah rantau.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan anda semua dan penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi berkat bagi semua orang.

Surakarta, 2017

Penulis

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP *SERVANT LEADERSHIP*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN SMA
PANGUDI LUHUR SANTO YOSEF SURAKARTA**

Yohanes Adrianus Besin

03121063K

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengambilan sampelnya dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling*, subjek dalam penelitian ini adalah karyawan, Tenaga Pelaksana dan Guru yang bekerja di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta dengan jumlah 30 orang. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi terhadap *servant leadership* dengan skala komitmen organisasi.

Metode yang digunakan untuk analisis data adalah korelasi product moment dari *Person* dengan bantuan *SPSS 20.0 for window release*. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,920$ dengan $p = 0,00$ ($p=0,01$). Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi subjek, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Persepsi Terhadap *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF SERVANT
LEADERSHIP WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
EMPLOYEES AT SMA PANGUDI LUHUR SANTO YOSEF**

Yohanes Adrianus Besin

03120163K

ABSTRACT

The research aimed to determine the correlation between perceptions of servant leadership and organizational commitment to employees at SMA PangudiLuhur St Yosef Surakarta. The study used quantitative methods and sample collection was done by purposive sampling.

The hypothesis was ; there are positive correlation between perceptions of servant leadership and organizational commitment at employees in SMA PangudiLuhur St Yosef Surakarta. the subjects in this study were employees, executive power and teachers working in the SMA PangudiLuhur St Yosef Surakarta with totaling 30 people.

Measuring instrument used are the scale of perceptions of servant leadership and scale of organizational commitment. The method used for data analysis is the product moment correlation of Person with SPSS 20.0 for windows release. The results of data analysis showed a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.985$ and $p = 0.00$ ($p = 0.01$). It proves that there is significant positive correlation between perceptions of servant leadership with organizational commitment subject, so the hypothesis proposed in this research received.

Keywords : the perceptions of servant leadership and organizational commitment

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
INTISARI	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Komitmen Organisasi	10
1. Pengertian Komitmen Organisasi	10
2. Aspek yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	11
3. Faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi	14
B. Persepsi terhadap servant leadership	17
1. Persepsi	17
2. Pengertian servant leadership	18
3. Aspek-aspek aspek servan leadership	19

C. Persepsi	21
D. Hubungan antara servant leadership dengan komitmen organisasi	22
E. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel.....	30
B. Definisi Operasional.....	30
a. Komitmen Organisasi	30
b. Persepsi terhadap servant leadership	30
C. Subjek Penelitian.....	31
D. Metode Pengumpulan Data	32
E. Validitas dan Reliabilitas.....	36
1. Validitas	36
2. Reliabilitas.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	
A. Persiapan Penelitian.....	40
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	40
2. Proses Perijinan.....	43
3. Persiapan Alat Ukur	44
4. Pelaksanaan Penelitian	44
B. Uji Validitas dan Reabilitas.....	45
1. Skala persepsi terhadap servant leadership.....	45
2. Skala Komitmen Organisasi.....	46
C. Deskripsi data penelitian	47
1. Deskripsi Subyek Penelitian.....	48
2. Deskripsi Data Penelitian.....	50
D. ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	53
1. Uji Normalitas.....	53
2. Uji Linearitas.....	54
3. Uji Hipotesis.....	55

E. PEMBAHASAN	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. <i>Blue print</i> skala servant Leadership	34
Tabel 2. <i>Blue print</i> skala komitmen organisasi	36
Tabel 3. <i>Blue print</i> skala servant leadership setelah dilakukan penelitian	46
Tabel 4. <i>Blue print</i> skala komitmen organisasi setelah dilakukan penelitian...	47
Tabel 5. Deskripsi subjek berdasarkan usia	48
Tabel 6. Deskripsi subyek berdasarkan jenis kelamin.....	49
Tabel 7. Deskripsi subjek berdasarkan lama kerja	49
Tabel 8. Deskripsi subjek berdasarkan tingkat pendidikan	50
Tabel 9. Perbandingan rata-rata hipotetik dan rata-rata empirik.....	51
Tabel 10. Norma kategori skor subjek.....	52
Tabel 11. Deskripsi kategorisasi variabel penelitian	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Deskripsi Data Uji Asums dan Uji Empirik	69
Lampiran 2. Skala penelitian	72
Lampiran 3. Tabulasi Data skala penelitian servant leadership.....	83
Lampiran 4. Koefisien Korelasi Item Total dan Reliabilitas Skala servant leadership.....	88
Lampiran 5. Struktur Organisasi SMA PANGUDI LUHUR.....	91
Lampiran 6. Surat Bukti Penelitian.....	92
Lampiran 7. Daftar Subyek Penelitian.....	93

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya dunia, permasalahan manusia akan semakin kompleks. Manusia pada dasarnya tidak dapat berdiri sendiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, dia akan membentuk suatu kelompok yang kemudian disebut dengan organisasi, apapun kelompok itu. Rivai dan Mulyadi (2009) berpendapat bahwa manusia adalah pendukung sekaligus penggerak utama pada setiap organisasi. Manusia dituntut untuk terus bereksperimen dalam menciptakan suasana yang positif guna menghadapi perubahan global yang begitu kuat.

Menghadapi kondisi persaingan yang begitu kuat salah satu strategi untuk meningkatkan kondisi persaingan adalah sumberdaya manusia. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas demi menunjang keberhasilan organisasi tersebut menurut Gitosudarmo dan Sudita (2009). Sumber daya manusia dalam organisasi adalah pekerja. Sumber daya manusia atau pekerja inilah yang menentukan berhasil dan tidaknya sebuah organisasi. Menurut Mira dan Margaretha (2012), para pekerja dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, pekerjalah yang menjadi motor produksi utama dalam menggerakkan organisasi.

Sama halnya di institusi pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan di sekolah sebagai organisasi pendidikan, maka dari itu keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pembangunan nasional membutuhkan peran dari setiap karyawan yang terlibat di sekolah sebagai subjek pembangunan nasional. Dengan meningkatkan kinerja, maka karyawan dapat memainkan perannya sebagai subyek pembangunan nasional dengan baik di mana tujuan tersebut tersirat dalam visi dan misi sekolah.

Kinerja tersebut bergantung dari produktifitas kerja melalui intensitas keterlibatan karyawan di sekolah sebagai organisasi pendidikan. Keterikatan karyawan terhadap suatu instansi dikenal dengan istilah komitmen dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Supriati, 2013), komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009), komitmen organisasi menentukan derajat keberpihakan identitas diri personil pada tujuan organisasi tertentu dalam hasrat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Pentingnya komitmen berorganisasi membuat beberapa organisasi dalam hal ini sekolah memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan pada saat sekolah melakukan perekrutan seorang pekerja baru. Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan pada karyawan untuk bekerja keras bagi sekolah dengan adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan-tujuan

serta adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sekolah tersebut keadaan ideal inilah yang selalu diinginkan oleh setiap organisasi maupun instansi pendidikan. Sopiah (2008), mengemukakan bahwa komitmen karyawan yang tinggi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, tingginya loyalitas karyawan, peningkatan karir yang lebih baik, karyawan akan merasa lebih puas dalam pekerjaannya dan kehidupannya secara keseluruhan, serta karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi. Koch dan Angle (dalam Sopiah, 2008), menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen yang rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan dalam bekerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan dalam organisasi.

Fenomena rendahnya komitmen organisasi pada guru terdapat pada kasus yang diunggah oleh Hn dalam Harian Nasional pada hari, Senin 12 oktober 2015 di kutip dari pernyataan Totok Soefijanto seorang konsultan pendidikan (ACDP) *Analytical and Capacity Development*. Dimana dari hasil yang didapat oleh (ACDP) *Analytical and Capacity Development* di tahun 2014 guru diseluruh indonesia memiliki tingkat ketidakhadiran disekolah yang cukup tinggi yakni 9,7 persen selain itu 13,7 persen guru yang hadir di sekolah tidak melakukan kegiatan pengajaran. Hal ini berdampak pada banyaknya siswa yang putus sekolah. Sehingga tujuan sekolah sebagai subjek pembangunan nasional tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen berorganisasi pada seorang karyawan. Menurut Lamidi (2009), salah satu faktor yang

mempengaruhi tingkat komitmen berorganisasi pada karyawan adalah persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi pendidikan itu sendiri dalam hal ini adalah sekolah. Kemajuan ataupun kemunduran sebuah sekolah sangat ditentukan oleh komponen-komponen yang ada dalam sekolah itu sendiri baik itu Kepala sekolah maupun karyawan. Sutanto dan Stiawan (2008), menyatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap keberhasilan dalam sebuah organisasi guna menghadapi tantangan yang muncul. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik diharapkan dapat membuat kinerja karyawan akan meningkat seperti yang diharapkan oleh sekolah maupun karyawan itu sendiri.

Menurut Sopiah (2008), semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen organisasi pada diri karyawan yang ada dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari adanya peran pemimpin yang ada dalam organisasi tersebut. Faktor kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok ataupun organisasi. Dikatakan demikian, karena dalam usaha mencapai tujuan sebuah sekolah untuk mencapai kesuksesan, sebagian besar ditentukan oleh kepala sekolah dalam sekolah itu sendiri.

Menurut Sutanto dan Stiawan (2008), gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk tercapainya suatu tujuan tertentu. Salah satu jenis gaya kepemimpinan dalam berorganisasi adalah *servant leadership*. Menurut Nuschell (2008), pemimpin yang melayani atau *servant leadership* adalah seorang pemimpin dengan

pengikut yang ia bantu untuk berkembang dalam reputasi kemampuan atau dalam hal memberi kontribusi untuk membangun mereka menjadi orang yang lebih berguna dan bahagia. Tatillu, Lengkong dan Sendow (2014), mengatakan bahwa *Servant leadership* merupakan suatu model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik kepada karyawan/anggota organisasi, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar. Praktik kepemimpinan melayani ditandai dengan meningkatnya keinginan untuk melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak. Cara ini merupakan kinerja terefektif dari seorang pemimpin dalam mendukung serta hadir langsung diantara bawahannya Nueschel (2008).

Astohar (2012), gaya kepemimpinan melayani atau *servant leadership* mengoptimalkan pemberdayaan dan pengembangan anggota organisasi dengan menjadikan pengikutnya sebagai manusia yang seutuhnya dengan esensi adalah melayani orang lain. Fokus dari kepemimpinan melayani adalah pengembangan pada bawahannya agar individu dapat tumbuh dan berkembang sebagai individu yang mampu berkontribusi secara positif pada pekerjaan, keluarga, dan masyarakat serta penciptaan nilai tambah bagi pelanggan gunaterciptanya kepuasan pelanggan dan keberhasilan yang berkesinambungan. Hal ini dikarenakan pemimpin sejati yang melayani memiliki rasa cinta yang besar terhadap bawahannya Nueschel (2008). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bukan menjadi pahlawan

melainkan pemimpin yang melahirkan seorang pahlawan, pemimpin bukanlah seorang pembicara melainkan seorang pendengar, pemimpin bukanlah yang mempromosikan diri melainkan mempromosikan orang lain, pemimpin bukan seorang administrator melainkan pengambil prakarsa, pemimpin bukan penerima tapi pemberi pemimpin bukan orang dengan rumah atau mobil yang mewah tapi pemimpin adalah seorang pelayan sejati menurut Rivai dan Mulyadi (2009).

Kenyataannya masih banyak terjadi krisis kepemimpinan dalam organisasi dalam hal ini institusi pendidikan, sehingga karyawan tidak dapat menikmati hidup dalam pekerjaannya, karyawan mengalami *burn out*, hilangnya kepercayaan karyawan pada pemimpin, karyawan menanggung sakit emosional, dan adanya diskriminasi yang dirasakan menurut Astohar (2012). Salah satu fenomena buruknya kepemimpinan Kepala Sekolah tercemin pada kasus yang unggah oleh Tm dalam harian warta nasional pada hari Selasa, 16 Juni 2015. Guru-guru dan karyawan SMAN 10 Bandung meninggalkan ruang kerja mereka untuk melakukan aksi unjuk rasa menuntut di turunkan Kepala sekolah SMAN 10 hal tersebut disebabkan oleh kepemimpinan Kepala sekolah yang memimpin dengan cara otoriter dan arogan sekaligus adanya pemangkasan uang kesejahteraan guru sebesar 50 persen.

Hal tersebut belum sesuai dengan harapan sebenarnya, seharusnya kepala sekolah sebagai pemimpin memberikan pendekatan secara personal pada karyawan, membantu membangun potensi yang ada dalam diri

karyawan dan melayani mereka sesuai dengan perilaku seorang *servant leaders* yang mana mengoptimalkan dan mengembangkan para pengikutnya menjadi lebih baik lagi sesuai esensinya bahwa *servant leadership* adalah melayani dengan hati yang tulus maka akan membawa dampak yang positif bagi kelangsungan hidup organisasi dan sekaligus menumbuhkan sikap komitmen organisasi pada setiap karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat diperlukan dalam suatu komponen di dunia kerja, karena dengan adanya suatu komitmen maka dengan sendirinya sebuah organisasi dalam hal ini sekolah akan mencapai hasil yang maksimal dalam menciptakan produktifitas kerja yang baik, sedangkan jika sebuah komitmen organisasi tidak dimiliki oleh setiap karyawan maka akan memungkinkan terjadinya penurunan produktifitas karyawan dalam berorganisasi, serta cenderung mempengaruhi kinerja, loyalitas, maupun pengaruh buruk lainnya. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang *leader* dalam suatu lembaga kerja yakni *servant leadership*. *Servant leadership* merupakan suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Seorang kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan *servant leadership* akan cenderung mengoptimalkan pemberdayaan dan pengembangan anggota organisasi dengan menjadikan pengikutnya sebagai manusia yang seutuhnya dengan esensi melayani. Hal ini dapat

mengakibatkan adanya suatu hubungan yang luwes dan baik antara seorang pemimpin dengan karyawan ataupun sebaliknya yang dapat mengakibatkan muncul perilaku produktif dari seorang karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis ingin mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan SMA Pengudi Luhur Santo Yosef Surakarta

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi manfaat secara teoritis maupun secara praktis

1. Secara Teoritis

Memberikan informasi dan tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan.

2. Secara Praktis

Dapat diaplikasikan sebagai acuan untuk meningkatkan wawasan pengetahuan tentang *servant leadership* dengan komitmen organisasi melalui penerapan gaya *servant leadership*.

a. Bagi sekolah

Sebagai bahan acuan dan masukan bagi sekolah untuk menerapkan mengenai gaya *servant leadership* kaitannya dengan komitmen organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan

b. Bagi karyawan

Dapat menerapkan nilai-nilai mengenai komitmen organisasi untuk memajukan sekolah demi kepentingan sekolah dan bersama

c. Bagi Kepala Sekolah

Dapat mengaplikasikan atau menerapkan *servant leadership* sebagai salah satu cara dalam meningkatkan produktifitas karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

1. Pengertian

Robbins (2001), menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah menentukan derajat keberpihakan identitas diri personil pada tujuan organisasi tertentu dalam hasrat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Supriati, 2013), mengemukakan komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Rivai dan Mulyadi (2009), mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk kelompok individu-individu dengan struktur dan tujuan tertentu. Luthans (dalam Darmawati, Hidayati dan Herlina, 2013), menyatakan komitmen organisasi ialah sebagai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, kesediaan karyawan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan mempunyai keyakinan yang kuat pada penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Smith, Et Al (dalam Lamidi, 2009), Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai dedikasi yang diartikan sebagai suatu kepercayaan yang kuat dari karyawan untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memajukan demi organisasi, dan mempunyai suatu keinginan yang kuat untuk tinggal di dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi serta berdedikasi dan berkeyakinan yang kuat pada penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi serta kesediaan untuk mengarahkan usaha atas nama organisasi.

2. Aspek-aspek komitmen organisasi

Kanter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan adanya tiga aspek komitmen organisasi, yaitu :

- a. Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi
- b. Komitmen Terpadu (*Cohesion Commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen Terkontrol (*Control Commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Allen and Meyer (Teresia dan Suyasa, 2008) mengajukan tiga aspek komitmen organisasi yaitu:

a. *Affective Commitment*

Affective Commitment adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi Greenberg & Baron (dalam Teresia dan Suyasa, 2008), *Affective Commitment* mengacu pada kelekatan emosional dan identifikasi karyawan dengan organisasi. Sweeney & McFarlin (dalam Teresia dan Suyasa, 2008). Karyawan dengan *Affective Commitment* yang tinggi ingin tetap berada dalam organisasi karena mendukung tujuan organisasi dan ingin membantu misi tersebut Greenberg & Baron(dalam Teresia dan Suyasa, 2008). Karyawan tetap berada dalam organisasi karena keinginannya sendiri menurut Schultz & Schultz (dalam Teresia dan Suyasa, 2008). Karyawan mengidentifikasi diri pada organisasi, menginternalisasi nilai dan sikap organisasi, dan tunduk dengan tuntutan organisasi Schultz & Schultz (dalam Teresia dan Suyasa, 2008).

b. *Continuance Commitment*

Continuance Commitment adalah kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal lainnya Greenberg & Baron (dalam Teresia dan Suyasa, 2008). Karyawan terikat dengan organisasi hanya karena faktor

seperti rencana pensiun, kepemimpinan dan senioritas, yang tidak dapat berlanjut apabila berhenti bekerja. Menurut Schultz & Schultz (dalam Teresia dan Suyasa, 2008) karyawan tidak memiliki identifikasi pribadi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi). Semakin lama karyawan berada dalam organisasi, karyawan akan semakin banyak kehilangan apabila meninggalkan organisasi. Misalnya, kehilangan rencana pensiun. Banyak karyawan tetap bertahan pada pekerjaannya karena tidak mau kehilangan hal tersebut. Karyawan seperti inilah yang memiliki tingkat *Continuance Commitment* yang tinggi menurut Greenberg & Baron (dalam Teresia dan Suyasa, 2008).

c. *Normative Commitment*

Normative Commitment timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. *Normative Commitment* menyangkut merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada pemimpinnya. Perasaan ini timbul karena telah mendapat keuntungan dari pemimpin, seperti pembayaran kuliah atau pelatihan keterampilan khusus menurut Schultz & Schultz (dalam Teresia dan Suyasa, 2008). Karyawan dengan *Normative Commitment* yang tinggi tetap berada dalam organisasi karena merasa sudah seharusnya melakukan hal tersebut Schultz & Schultz (dalam Teresia dan Suyasa, 2008). Karyawan dengan *Normative Commitment* yang tinggi sangat mementingkan apa yang dipikirkan oleh orang lain apabila meninggalkan organisasi. Karyawan tidak

ingin mengecewakan pemimpinnya dan khawatir rekan kerja akan berpikir kurang baik dengan pengunduran dirinya Greenberg & Baron (dalam Teresia dan Suyasa, 2008).

Berdasarkan uraian pendapat dari kedua ahli diatas, baik Kanter (dalam Sopiha, 2008), dan Mayer dan Allen (dalam Teresia & Suyasa, 2008) keduanya memiliki pendapat yang sama yaitu komitmen organisasional dikelompokkan mejadi tiga aspek, hanya istilahnya saja yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek Allen dan Meyer (dalam Teresia & Suyasa, 2008), yaitu; *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*

3. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada sebuah organisasi tidak terjadi begitu saja, melainkan melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Luthans (dalam Teresia dan Suyasa, 2008), mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor Personal

a. Jenis Kelamin

Karyawan laki-laki dan perempuan secara fisik memiliki perbedaan, sehingga secara kodratnya karyawan perempuan sering tidak masuk kerja dibanding laki-laki, misalnya hamil dan melahirkan. Walaupun demikian, karyawan wanita cenderung lebih rajin, disiplin, dan teliti menurut Sopiha

(2008). Karyawan perempuan memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Perempuan lebih ingin mengaplikasikan ilmu yang didapat untuk menguji diri sendiri. Hal ini membuat karyawan perempuan memberikan segenap kemampuan kepada organisasi.

b. Tingkat Pendidikan

Karyawan yang berpendidikan rendah memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan berpendidikan tinggi. Tingkat pendidikan tinggi pada karyawan memiliki lebih banyak pilihan pekerjaan, sehingga kelekatan dengan organisasi berkurang.

c. Usia

Secara empiris usia menentukan perilaku individu. Usia juga menentukan kemampuan seseorang dalam bekerja, termasuk dalam merespon stimulus yang diberikan oleh orang lain Sopiah (2008). Usia karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi kesetiiaannya dalam sebuah organisasi dan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan dengan usia tua lebih berkomitmen dibandingkan dengan karyawan usia muda. Tingkat usia membatasi keinginan seseorang untuk berpindah-pindah pekerjaan.

d. Lama Kerja

Karyawan yang telah lama bekerja akan merasa investasi yang telah ada (berupa waktu, usaha, dan jabatan) tidak dapat tergantikan apabila karyawan meninggalkan organisasi. Menurut Sopiah (2008), mengatakan bahwa karyawan yang baru beberapa tahun tahun bekerja dan karyawan yang

sudah berpuluh tahun bekerja dalam sebuah organisasi tentu memiliki komitmen yang berbeda.

2. Faktor Organisasi

a. Karakteristik Kerja

Karakteristik kerja berkaitan dengan peran karyawan dalam organisasi. Ketidakjelasan peran yang diberikan oleh organisasi akan mengakibatkan timbulnya konflik peran. Menurut Steers dan Porter (dalam Suseno dan Sugiarto, 2010), karakteristik pekerjaan yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, umpan balik. Komitmen organisasi cenderung lebih tinggi pada karyawan dengan kejelasan peran.

b. Karakteristik Struktur

Karakteristik struktur dipengaruhi besarnya organisasi dan bentuk organisasi (desentralisasi dan sentralisasi). Sopiah (2008) mengklasifikasikan karakteristik struktur berdasarkan kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

c. Pengalaman Kerja

Menurut Steers dan Porter (dalam Suseno dan Sugiayanto, 2010), mengatakan bahwa sifat dan kualitas pengalaman kerja karyawan dengan berbagai aspek didalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja menyenangkan, seperti sikap

positif dari rekan kerja, merasa organisasi dapat memenuhi keinginannya, dan merasa dirinya penting bagi organisasi. Hal tersebut akan membuat komitmen organisasi karyawan cenderung lebih tinggi.

Sementara Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008), mengemukakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi:

1. Faktor Personal, meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor Organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. Faktor *Non Organizational*, meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah Faktor *Personal*, Faktor *Organizasional*, dan Faktor *non Organizational*.

4. Persepsi Terhadap *Servant Leadership*

1. Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses pengindraan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau disebut sebagai proses sensoris Walgito (2003).

Menurut Robbins dan Judge (2009), persepsi merupakan suatu proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka menurut Rivai dan Mulyadi (2009).

Berdasarkan uraian teoritis menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses yang didahului oleh proses pengindraan dimana individu mengatur, menginterpretasikan, mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan sensoris mereka agar dapat memberikan makna bagi lingkungan mereka.

2. Pengertian *Servant leadership*

Greenleaf (dalam Handoyo, 2010) melalui tulisannya tentang *servant leadership* dipandang sebagai salah satu pelopor revolusi baru dalam pemikiran kepemimpinan. Spears (2010) menyatakan bahwa revolusi tersebut disebabkan banyak orang diperusahaan, universitas, organisasi nirlaba, dan organisasi lainnya mencari cara baru yang lebih baik untuk menginterpretasikan kerja dengan pertumbuhan pribadi dan spiritualnya. Mereka mencari kombinasi dan elemen kepemimpinan terbaik berdasarkan pelayanan kepada orang lain.

Terdapat berbagai definisi dari beberapa ahli mengenai *servant leadership*. Greenleaf (dalam Spears, 2010), mengatakan bahwa *servant*

leadership adalah sesuatu perasaan yang timbul secara alami untuk melayani dan sadar untuk bercita-cita menjadi pemimpin yang berkehendak untuk melayani bawahan dan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingannya sendiri. Autry (dalam Mira dan Margaretha, 2012), mengemukakan bahwa *servant leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani. Menurut Nuryati (dalam Astohar, 2012), mengemukakan bahwa kepemimpinan melayani adalah kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani.

Berdasarkan defenisi para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* adalah keinginan yang tulus dari hati yang berkehendak untuk melayani dan sadar untuk bercita-cita menjadi seorang pemimpin untuk melayani dan menjadi pihak pertama yang melayani bawahan dan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingannya sendiri.

3. Aspek *Servant Leadership*

Barbuto dan Wheeler (2006) terdapat 5 aspek *servant leadership*, yakni ; *Alltruistic Calling, Emotional Healing, Wisdom, Persuasive mapping, Organizationa Stewarship.*

a. Alltruistic Calling

Hasrat yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain diatas

kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya. Greenleaf (dalam Barbuto dan Wheeler, 2006) mengemukakan bahwa motivasi pemimpin harus dimulai dengan keinginan untuk melayani dan sadar untuk melayani orang lain.

b. *Emosional Healling*

Salah satu kekuatan besar seorang *servant leader* adalah kemampuan dan ketrampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan sekaligus menyembuhkan diri sendiri dan orang lain. Banyak individu yang patah semangat dan menderita akibat rasa sakit emosional. Mereka belajar untuk dirinya sendiri, walaupun sering kali tidak mampu karena diperlukan daya yang sangat kuat untuk perubahan dan integritas diri. Disinilah peran penting seorang pelayan dalam membantu proses penyembuhan. Pemimpin melayani menyadari bahwa mereka mempunyai kesempatan untuk membantu memberikan kesembuhan bagi orang-orang yang berhubungan dengan mereka. Kesempatan ini tidak akan disia-siakan. Penyembuhan yang diberikan bukan yang sifatnya medikal sebagaimana yang dilakukan oleh dokter. Tetapi penyembuhan yang lebih pada aspek emosional dan jiwa para pengikutnya.

c. *Wisdom*

Menggambarkan bahwa seorang *servant leader* mampu dengan mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya, sehingga pemimpin dapat memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi situasi tersebut.

d. *Persuasive Mapping*

menggambarkan sejauh mana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.

e. *Organizational Stewardship*

Pemimpin yang melayani berusaha untuk membangun suatu hubungan yang erat sebagaimana layaknya sebuah keluarga diantara sesama anggota yang bekerja dalam organisasi agar dapat berkontribusi secara positif terhadap lingkungan internal maupun eksternal (masyarakat). Kepemimpinan pelayan menyatakan bahwa komunitas yang sesungguhnya (keluarga) dapat diciptakan dilingkungan bisnis dan lembaga lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek *servant leadership* adalah *Alltruistic Calling*, *Emosional Healling*, *Wisdom*, *Persuasive Mapping*, dan *Organizational Stewardship*.

4. Persepsi terhadap *servant leadership*

Persepsi adalah proses dari seseorang dalam memberikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan lingkungan menurut Gitosudarmo (dalam Sopiah, 2008). *Servant leadership* adalah keinginan yang tulus dari hati dan sadar untuk bercita-cita menjadi seorang pemimpin yang berkehendak untuk melayani bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingannya sendiri.

Berdasarkan defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap *servant leadership* adalah proses dimana seseorang dalam memberikan, menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan *servant leadership* sebagai suatu keinginan yang tulus dari hati seorang pemimpin untuk melayani bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingannya sendiri.

5. Hubungan antara persepsi terhadap *Servant Laedership* dengan Komitmen Organisasi

Sopiah (2008), komitmen merupakan masalah yang sangat penting untuk sebuah organisasi karena komitmen merupakan hal yang sangat utama yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan dituntut untuk peduli dengan apa yang diembannya dan mengerahkan semua kemampuannya agar roda organisasi dapat berputar seiring dengan berjalannya organisasi tersebut. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan tinggi otomatis hasil dari tugas atau pencapaian karyawan dan sekolah akan menjadi baik.

Hackett dan Guinon (dalam Sopiah, 2008), sebuah organisasi perlu menekankan sikap komitmen berorganisasi pada setiap karyawan. Peran komitmen karyawan terhadap sekolah dapat meningkatkan produktifitas kerja sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya

akan menurun. Hal ini dengan sendirinya akan membawa dampak yang baik bagi sekolah, dampak positif ini dapat terlihat dari menurunnya tingkat absensi karyawan, tingginya loyalitas, tingginya produktifitas kerja, dan tingginya kepuasan kerja. Sehingga pertumbuhan sebuah sekolah dapat bertumbuh dengan sehat.

Komitmen organisasi tidak dapat muncul begitu saja tanpa adanya faktor yang mempengaruhi. Luthans (dalam Teresia dan Suyasa, 2008), mengemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor pribadi dan faktor organisasi. Faktor pribadi meliputi jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Faktor organisasi meliputi tiga karakteristik yakni karakteristik kerja, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja. Steers (dalam Sopiah, 2008), mengatakan bahwa komitmen organisasi pada karyawan tidak dapat terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap, yakni yang pertama adalah ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Kedua adalah ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. Ketiga adalah pengalaman kerja seperti keteladanan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Mira dan Margaretha (2012), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen berorganisasi pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal pada diri karyawan melainkan juga disebabkan oleh faktor eksternal salah satu faktor eksternal tersebut adalah

gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan bahwa kepemimpinan dalam sebuah sekolah harus mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dan disukai oleh karyawan yang bekerja dalam sekolah tersebut. Seorang kepala sekolah berperan besar dalam mempengaruhi orang lain, termasuk loyalitas karyawannya atau orang-orang yang dipimpin sehingga dari orang-orang yang dipimpinnya timbul suatu kemauan, *respect*, kepatuhan dan kepercayaan terhadap kepala sekolah untuk melaksanakan apa yang dikehendaki oleh kepala sekolah sehingga tugas serta tujuan sekolah yang tersirat dalam visi dan misi dapat berjalan efektif dan efisien sopiah (2008).

Sutanto & Stiawan (2008) mengatakan bahwa dalam berorganisasi gaya kepemimpinan merupakan salah satu kunci dalam keberhasilan organisasi tersebut. Seorang kepala sekolah dipandang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam mendukung kesuksesan sekolah yang dipimpinnya serta menciptakan iklim yang kondusif pada setiap individu yang terlibat dalam sekolah tersebut. Hakikatnya hubungan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya bersifat bimbingan, pemberian arah, pemberian perintah/intruksi, pemberian motivasi atau dorongan dan pemberian teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, Mukabase (dalam Mira dan Margaretha, 2012).

Kepala sekolah dapat melakukan hal tersebut, sama halnya dengan seorang *servant leaders*. *Servant leaders* mempunyai kecenderungan lebih mengutamakan kepentingan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya dari pada dirinya sendiri. Apabila kebutuhan dan kepentingan karyawan

sudah terpenuhi dari pemimpinnya melalui pelayanan yang diberikan, serta pemimpin berhasil memberikan contoh teladan yang baik pada karyawannya, maka komitmen organisasi mulai tertanam dari setiap karyawan yang bekerja dalam sekolah tersebut. Perilaku *servant leadership* dapat dilihat pada aspek yang di nyatakan oleh Barbuto dan Wheeler (2006) diantaranya adalah perasaan untuk melayani dan menjadi pihak pertama yang melayani (*altruistic calling*), menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada dirinya dan anak buahnya (*emotional healing*), bijaksana dalam mengambil keputusan (*wisdom*), lebih mengutamakan tindakan-tindakan persuasive (*persuasive mapping*), dari pada otoritas posisional seseorang (*organizational stewardship*).

Karakteristik *servant leadership* tercermin pada perilaku dimana seorang kepala sekolah yang melayani dengan hati. Esensinya ialah menjadikan individu menjadi seutuhnya agar tercapainya tujuan bersama yang terlihat pada setiap aspek yang di sampaikan oleh Barbuto dan Wheeler (2006). *Servant leaders* terjun langsung didalam setiap pekerjaan yang ada untuk bisa membangun dan mendorong karyawannya untuk terus berkembang. Hal ini bisa berupa memberikan pelayanan dan pertolongan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan *servant leadership* dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan *affective commitment* karyawan selain dari adanya pengaruh karakter pribadi, struktur organisasi, dan pengalaman kerja. Seorang *servant leaders* merupakan pemimpin yang melayani dengan

sepenuh hati, melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan serta menjadikan karyawan atau pengikut sebagai pihak pertama yang dilayani di atas kepentingan seorang pemimpin. *Servant leader* dapat memberikan ketenangan dan menyembuhkan rasa sakit emosional yang sedang bergejolak pada bawahannya serta bijaksana dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa ikut dilibatkan dalam penetapan tujuan dan nilai organisasi. Hal ini membuat karyawan mempunyai keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan organisasi tinggi.

Continuance commitment terhadap karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh adanya investasi dan alternatif yang terkait dengan kerugian jika karyawan meninggalkan organisasi namun juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang *servant leadership*. *Continuance commitment* karyawan muncul karna adanya kharisma yang dimiliki oleh seorang *servant leaders*, karyawan akan merasa rugi jika memilih meninggalkan organisasi karna ia bisa kehilangan sosok pemimpin yang memimpin dengan sepenuh hati melayani dan meletakkan kepentingan karyawan di atas kepentingan sendiri. Sekaligus menciptakan suasana lingkungan kerja sebaik mungkin dan menciptakan kebijakan-kebijakan yang memberikan keuntungan dan kemudahan bagi setiap individu yang terlibat dalam organisasi tersebut sesuai esensinya bahwa kepemimpinan melayani yaitu mementingkan karyawan atau pengikut sebagai pihak pertama untuk dilayani. Sehingga individu atau karyawan yang ada merasa betah dan rugi jika meninggalkan organisasi atas dasar pertimbangan untung rugi. Dengan

demikian individu memiliki *continuance commitment* yang tinggi dan merasa kehilangan jika meninggalkan organisasi dan memilih untuk tetap tinggal di organisasi tersebut.

Normative commitment yang tinggi ditunjukkan bahwa karyawan sangat mementingkan apa yang dipikirkan oleh orang lain dan khawatir rekan kerjanya berpikir kurang baik tentangnya hanya karena ia meninggalkan organisasinya serta karyawan tidak ingin mengecewakan pemimpinnya. *Normative commitment* muncul karena adanya pengaruh positif dari seorang *servant leader* yang mana seorang *servant leader* yang melayani setiap anggota atau karyawan yang ada dalam sebuah organisasi dengan sepenuh hati dan lebih mementingkan karyawan di atas kepentingannya sendiri dan dapat membawa dampak yang baik pada kelangsungan roda organisasi yang kondusif sehingga membuat karyawan merasa punya kewajiban untuk bertahan dan loyal pada organisasi untuk alasan moral dan etis. Hal ini merupakan timbal balik yang positif dan saling menguntungkan.

Penelitian Mira dan margaretha (2012), tentang pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior* menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Mulyana (2013) tentang hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit delta surya sidoarjo dimana variabel *servant leadership* sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Menunjukkan bahwa ada

hubungan positif antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi *servant leadership* maka semakin tinggi komitmen organisasi begitu pula sebaliknya.

Lantu (dalam Akbar dan Mulyana, 2013) menjelaskan tingkat *servant leadership* dapat dikembangkan dengan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak. Tindakan pemimpin yang secara berkala mengembangkan karyawan (anggota organisasi) akan mengarahkan pada terciptanya kepuasan kerja dan meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya secara signifikan. Pengembangan karyawan juga akan memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, yang selanjutnya berakibat pada naiknya kinerja atau performansi.

Jika perilaku kepemimpinan seorang kepala sekolah tidak diterapkan dengan baik, maka tujuan sekolah tidak dapat berjalan secara maksimal dan hasil yang diinginkan tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kepala sekolah akan merasa aktif dalam sekolah, dan sebaliknya jika karyawan memiliki persepsi negatif pada kepala sekolah maka karyawan tersebut akan mengundurkan diri dengan sendirinya. Gaya *servant leadership* yang dipersepsikan secara positif, maka antara kepala sekolah dan karyawan akan dapat bersama-sama mengoptimalkan tujuan yang ingin dicapai sekolah tersebut. Akibatnya akan tumbuh kepercayaan ,

kebanggaan, komitmen, serta rasa hormat dan loyalitas kepada sekolah. Kondisi seperti inilah yang harus diperbaiki agar kinerja karyawan menjadi lebih baik, sehingga komitmen terhadap sekolah dapat berkembang pada karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada organisasi. Persepsi terhadap *servant leadership* merupakan cara pandang karyawan terhadap kepemimpinan dalam sebuah organisasi yang dapat memotivasi, mengarahkan serta melibatkan karyawan dalam setiap pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *servant leadership* maka semakin kuat pula komitmen organisasi pada organisasi

A. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut penulis mengajukan hipotesis ada hubungan positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi persepsi terhadap *servant leadership* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap *servant leadership* maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel *Independent* : Persepsi terhadap *servant leadership*
- b. Variabel *Dependent* : komitmen organisasi

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel-variabel penelitian tersebut sebagai berikut:

- a. Komitmen Organisasi adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi serta berdedikasi dan berkeyakinan yang kuat pada penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi dan kesediaan untuk mengarahkan usaha atas nama organisasi. Komitmen organisasi diukur menggunakan skala komitmen organisasi yang dinyatakan oleh Allen dan Meyer (dalam, Theresia dan Suyasa 2008). Aspek Komitmen Organisasi adalah: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*. Semakin tinggi skor total yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Demikian pula semakin rendah skor total subjek, maka semakin rendah komitmen organisasinya.
- b. Persepsi terhadap *servant leadership* adalah proses dimana seseorang dalam memberikan, menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan *servant leadership* sebagai suatu keinginan yang tulus dari hati seorang

pemimpin untuk melayani bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingannya sendiri. Persepsi terhadap *servant leadership* diukur dengan menggunakan skala persepsi terhadap *servant leadership* yang dinyatakan oleh Barbuto dan Wheeler (2006). Aspek *servant leadership* adalah : *Alltruistic Calling, Emotional Healing, Wisdom, Persuasive Mapping, Organizational Stewardship*. Semakin tinggi skor total yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi perilaku *servant leadership*nya. Demikian pula semakin rendah skor total subjek, maka semakin rendah *servant leadership*nya.

C. Populasi, sampel dan teknik sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Kelompok subyek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subyek yang lain (Azwar, 20013). Populasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan, guru dan tenaga pelaksana yang bekerja di SMA Katolik Pangudhi Luhur Santo Yosef Surakarta.

2. Sampel

Hadi (2000), sampel adalah sejumlah subyek yang jumlahnya kurang dari populasi. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (Arikunto, 2006). Karakteristik sampel yang digunakan adalah karyawan, guru dan tenaga pelaksana yang masih bekerja aktif dan memiliki masa kerja selama kurang lebih satu tahun.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sumber data penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu saat ini dan terus menerus sepanjang penelitian. Sampling bersifat *purposive* yaitu sesuai dengan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yaitu metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan (*statement*) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu, dan sejenisnya. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala sebagai alat ukur psikologis (Azwar, 2004). Alasan menggunakan skala adalah sebagai alat-alat pengumpulan data dalam

penelitian ini, yaitu subyek adalah orang yang paling mengerti tentang dirinya sendiri, apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti benar-benar dapat dipercaya dan interpretasi subyek terhadap pertanyaan yang diajukan adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala likert dengan empat alternatif respon jawaban. Kemungkinan jawaban di tengah-tengah sedikit mungkin dihindarkan, sehingga dalam penelitian ini subyek diminta memilih salah satu dari empat alternatif respon yang disediakan yang sesuai dengan keadaan subyek (Hadi, 2000).

Pengukuran terhadap subyek penelitian menggunakan dua skala yaitu, *skala persepsi terhadap Servant Leadership* dan *Komitmen Organisasi*

1. Skala persepsi terhadap *Servant Leadership*

Untuk mengukur persepsi karyawan terhadap *Servant Leadership* menggunakan *skala persepsi Servant Leadership* yang mengungkap aspek *Alltruistic Calling, Emotional Healing, Wisdom, Persuasive Mapping, Organizational Stewardship*.

Dalam penelitian ini, pengukuran skala menggunakan skala *Likert*. Skala ini menggunakan empat alternatif respon jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Item-item tersebut dikelompokkan ke dalam item *favorabel* dan item *unfavorabel*, dengan memberikan penilaian yang berbeda.

Untuk pernyataan *favourable* nilai yang diberikan adalah :

- a. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 4
- b. Jawaban Sesuai (S) : 3
- c. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 2
- d. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 1

Untuk pernyataan *unfavorable* nilai yang diberikan adalah :

- a. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 1
- b. Jawaban Sesuai (S) : 2
- c. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 3
- d. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 4

Gambaran persepsi karyawan terhadap *Servant Leadership* dapat terlihat dari skor total yang telah diperoleh subyek. Semakin baik persepsi karyawan mengenai *Servant Leadership* maka akan memperoleh skor yang tinggi.

Butir-butir angket yang mengungkap persepsi terhadap *Servant Leadership* dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.

Blue print skala Servant Leadership

No.	Aspek	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1	<i>Alltruistic Calling</i>	1 11 21 31	2 12 22 32	8
2	<i>Emotional Healling</i>	3 13 23 33	4 14 24 34	8
3	<i>Wisdom</i>	5 15 25 35	6 16 26 36	8
4	<i>Persuasive Mapping</i>	7 17 27 37	8 18 28 38	8
5	<i>Organizational Stewardship</i>	9 19 29 39	10 20 30 40	8
	Jumlah			40

2. Skala Komitmen Organisasi

Untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan skala komitmen organisasi yang mengungkap aspek *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

Dalam penelitian ini, pengukuran skala menggunakan skala *Likert*. Skala ini menggunakan empat alternatif respon jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Item-item tersebut dikelompokkan ke dalam item *favourabel* dan item *unfavourabel*, dengan memberikan penilaian yang berbeda.

Untuk pernyataan *favourable* nilai yang diberikan adalah :

- e. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 4
- f. Jawaban Sesuai (S) : 3
- g. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 2
- h. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 1

Untuk pernyataan *unfavourable* nilai yang diberikan adalah :

- e. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 1
- f. Jawaban Sesuai (S) : 2
- g. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 3
- h. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 4

Gambaran komitmen karyawan terhadap organisasi terlihat dari skor total yang telah diperoleh subyek. Semakin baik komitmen karyawan terhadap organisasi, maka akan memperoleh skor yang tinggi.

Butir-butir angket yang mengungkap komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.
Blue print komitmen organisasi

No	Aspek Komitmen Organisasi	<i>Item Favorable</i>	<i>Item Unfavorable</i>	Jumlah
1.	<i>Affective commitment</i>	1 7 13 19 25	2 8 14 20 26	10
2.	<i>Continuance commitment</i>	3 9 15 21 27	4 10 16 22 28	10
3.	<i>Normative commitment</i>	5 11 17 23 29	6 12 18 24 30	10
	Jumlah	15	15	30

E. Validitas dan Reliabilitas

Dalam kegiatan penelitian sosial dan psikologi salah satu masalah utama adalah masalah dalam memperoleh data informasi yang akurat dan objektif. Kriteria tersebut antara lain adalah reliabel dan valid diperlihatkan oleh tingginya reliabilitas dan validitas hasil ukur suatu tes (Azwar, 2013).

1. Validitas

Menurut Azwar (2013), validitas adalah pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen ukur. Suatu alat ukur dirancang hanya untuk satu tujuan spesifik sehingga hanya menghasilkan data yang valid untuk tujuan tertentu saja. Tujuan dari validitas adalah agar alat yang digunakan dalam penelitian ini akurat dan dapat dipercaya. Uji validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan item-item

dalam kuesioner, apakah item-item yang ada mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti.

Validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi adalah sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran Azwar (2013).

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun istilah reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya, namun gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2013).

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan reliabilitaas *single test*, dimana satu alat tes diberikan partisipan hanya sekali. Metode yang digunakan adalah *alpha cronbach* karena metode ini sesuai dengan alat ukur kepribadian dan alat ukur berbentuk skala sikap dengan alternatif pilihan jawaban. Koefisien *alpha cronbach* merupakan formula dasar dalam pendekatan konsistensi internal dan merupakan estimasi yang baik terhadap reliabilitas pada banyak situasi pengukuran dikarenakan sumber utama eror pengukuran dalam hal ini adalah masalah kelayakan sampel isi tes Nunnally

(dalam Azwar, 2013). Keuntungan penggunaan *Alpha Cronbach* pada skor tes yang memenuhi asumsinya adalah bahwa bila koefisien yang dihasilkan cukup tinggi maka kita lebih yakin bahwa reliabilitas yang sesungguhnya memang tinggi Azwar (2013). Guna tujuan prediksi dan diagnosis individual, sebenarnya setiap tes dituntut untuk mampu menghasilkan skor yang memiliki koefisien reliabilitas yang setinggi mungkin, katakanlah di atas 0,90 (Azwar, 2013). Perhitungan data dilakukan dengan bantuan program computer *SPSS 20,0 for windows release*.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk menyelidiki dan mengolah data yang telah terkumpul, sehingga mendapat suatu kesimpulan penelitian. Salah satu teknik statistik yang sering digunakan untuk mencari hubungan antara dua variable adalah teknik korelasi Azwar (2013), Hipotesis diuji dengan teknik analisis data dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode statistik, alasannya statistik merupakan cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis data penelitian yang berupa angka-angka. Lebih dari itu, statistik diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan yang benar dan mengambil keputusan yang baik.

Metode yang digunakan untuk analisis adalah regresi linier sederhana, korelasi *product moment* dari Karl Pearson menurut Azwar (2013), sesuai

dengan jenis data yang diolah dan tujuan penelitian serta, menggunakan dua variabel. Perhitungan data menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.0 for Windows Release*.

BAB 1V

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

1.1. Sejarah berdirinya SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta

SMA Pangudi Luhur Santo. Yosef Surakarta, merupakan sekolah swasta bersubsidi yang dikelola oleh Yayasan Pangudi Luhur. Yayasan Pangudi Luhur berpusat di Jl. Dr. Sutomo 4 Semarang. Yayasan ini menjadi bagian dari kegiatan para Bruder FIC (*Fratrum Immaculates Conceptionis*) di Indonesia. FIC yang artinya Kongregasi para Bruder Diperkandungkan Tak Dengan Noda. Kongregasi ini berpusat di Masstricht di negeri Belanda, sedangkan pusat propinsi di Indonesia berpusat di Jl. Sultan Agung 133 Semarang. Sesuai dengan Yayasan maupun Induk Yayasan yang merupakan anggota Gereja Katolik, maka SMA Santo Yosef ini berbasas Katolik. Ini tidak berarti bahwa para siswa harus beragama Katolik, tetapi sekolah itu harus menunjukkan suasana Katolik, sebab warna pendidikannya berbasas Katolik. Hal ini tercantum juga dalam Akte Notaris dari Yayasan Pangudi Luhur secara administratif ataupun dalam kerangka hukumnya.

Adapun riwayat singkat berdirinya sekolah dan keistimewaan-keistimewaan yang dapat dicatat adalah sebagai berikut SMA Pengudi Luhur St Yosef Surakarta merupakan hasil pemisahan dari SMA Kanisius

Surakarta. Pemisahan ini terjadi pada tahun 1951. Kala itu yang menjadi Direktrisnya adalah Ibu dr. B.G. Smith. Pemisahan ini secara resmi diakui Pemerintah pada tanggal 1 Juli 1952, dengan SK no 15380/SUBs.

1.2. Visi dan Misi Sekolah

a. Visi

Menjadi tempat untuk membangun manusia muda yang *smart* penuh kasih dan peduli.

b. Misi

Dengan menyediakan lingkungan pendidikan swasta yang kompetitif, kreatif, kondusif, menyenangkan dan empatik.

1.3. Tujuan SMA Pangudi Luhur St Yosef Surakarta.

- a. Membentuk pribadi yang unggul dalam bidang akademis dan ketrampilan
- b. Mewujudkan peserta didik yang berkarakter dan berdaya cipta
- c. Mewujudkan peserta didik yang beriman akan Allah adalah kasih
- d. Menciptakan iklim *sharred mission*, kerjasama dalam sekolah yang ditandai persaudaraan sejati dan komunikasi iman yang dewasa
- e. Menumbuhkan kepekaan peserta didik dan solidaritas terhadap sesama atau masyarakat yang kecil, lemah, miskin, tersingkir dan difabel.

1.4. Strategi SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta.

- a. Berlaku secara nasional dengan penekanan pada belajar mandiri. Pendekatan semacam ini menuntut kreatifitas dan aktivitas siswa secara penuh. Tugas terstruktur, praktikum, studi lapangan, dan kompetisi merupakan bentuk pola interaksi pembelajaran yang selalu diusahakan untuk membangun semangat eksploratif dan inovatif.
- b. Pendampingan perkembangan kepribadian secara seimbang yang ditempuh melalui kegiatan bimbingan dan konseling atau kegiatan kerohanian serta kegiatan ekstrakurikuler merupakan pengembangan kepribadian secara menyeluruh. Pola kemitraan antara guru dengan siswa dalam proses kegiatan menjadi wahana yang memungkinkan siswa berkembang secara optimal.
- c. Pengembangan komunikasi secara terbuka dengan siapa saja yang berkehendak baik dengan mendasarkan pada asas kebenaran, keadilan, kejujuran dan cinta kasih.
- d. Membangun jaringan kerjasama dengan SMP pelanggan sebagai bentuk pelayanan pendidikan yang berkesinambungan, dan kerjasama dengan Perguruan Tinggi sebagai bentuk tanggungjawab sekolah untuk mengantar mereka membuat pilihan yang matang bagi pendidikan lanjut selepas SMA.
- e. Membangun komunikasi terbuka dan efektif dengan alumni dan komite sekolah demi kemajuan dan perkembangan sekola

1.5. Moto SMA Pangudi Luhur St Yosef Surakarta

DIPANSER HATI : Disiplin, Pandai, Semangat dan Rendahati

1.6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan sekolah. SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta menjalankan kegiatan operasionalnya dengan melibatkan individu-individu yang terorganisir dan terkoordinasi supaya semua kegiatan sekolah dapat berjalan efektif dan efisien. SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta menggunakan struktur organisasi yang jelas mengalir dari puncak pimpinan yakni Kepala sekolah hingga tingkatan- tingkatan dibawahnya. Struktur organisasi SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta dapat dilihat pada halaman lampiran.

2. Proses Perijinan

Proses perijinan penelitian dimulai dengan menyerahkan proposal penelitian kepada Sie Humas SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta. Setelah mendapatkan ijin untuk mengadakan penelitian tentang hubungan antara persepsi terhadap *Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan SMA Pangudi Luhur St Yosef Surakarta. Peneliti meminta surat ijin penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi yang nantinya akan diserahkan kepada Humas SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta.

3. Persiapan Alat Ukur

Persiapan penelitian diawali dengan penyusunan skala persepsi terhadap *Servant leadership* dan skala komitmen organisasi. Pembuatan alat ukur ini dimulai dengan menentukan konsep, defisini operasional, dan aspek – aspek. Setelah itu aspek-aspek dijabarkan dalam item-item menjadi sebuah *blue print*. Item- item dalam *blue print* kemudian disusun menjadi sebuah skala persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Setelah skala tersebut selesai dan atas ijin dari pihak berwenang yakni Dosen Pembimbing Skripsi, maka skala kemudian di gunakan sebagai skala penelitian.

4. Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian *try out* terpakai dikarenakan terbatasnya subyek yang hendak diteliti hal tersebut diakibatkan ada sekolah yang membatalkan proses pelaksanaan penelitian secara sepihak. Dalam penelitian ini peneliti tidak hanya menggunakan karyawan sebagai subyek penelitian saja namun juga dilibatkan guru dan tenaga pelaksana yang total keseluruhannya 30 subyek, hal tersebut dikaarenakan jumlah karyawan yang ada di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta kurang dari cukup dalam melakukan penelitian kuantitatif yakni hanya berjumlah 4 orang. Oleh sebab itu penulis meminta ijin kepada dosen pembimbing dan dipertimbangkan kemudian peneliti diijinkan untuk menyebarkan skala di populasi yang sama dengan

melibatkan semua stekholder yang ada di sekolah tersebut yakni Guru dan tenaga pelaksana. Proses penelitian dilakukan pada tanggal 19-20 Desember 2016 bertempat di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta. Pada proses penelitian ini peneliti menitipkan skala dan kemudian pada tanggal 23 Januari 2017 baru peneliti mengambil skala penelitian. Hal tersebut dikarenakan adanya liburan sekolah. Setelah diambil dan dilakukan olah data.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang diperoleh dari hasil scoring kemudian ditabulasikan ke dalam *Microsoft Excel*. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala dilakukan analisis dengan bantuan program *SPSS*. Dengan kriteria validitas skala sebagai berikut, dinyatakan valid jika korelasi item total 0,361 dan jika dinyatakan Tidak valid jika korelasi item total $< 0,361$ standar nilai r tersebut dipakai berdasarkan jumlah subjek penelitian hanya berjumlah 30 orang subjek.

Sedangkan uji reliabilitas skala menggunakan formula *alpha cronbach* dengan bantuan program *SPSS*. *Koefisien reliabilitas* 0,900 agar dianggap memuaskan. Sedangkan batas minimum koefisien reliabilitas 0,800 (Azwar, 2013).

1. Skala persepsi terhadap *Servant Leadership*

Hasil uji validitas pada skala persepsi terhadap *servant leadership* dapat diketahui bahwa dari 40 item yang digunakan dalam penelitian, terdapat 14 item yang dinyatakan gugur Sedangkan jumlah aitem yang sah sebanyak 26 aitem.

Hasil uji reliabilitas skala persepsi terhadap *servant leadership* ditunjukkan dengan koefisien alpha sebesar 0,895. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas dianggap sangat memuaskan menurut Azwar, (2013)

Tabel 3.

Distrbusi Item Sahih dan Gugur Skala Persepsi terhadap *Servant Leadership*

No.	Aspek	<i>Favourabel</i>	<i>Unfavourabel</i>	Jumlah Item Gugur	Jumlah Item Sahih
1	<i>Alltruistic Calling</i>	1*, 11, 21, 31	2,12*, 22, 32	2	6
2	<i>Emotional Healling</i>	3*,13*, 23, 33	4*, 14*, 24, 34	4	4
3	<i>Wisdom</i>	5*, 15, 25, 35	6,16*, 26 36	2	6
4	<i>Persuasive Mapping</i>	7, 17*, 27, 37	8*,18*, 28, 38	3	5
5	<i>Organizational Stewardship</i>	9*,19*,29, 39	10,20, 30 40*	3	5
Jumlah				14	26

Keterangan : nomor aitem yang gugur ditandai dengan tanda bintang pada tiap nomor aitem yang gugur

2. Skala Komitmen Organisasi

Hasil uji validitas skala komitmen organisasi dapat diketahui terdapat 30 aitem yang dilakukan dalam penelitian, terdapat 8 aitem yang gugur sedangkan jumlah aitem yang sah sebanyak 22 aitem. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dengan koefisien Alpha sebesar 0,905 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas dianggap sangat memuaskan menurut Azwar, (2013).

Tabel 4.

Distribusi aitem Sah dan Gugur Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek Komitmen Organisasi	Item Favorable	Item Unfavorable	Jumlah Item Gugur	Jumlah Item Sah
4	<i>Affective commitment</i>	1, 7, 13, 19, 25	2*, 8*, 14, 20, 26	2	8
5	<i>Continuance commitment</i>	3*, 9*, 15, 21, 27	4*, 10, 16, 22, 28	3	7
6	<i>Normative commitment</i>	5*, 11, 17, 23, 29	6*, 12, 18, 24, 30*	3	7
	Jumlah			8	22

Keterangan : nomor aitem yang gugur ditandai dengan tanda bintang pada tiap nomor aitem yang gugur

C. Deskripsi data penelitian.

Setelah dilakukan penelitian dan dilakukan analisa terhadap data penelitian, maka diperoleh deskripsi statistik data penelitian masing-masing variabel seperti yang dapat dilihat pada tabel 5 sampai dengan tabel 7 untuk skala komitmen organisasi dan persepsi terhadap *servant leadership* pada karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta.

1. Deskripsi Subyek Penelitian

Dari data mengenai identitas subyek yang diperoleh maka dapat diketahui deskripsi subjek penelitian, deskripsi subyek penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5.

Subyek Penelitian Berdasarkan usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>
36-40	3	10.0	10.0
31-35	6	20.0	20.2
26-30	10	33.3	33.3
21-25	4	13.3	13.3
Usia yang tdk teridentifikasi	7	23.3	23.3
Total	30	100.0	100.0

Pada tabel 5 menunjukkan hasil penelitian bahwa subyek yang paling muda antara 21 tahun sampai 25 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 13.3% dan usia subyek paling tua antara 36 tahun sampai pada usia 40 tahun yaitu dengan presentase 10.0% sedangkan usia subyek terbanyak adalah usia subyek 26 tahun sampai pada usia subyek 30 tahun sebanyak 33.3% . dan usia yang tidak teridentifikasi sebanyak 7 orang dengan presentase 23.3%

Tabel 6.

Presentase subyek berdasarkan jenis kelamin

	<i>Frequensi</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid percent</i>
Laki – laki	18	60.0	60.0
Perempuan	12	40.0	40.0
Total	30	100.0	100.0

Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel diatas,dari hasil tersebut diketahui bahwa jenis kelamin subjek paling banyak adalah laki-laki sebanyak 18 orang dengan presentase 60%, sedangkan untuk yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang dengan presentase 12%.

Tabel 7.

Presentase Lama Kerja

	<i>Freguensi</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid percent</i>
8-11 tahun	5	20,0	20,0
4-7 tahun	16	53,3	53,3
0-3 tahun	6	16.7	16.7
Lama kerja Tidak teridentifikasi	3		
Total	30	10.0	10.0

Deskripsi subjek berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 7 di atas pada tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa masa kerja subjek paling banyak antara kurang dari 4 - 7 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 53,3% dan masa kerja paling lama yakni 8 – 11 tahun lama nya masa kerja dengan presentase sebanyak 20.0 % yang berjumlah 5 orang.

Tabel 8.

Presentase tingkat pendidikan

	<i>Frequensi</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid percent</i>
S1	17	56.7	56.7
SMA	12	36.7	36.7
D3	1	3.3	3.3
Tidak Teridentifikasi	1	3.3	3.3
Total	30	100	100

Deskripsi subjek penelitian berdasarkan pada tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan subjek paling sedikit terlihat pada subjek yang bergelar diploma sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3% dan subjek dengan tingkat pendidikan paling banyak terlihat pada subjek yang bergelar S1 dengan jumlah sebanyak 17 orang dengan presentase 56,7%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data pada tabel 9 dibawah ini dapat digunakan untuk membandingkan antara rata-rata empiric dan rata-rata hipotetik. Keadaan subjek pada variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara rata-rata empiric dan rata-rata hipotetik yang tertera pada tabel 9. Rata – rata empirik pada variabel Komitmen Organisasi dalah 59,7000 lebih tinggi dari rata-rata hipotetik sebesar 55,00.

Tabel 9

Perbandingan rata-rata hipotetik dan rata – rata empirik

Statistik	<i>Servant Leadership</i>		Komitmen Organisasi	
	Hipotetik	Empirik	Hipotetik	Empiric
\sum				
X_{\max}	104	92.00	88	77.00
X_{\min}	26	51.00	22	42.00
Mean	65,00	70.7000	55,00	59.7000
Standar Deviasi	13,00	11.52853	11,00	11.08012

sedangkan rata-rata empirik persepsi terhadap *servant leadership* adalah 70,7000 lebih tinggi dari jumlah rata-rata hipotetik yang memiliki nilai 65,00. Gambaran tingkat komitmen dan persepsi terhadap *servant leadership* yang terdapat pada subjek penelitian dengan cara mengelompokkan subjek kedalam kategori yang ditentukan dan dalam penelitian ini menggunakan, tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Penyusunan kategori berdasarkan norma. Norma untuk kedua variabel tersebut terdistribusikan normal. Menurut Azwar (2013) skor – skor digolongkan-golongkan dalam interval tertentu yang membentuk skor berinterval. Norma kategori-kategori skor dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10**Norma kategori skor subjek**

Kategori	Norma
Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD < X$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,5 SD$

Dengan ketentuan sebagai berikut :

X = Skor yang diperoleh subjek pada skala

M = Mean

SD = Standar deviasi

Tabel 11**Deskripsi Kategorisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
SERVANT LEADERSHIP	Sangat tinggi	84,5 < X 104	8	26,67%
	Tinggi	71,5 < X 84,5	5	16,67%
	Sedang	58,5 < X 71,5	14	46,67%
	Rendah	45,5 < X 58,5	3	10,00%
	Sangat rendah	26 < X 45,5	0	0,00%
KOMITMEN ORGANISASI	Sangat tinggi	74,5 < X 88	8	26,67%
	Tinggi	63,5 < X 74,5	5	16,67%
	Sedang	52,5 < X 63,5	11	36,67%
	Rendah	41,5 < X 52,5	6	20,00%
	Sangat rendah	30,5 < X 41,5	0	0,00%

Berdasarkan kriteria kategori skor subjek, bahwa karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef memiliki komitmen organisasi kedalam kategori yang sedang dengan persentase sebanyak 36,67%. Sedangkan untuk persepsi terhadap *Servant Leadership* yang dimiliki

karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef masuk dalam kategori yang sedang dengan persentase 46,67%.

D. ANALIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

Setelah pengambilan data selesai dilakukan maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Setelah keseluruhan data diperoleh maka dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis.

1. Uji Normalitas

Maksud dari uji normalitas adalah mengadakan pengujian terhadap normal tidak nya sebaran data yang akan dianalisis (Arikunto, 2006). Uji normalitas terhadap data yang diperoleh, dilakukan sebelum analisis data, yaitu untuk memenuhi asumsi dasar analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson. Uji normalitas data dilakukan untuk membuktikan apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal dan jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak normal. Pada uji normalitas terhadap angket komitmen organisasi diperoleh koefisien *K-S Z* sebesar 0.831 dengan

nilai signifikansi sebesar $p = 0,495$ ($p > 0,05$ signifikan). Hasil tersebut menunjukkan sebaran data berdistribusi normal.

Pada uji normalitas terhadap skala persepsi terhadap *servant leadership* diperoleh koefisien *K-S Z* sebesar 0.850, dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,466$ ($p > 0,05$ signifikan). Hasil tersebut juga menunjukkan sebaran data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah pola sebaran variabel X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Untuk menguji linieritas tersebut, digunakan program *SPSS 20.0*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidak nya sebaran adalah jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan linier, dan jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak linier.

Hasil perhitungan diperoleh F sebesar 102.175 dengan $p = 0,00$. Dikarenakan nilai $p < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa uji linearitas antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksikan antara hubungan kedua variabel tersebut.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi, semakin positif persepsi terhadap *servant leadership* maka semakin kuat komitmen organisasi yang ada pada karyawan. Hasil uji normalitas dan uji linearitas menunjukkan bahwa data yang terkumpul memenuhi syarat untuk dilakukan analisis, selanjutnya yaitu menguji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment* dari person.

Hasil data menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,920 dengan $p = 0,000$ ($p > 0,01$) antara variabel komitmen organisasi dan persepsi terhadap *servant leadership*. Dengan demikian hipotesis diterima dengan taraf yang signifikan dan korelasi positif antara persepsi terhadap gaya *servant leadership* dengan komitmen organisasi

E. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan SMA Pangudi Luhur Sant Yosef Surakarta. Data yang diperoleh dari penelitian ini memiliki data berdistribusi normal dan linier. Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggunakan uji *statistic korelasi product moment* diperoleh nilai koefisien (r)

sebesar 0.920 dengan $p = 0.00$ ($p < 0.05$). hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *servant leadership* maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan dan sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap *servant leadership* maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar dan Mulyana (2013) tentang hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo. Menunjukkan bahwa antara *servant leadership* dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap *servant leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Persepsi terhadap *servant leadership* memiliki peran penting untuk membuat karyawan dapat berkomitem terhadap sekolah. Persepsi karyawan terhadap *servant leadership* memberikan dampak yang positif untuk komitmen organisasi. Teori yang mendukung diterimanya hipotesis ini yaitu Steers dan Poter (dalam Sopiiah,2008) yang menyatakan bahwa komitmen mengandung suatu kepercayaan dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, berusaha demi

kepentingan sebuah organisasi dan keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota sebuah organisasi atau institusi pendidikan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasakan bahwa kebutuhan akan dirinya dipenuhi dan karyawan merasa dirinya diperhatikan oleh kepala sekolah maka karyawan akan menumbuhkan kepercayaan terhadap sekolah. Selanjutnya dalam kepercayaan karyawan terhadap kepala sekolah yang melayani karyawan dengan sepenuh hati dan meletakkan kepentingan karyawan diatas kepentingan kepala sekolah sendiri akan membawa dampak yang baik juga terhadap sekolah karna karyawan akan semakin betah untuk bekerja disekolah tersebut.

Berdasarkan hasil data deskripsi penelitian di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta terdapat jumlah karyawan, guru, dan tenaga pelaksana yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang dengan presentase 60% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang dengan presentase 40%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Setiawati (2007), dimana kecendrungan orientasi peran gender maskulin memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kecendrungan orientasi peran gender feminisme. Dari hasil data lapangan deskripsi subjek penelitian yang mayoritas lebih banyak subjek yang berjenis kelamin laki-laki maka sedikit banyak memberi pengaruh pada komitmen berorganisasi terhadap sekolah.

Berdasarkan usia responden dalam penelitian ini mayoritas responden berada pada usia 26-30 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 33.3%, untuk usia 31-35 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase sebanyak 20.2%, pada usia 36-40 terdapat 3 orang responden dengan presentase 10.0%, untuk usia responden 21-25 berjumlah 4 orang dengan presentase sebanyak 13.3%, dan sisanya yang berjumlah 7 orang adalah responden yang tidak teridentifikasi usia dengan presentase 23.3%. Menurut Luthans (dalam Tersia dan Suyasa, 2008) mengatakan bahwa, usia sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi seorang karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi hal tersebut dapat

Berdasarkan usia subjek untuk 21-25 tahun yang berjumlah 4 orang dengan presentase 13.3%, dimana hasil ini lebih banyak dari subjek yang berusia 36-40 tahun yang hanya berjumlah 3 orang dengan presentase 10.0 %. Menurut Hall (dalam Setiawati, 2007) rentang usia antara 26 sampai 35 tahun diketahui bahwa memiliki tingkat komitmen yang tinggi dikarenakan kelompok usia tersebut merupakan kelompok usia produktif, dimana karyawan akan mengerahkan segala kemampuannya dengan optimal untuk bekerja.

Faktor demografi yang selanjutnya adalah berdasarkan pada tingkat pendidikan subjek. Berdasarkan hasil data tingkat pendidikan subjek paling banyak adalah subjek yang berjenjang pendidikan S1 berjumlah 17 orang dengan presentase sebanyak 56.7%. hasil

penelitian Sutarno dan Nurhadi (2006) mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan komitmen organisasional. Penelitian Mowday, Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi memiliki *bergaining power* yang lebih tinggi dari pada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi karyawan akan dengan mudah berpindah ke tempat lain. Hal ini berbeda dengan hasil yang terjadi di lapangan, terutama dalam organisasi pendidikan dimana tingkat senioritas mengajar berpengaruh.

Dari deskripsi subjek penelitian berdasarkan lama bekerja, subjek yang bekerja dari 4-7 tahun berjumlah 16 orang dengan presentase 53.36.7%. Marrow dan McElroy (dalam Setiawati, 2007) mengemukakan bahwa masa kerja memang memegang peran penting dalam mempengaruhi komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Pada rentang tersebut, karyawan berada pada tahap lanjutan, dimana karyawan cenderung berusaha semampunya untuk mempertahankan posisi serta segala hal yang telah dimilikinya didalam organisasi. Selain itu rasa memiliki serta rasa kekeluargaan yang telah terbentuk sebelumnya juga akan mempengaruhi para karyawan untuk tetap

berkomitmen pada pekerjaan itu. Robbin (2008) menambahkan semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, maka lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan deskripsi data hasil penelitian dari persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi rata-rata empiric lebih tinggi dari jumlah rata-rata hipotetik. Rata – rata empirik pada variabel komitmen organisasi dalah 59,7000 lebih tinggi dari rata-rata hipotetik sebesar 55,00 yang artinya subjek memiliki komitmen organisasi terhadap sekolah sangat tinggi. Sedangkan rata-rata empirik perepsi terhadap *servant leadership* adalah 70,7000 lebih tinggi dari jumlah rata-rata hipotetik yang memiliki nilai 65,00 hal ini menunjukkan bahwa subjek memiliki persepsi terhadap *servant leadership* sangat baik dan tinggi.

Berdasarkan kriteria kategorisasi skor subjek, bahwa karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef memiliki komitmen organisasi tergolong dalam kategori yang sedang dengan persentase sebanyak 36,67%. Komitmen berorganisasi karyawan yang bekerja di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef memiliki tingkat komitmen yang tidak terlalu tinggi yang berada dalam kategori sedang namun hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mempunyai tingkat komitmen terhadap sekolah yang cukup baik dan karyawan mempunyai peranan penting dalam proses operasional sekolah sehingga hal tersebut menciptakan loyalitas pada sekolah. Sedangkan untuk persepsi terhadap *servant*

leadership yang dimiliki karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef masuk dalam kategori yang sedang dengan persentase 46,67%. Yang mana menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya *servant leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah sangat baik dan dipandang efektif dalam berbagai aspek kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga karyawan merasa tenang dalam bekerja dalam pekerjaannya dan otomatis akan membawa dampak yang sangat baik pula dalam kehidupan berorganisasi dalam sekolah tersebut.

Pada variabel *servant leadership* juga dipengaruhi kualitas hubungan dan karakteristik pemimpin. Pengaruh tersebut ditunjukkan kedalam penelitian Suseno dan Sugianto (2010) yang menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi yaitu kualitas hubungan dari atasan dan bawahan. Kualitas hubungan antara atasan dan bawahan merupakan pembentuk peran seseorang atasan terhadap bawahan. Apabila kualitas hubungan antara atasan dengan bawahan baik, sering ada diskusi tentang penyelesaian permasalahan pekerjaan. Sehingga membuat persepsi terhadap gaya *servant leadership* menjadi baik, maka akan membentuk keikatan kerja yang kuat antar atasan dan bawahan yang dapat mempengaruhi kekuatan komitmen organisasi.

Faktor sifat dan karakteristik pemimpin dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan juga berpengaruh terhadap komitmen

organisasi. Suseno dan Sugiyanto (2010) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai sifat yang peduli, mengerti dan berusaha semampunya dalam melayani bawahan.

Dalam penelitian ini, karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef. Memandang bahwa gaya *servant leadership* yang di terapkan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh positif dalam mendukung pencapaian kerja yang lebih baik, dan juga karyawan merasa diperhatikan secara baik oleh pemimpin hal ini menciptakan karyawan mempunyai komitmen kerja yang tinggi dan karyawan menjadi lebih betah dalam sekolah tersebut.

Kelemahan dalam penelitian ini yaitu pada saat pengisian kuesioner subjek tidak diawasi secara langsung oleh peneliti. Peneliti hanya menitipkan kuesioner pada bagian humas sehingga peneliti tidak dapat mengamati secara langsung bagaimana keadaan subjek saat mengisi kuesioner

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap gaya *servant leadership* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan pada SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta, dan sebaliknya jika semakin rendah persepsi karyawan terhadap gaya *servant leadership* maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan terhadap SMA Pengudi Luhur Santo Yosef Surakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran dari peneliti :

1. Bagi Sekolah

Bagi sekolah disarankan untuk memberikan pelatihan kepemimpinan mengenai gaya *servant leadership* kepada kepala sekolah agar kepala sekolah dapat mengaplikasikan gaya *servant leadership* secara baik sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nantinya karyawan akan merasa lebih betah bekerja di sekolah dikarenakan oleh gaya *servant leadership* yang

mengutamakan karyawan sebagai yang utama dalam setiap pekerjaan yang dilakukan sekaligus melayani karyawan di atas kepentingan kepala sekolah.

2. Bagi karyawan

Persepsi terhadap *servant leadership* dan komitmen organisasi di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef harus terus dijaga, sehingga diharapkan agar komitmen karyawan terhadap sekolah lebih ditingkatkan lagi dalam mendukung dan mengembangkan sekolah sehingga diharapkan agar karyawan semakin meningkatkan persepsinya terhadap *servant leadership* dengan lebih baik lagi.

3. Bagi Kepala Sekolah

Persepsi karyawan terhadap gaya *servant leadership*

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema komitmen organisasi diharapkan untuk memperluas populasi dan memperbanyak sampel penelitian, sehingga ruang lingkup dan generalisasi hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih mengontrol kuesioner penelitian agar hasil pengisian kuesioner dapat mencakup semua isi dari variable yang akan diteliti, sehingga dalam penelitian akan mendapatkan hasil yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2004. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2013. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Astohar. 2013. Kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) sebagai gaya kepemimpinan untuk kemajuan organisasi. *Jurnal (Jimat)*. Vol 3. No 2, p, 53-63
- Akbar, F.A & Mulyana, O. P. 2013. Hubungan Antara *Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo. Vol 2. No 1, p, 1-5.
- Barbuto, J.E., & Wheeler, D.W. (2006). *Scale development and construct clarification of servant leadership [Electronic Version]*, *Group and Organization Management*, 31, 300-326.
- Darmawati, Arum. Lina, N. Hidayati, & Herlina, S. Dyna. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Economia*. Vol 9. No 1, p, 11-12
- Gitosudarmo & Sudita. 2009. *Perilaku Keorganisasian. Edisi pertama*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Handoyo, S. 2010. Pengukuran *servant leadership* sebagai alternatif kepemimpinan di intitusi perguruan tinggi pada masa perubahan organisasi. *Jurnal Makara, Sosial Humaria*..Vol 14. No 2, p, 130-140
- Hn. 12 Oktober 2012. Komitmen Guru masih rendah. <http://www.harnas.co/2015/10/12/komitmen-guru-masih-rendah>. Diakses 19.00 wib. tanggal 23 September 2016.
- TM. 16 Juni 2015. Demo Guru dan Murid Minta Kepala Sekolah Ototriter dipindahkan. <http://harianwartanasional.com/demo-guru-dan-murid-minta>

[kepala-sekolah-otoriter-dipindahkan/3691/#](#) . Diakse 23.00 wib tanggal 15

September 2016

- Hadi, S. 2000. *Metodelogi research jilid 2*. Yogyakarta : andi offest
- Lamidi .2009.Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Swasta di Pku Muhammadiyah Surakarta.Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.Vol.9. No. 1,12-22.
- Mira, Wike, S & Margaretha, Meily. 2012. Pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior*. Jurnal ISSN. Vol 2. No 2
- Rivai dan Mulyadi.2009.*Kepemimpinanm Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P dan Judge,T.A. 2001. Edisi 12. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins , S.P & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat*
- Robbins, S.P & Judge, T.A.2009 *perilaku organisasi* (diterjemahkan oleh Diana Anggeca, Ria Cahyani, Abdul Rosyid). Jakarta : penerbit salemba
- Sutanto, Eddy. M & Stiawan Budhi. 2008. Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toseraba Sinar Mas Sidoarjo.Vol. 2. No 2, p, 29-43
- Spears, L. (2010).The Journal of Virtues & Leadership.Vol. 1.Iss. 1, p, 25-30
- Supriati.(2013). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turn Over Intention* Dosen pada Politeknik Bengkalis.Vol. 1. No 1,p, 57-73
- Suseno, M. Ni'mah & Sugiyanto.(2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasioanal terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Psikologi. Vol 37. No 1,p, 94-109
- Sopiah.2008.*Perilaku Organizational*.Yokjakarta : ANDI
- Setiawati. 2007. Perbedaan Komitmen Kerja berdasarkan Orientasi Peran Gender. *Sripsi*. Bogor : Fakultas Psikologi. Universitas Guna Darma.

- Sutarno dan Nurhadi.2006. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisational Guru. Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia. Vol. 1. No 1: 63-79
- Tatilu, Lengkong, Sendow.2014. Kepemimpinan Transaksional, Transformasioanal, Servant leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Pratama Manado. Jurnal ISSN. Vol 2. No 1, p, 295-304
- Teresia Natalia & Suyasa, P. Tommy. Y .S. (2008).Komitmen Organisasi dan *OrganizationalCitizenship Behavior* pada Kayawan Call Centere di Pt. X. Jurnal Ilmiah Psikologi Idustri dan Organisasi.Vol 10. No 2, p, 154-169
- Nueschel, P, Robert. (2008). *Kepemimpinan Melayani Menggerakkan Kekuatan Orang-Orang Anda*. Pt indeks. jakarta
- Walgito. 2003. *Pengantar psikologi umum*. Yogjakarta: Andi offset.
- Yulk.2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi.Edisi kelima*.(Budi Supriyanto). Jakarta: PT. Indeks

LAMPIRAN

A. UJI ASUMSI

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMITMEN ORGANISASI	SERVANT LEADERSHIP
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	59.70	70.7000
	Std. Deviation	11.080	1.15285E1
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.155
	Positive	.130	.155
	Negative	-.152	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.831	.850
Asymp. Sig. (2-tailed)		.495	.466

a. Test distribution is Normal.

2. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KO	Between	(Combined)	3295.133	20	164.757	5.592	.006
*	Groups						
SL		Linearity	3010.373	1	3010.373	102.175	.000
		Deviation from Linearity	284.761	19	14.987	.509	.897
		Within Groups	265.167	9	29.463		
		Total	3560.300	29			

3. UJI HIPOTESIS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO	30	42.00	77.00	59.7000	11.08012
SL	30	51.00	92.00	70.7000	11.52853
Valid N (listwise)	30				

HIPOTESIS

		KO	SL
KO	Pearson Correlation	1	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
SL	Pearson Correlation	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP *SERVANT LEADERSHIP*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN SMA
PANGUDI LUHUR SANTO YOSEF SURAKARTA**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**



SKRIPSI

DI SUSUN OLEH :
YOHANES ADRIANUS BESIN
03120163K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2017

PENGESAHAN SKRIPSI

Berjudul

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP SERVANT LEADERSHIP
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
SMA PANGUDI LUHUR SANTO YOSEP SURAKARTA**

Oleh :

**YOHANES ADRIANUS BESIN
03120163 K**

Dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi Surakarta dan diterima untuk memenuhi
sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh
derajat gelar sarjana Psikologi

Pada tanggal
29 Maret 2017

Mengesahkan,
Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi

Dekan,



Dr. Bagus Riyono, MA., Psi.

Penguji

1. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si.
2. Dra. Endang Widyastuti, MA.
3. Patria Mukti, S.Psi., M.Si.

Tanda Tangan

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Yohanes Adrianus Besin
Nim : 03120163K
Jurusan : SI Psikologi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil penelitian penulis sendiri dan bukan hasil plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surakarta, 6 April 2017



METERAI
TEMPEL
6000
LIMAS RUPIAH

50738AEF053988793

Yohanes Adrianus Besin

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk
Kedua orang tuaku yang dengan tulus menyayangi dan mencintaiku
Kakak dan adik yang begitu kusayangi
Keluarga Besar Manlimas, Manuhain, LaeTua Trina Muti
dan
siapapun yang membaca karya ini

MOTTO

“Jangan segan untuk mengulurkan tangan anda,tetapi jangan juga
segan untuk menjabat tangan orang lain yang datang pada
anda”

(Pope John XXIII)

“Allah memberikan kepada kita bukan roh ketakutan, melainkan
roh yang membangkitkan kekuatan, kasih dan ketertiban”

(2 Tim 1:7)

“Mujizat selalu ada,hal baik itu selalu datang tepat pada
waktunya.Anda adalah orang yg kuat, maka dari itu anda dipilih
melewati cobaan ini”

(Mazmur 119:133)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan karuniaNYA, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Selama proses penulisan skripsi ini, Penulis menyadari keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, namun Tuhan Yesus Kristus berkenan memberikan kekuatan dan kesabaran pada penulis untuk menyelesaikannya. Sehingga penulis mendapat banyak pelajaran dalam hidup diantaranya menjadi lebih mengenal arti tanggung jawab, kesabaran dan ketekunan. Skripsi ini bukan semata-mata hasil kerja penulis pribadi namun berkat bantuan dari berbagai pihak. Banyak dukungan yang diberikan pihak oleh akademis, keluarga, dan sahabat. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. ir. Djoni Taringan, MBA. Selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Budi. DR. Bagus Riyono, MA.,Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Kepala sekolah SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian di sekolah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. Karyawan-karyawati, Tenaga Pelaksana serta Guru-guru SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu dalam penelitian.
5. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, M.si, selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dorongan dan meluangkan waktu serta dukungan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Dra. Endang Widyastuti, M.A, selaku dosen pembimbing pendamping yang selalu memberikan arahan, bimbingan yang luarbiasa, kesabaran serta dukungan dan masukan kepada penulis.
7. Patria Mukti, S.Psi.,M.si. selaku penguji ketiga yang memberikan masukan agar skripsi penulis menjadi lebih kaya dan berkembang.
8. Sujoko S.Psi.S.Pd.I,M,Si, selaku dosen Pembimbing Akademik, yang memberikan saran dan arahan serta tak henti-hentinya memotivasi untuk segera menyelesaikan tugas akhir.
9. Yustinus Joko Dwi N.,S.Psi.,M.Psi, Prilya Shanty A. M.Psi, Psi, Rosita Yuniati M.Psi,P.Si dan Mohammad Khasan S.Psi, M.Si selaku bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan dalam menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
10. Suyanto, SE., yang telah memberikan bantuan dalam proses administrasi, sehingga skripsi dapat berjalan lancar.
11. Teman-teman seperantauan angkatan 2011 Mario P.S Lehang, Raviko Irganda, Fidelis A Angkat, Roveliu Rei, Yohanes Oi Koten, Prisil Rasubala,

Efren Primus Nahak, Oktovianus L Tokan, Tesa, Alunk Budi. S.Farm dan para mantan terindah yang selalu berikan senyuman putih

12. Teman-teman Fakultas Psikologi Wulan Ageng, Desi Kartika, Dewi Sulistyowati, Fitri Arwy, Maria Febrilia, Tetty Pratiwi, Indri Astuti, Dinar Galuh, Anugrah Prakoso, Sugeng Permadi, Andika Riyanto, Giovani Batista, Aulia Kaharia Rahman yang selalu memberikan nasehat dan semangat dalam proses mengerjakan skripsi, sehingga skripsi dapat berjalan lancar.
13. Keluarga tercinta Bapak Aloysius Besin, Ibu Petronela Bete, dan kakakku sayang Yanuarius I.P Besin. S.Farm. Apt, adikku Maria Elizabeth Besin yang selalu memberi semangat, menghibur dan tak henti-hentinya memotivasi untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Keluarga besar Organisasi Perhimpunan Mahasiswa Flobamoratasolo, Black Brother's FC, yang selalu memberikan pembelajaran mengenai arti indahnya hidup di tanah rantau.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan anda semua dan penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi berkat bagi semua orang.

Surakarta, 2017

Penulis

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP *SERVANT LEADERSHIP*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN SMA
PANGUDI LUHUR SANTO YOSEF SURAKARTA**

Yohanes Adrianus Besin

03121063K

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengambilan sampelnya dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling*, subjek dalam penelitian ini adalah karyawan, Tenaga Pelaksana dan Guru yang bekerja di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta dengan jumlah 30 orang. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi terhadap *servant leadership* dengan skala komitmen organisasi.

Metode yang digunakan untuk analisis data adalah korelasi product moment dari *Person* dengan bantuan *SPSS 20.0 for window release*. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,920$ dengan $p = 0,00$ ($p=0,01$). Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi subjek, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Persepsi Terhadap *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF SERVANT
LEADERSHIP WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
EMPLOYEES AT SMA PANGUDI LUHUR SANTO YOSEF**

Yohanes Adrianus Besin

03120163K

ABSTRACT

The research aimed to determine the correlation between perceptions of servant leadership and organizational commitment to employees at SMA Pangudi Luhur St Yosef Surakarta. The study used quantitative methods and sample collection was done by purposive sampling.

The hypothesis was ; there are positive correlation between perceptions of servant leadership and organizational commitment at employees in SMA Pangudi Luhur St Yosef Surakarta. the subjects in this study were employees, executive power and teachers working in the SMA Pangudi Luhur St Yosef Surakarta with totaling 30 people.

Measuring instrument used are the scale of perceptions of servant leadership and scale of organizational commitment. The method used for data analysis is the product moment correlation of Person with SPSS 20.0 for windows release. The results of data analysis showed a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.985$ and $p = 0.00$ ($p = 0.01$). It proves that there is significant positive correlation between perceptions of servant leadership with organizational commitment subject, so the hypothesis proposed in this research received.

Keywords : the perceptions of servant leadership and organizational commitment

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya dunia, permasalahan manusia akan semakin kompleks. Manusia pada dasarnya tidak dapat berdiri sendiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, dia akan membentuk suatu kelompok yang kemudian disebut dengan organisasi, apapun kelompok itu. Rivai dan Mulyadi (2009) berpendapat bahwa manusia adalah pendukung sekaligus penggerak utama pada setiap organisasi. Manusia dituntut untuk terus bereksperimen dalam menciptakan suasana yang positif guna menghadapi perubahan global yang begitu kuat.

Menghadapi kondisi persaingan yang begitu kuat salah satu strategi untuk meningkatkan kondisi persaingan adalah sumberdaya manusia. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas demi menunjang keberhasilan organisasi tersebut menurut Gitosudarmo dan Sudita (2009). Sumber daya manusia dalam organisasi adalah pekerja. Sumber daya manusia atau pekerja inilah yang menentukan berhasil dan tidaknya sebuah organisasi. Menurut Mira dan Margaretha (2012), para pekerja dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, pekerjalah yang menjadi motor produksi utama dalam menggerakkan organisasi.

Sama halnya di institusi pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan di sekolah sebagai organisasi pendidikan, maka dari itu keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pembangunan nasional membutuhkan peran dari setiap karyawan yang terlibat di sekolah sebagai subjek pembangunan nasional. Dengan meningkatkan kinerja, maka karyawan dapat memainkan perannya sebagai subyek pembangunan nasional dengan baik di mana tujuan tersebut tersirat dalam visi dan misi sekolah.

Kinerja tersebut bergantung dari produktifitas kerja melalui intensitas keterlibatan karyawan di sekolah sebagai organisasi pendidikan. Keterikatan karyawan terhadap suatu instansi dikenal dengan istilah komitmen dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Supriati, 2013), komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009), komitmen organisasi menentukan derajat keberpihakan identitas diri personil pada tujuan organisasi tertentu dalam hasrat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Pentingnya komitmen berorganisasi membuat beberapa organisasi dalam hal ini sekolah memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan pada saat sekolah melakukan perekrutan seorang pekerja baru. Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan pada karyawan untuk bekerja keras bagi sekolah dengan adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan-tujuan

serta adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sekolah tersebut keadaan ideal inilah yang selalu diinginkan oleh setiap organisasi maupun instansi pendidikan. Sopiah (2008), mengemukakan bahwa komitmen karyawan yang tinggi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, tingginya loyalitas karyawan, peningkatan karir yang lebih baik, karyawan akan merasa lebih puas dalam pekerjaannya dan kehidupannya secara keseluruhan, serta karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi. Koch dan Angle (dalam Sopiah, 2008), menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen yang rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan dalam bekerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan dalam organisasi.

Fenomena rendahnya komitmen organisasi pada guru terdapat pada kasus yang diunggah oleh Hn dalam Harian Nasional pada hari, Senin 12 oktober 2015 di kutip dari pernyataan Totok Soefijanto seorang konsultan pendidikan (ACDP) *Analytical and Capacity Development*. Dimana dari hasil yang didapat oleh (ACDP) *Analytical and Capacity Development* di tahun 2014 guru diseluruh indonesia memiliki tingkat ketidakhadiran disekolah yang cukup tinggi yakni 9,7 persen selain itu 13,7 persen guru yang hadir di sekolah tidak melakukan kegiatan pengajaran. Hal ini berdampak pada banyaknya siswa yang putus sekolah. Sehingga tujuan sekolah sebagai subjek pembangunan nasional tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen berorganisasi pada seorang karyawan. Menurut Lamidi (2009), salah satu faktor yang

mempengaruhi tingkat komitmen berorganisasi pada karyawan adalah persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi pendidikan itu sendiri dalam hal ini adalah sekolah. Kemajuan ataupun kemunduran sebuah sekolah sangat ditentukan oleh komponen-komponen yang ada dalam sekolah itu sendiri baik itu Kepala sekolah maupun karyawan. Sutanto dan Stiawan (2008), menyatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap keberhasilan dalam sebuah organisasi guna menghadapi tantangan yang muncul. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik diharapkan dapat membuat kinerja karyawan akan meningkat seperti yang diharapkan oleh sekolah maupun karyawan itu sendiri.

Menurut Sopiah (2008), semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen organisasi pada diri karyawan yang ada dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari adanya peran pemimpin yang ada dalam organisasi tersebut. Faktor kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok ataupun organisasi. Dikatakan demikian, karena dalam usaha mencapai tujuan sebuah sekolah untuk mencapai kesuksesan, sebagian besar ditentukan oleh kepala sekolah dalam sekolah itu sendiri.

Menurut Sutanto dan Stiawan (2008), gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk tercapainya suatu tujuan tertentu. Salah satu jenis gaya kepemimpinan dalam berorganisasi adalah *servant leadership*. Menurut Nuschell (2008), pemimpin yang melayani atau *servant leadership* adalah seorang pemimpin dengan

pengikut yang ia bantu untuk berkembang dalam reputasi kemampuan atau dalam hal memberi kontribusi untuk membangun mereka menjadi orang yang lebih berguna dan bahagia. Tatillu, Lengkong dan Sendow (2014), mengatakan bahwa *Servant leadership* merupakan suatu model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik kepada karyawan/anggota organisasi, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar. Praktik kepemimpinan melayani ditandai dengan meningkatnya keinginan untuk melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak. Cara ini merupakan kinerja terefektif dari seorang pemimpin dalam mendukung serta hadir langsung diantara bawahannya Nueschel (2008).

Astohar (2012), gaya kepemimpinan melayani atau *servant leadership* mengoptimalkan pemberdayaan dan pengembangan anggota organisasi dengan menjadikan pengikutnya sebagai manusia yang seutuhnya dengan esensi adalah melayani orang lain. Fokus dari kepemimpinan melayani adalah pengembangan pada bawahannya agar individu dapat tumbuh dan berkembang sebagai individu yang mampu berkontribusi secara positif pada pekerjaan, keluarga, dan masyarakat serta penciptaan nilai tambah bagi pelanggan gunaterciptanya kepuasan pelanggan dan keberhasilan yang berkesinambungan. Hal ini dikarenakan pemimpin sejati yang melayani memiliki rasa cinta yang besar terhadap bawahannya Nueschel (2008). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bukan menjadi pahlawan

melainkan pemimpin yang melahirkan seorang pahlawan, pemimpin bukanlah seorang pembicara melainkan seorang pendengar, pemimpin bukanlah yang mempromosikan diri melainkan mempromosikan orang lain, pemimpin bukan seorang administrator melainkan pengambil prakarsa, pemimpin bukan penerima tapi pemberi pemimpin bukan orang dengan rumah atau mobil yang mewah tapi pemimpin adalah seorang pelayan sejati menurut Rivai dan Mulyadi (2009).

Kenyataannya masih banyak terjadi krisis kepemimpinan dalam organisasi dalam hal ini institusi pendidikan, sehingga karyawan tidak dapat menikmati hidup dalam pekerjaannya, karyawan mengalami *burn out*, hilangnya kepercayaan karyawan pada pemimpin, karyawan menanggung sakit emosional, dan adanya diskriminasi yang dirasakan menurut Astohar (2012). Salah satu fenomena buruknya kepemimpinan Kepala Sekolah tercemin pada kasus yang unggah oleh Tm dalam harian warta nasional pada hari Selasa, 16 Juni 2015. Guru-guru dan karyawan SMAN 10 Bandung meninggalkan ruang kerja mereka untuk melakukan aksi unjuk rasa menuntut di turunkan Kepala sekolah SMAN 10 hal tersebut disebabkan oleh kepemimpinan Kepala sekolah yang memimpin dengan cara otoriter dan arogan sekaligus adanya pemangkasan uang kesejahteraan guru sebesar 50 persen.

Hal tersebut belum sesuai dengan harapan sebenarnya, seharusnya kepala sekolah sebagai pemimpin memberikan pendekatan secara personal pada karyawan, membantu membangun potensi yang ada dalam diri

karyawan dan melayani mereka sesuai dengan perilaku seorang *servant leaders* yang mana mengoptimalkan dan mengembangkan para pengikutnya menjadi lebih baik lagi sesuai esensinya bahwa *servant leadership* adalah melayani dengan hati yang tulus maka akan membawa dampak yang positif bagi kelangsungan hidup organisasi dan sekaligus menumbuhkan sikap komitmen organisasi pada setiap karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat diperlukan dalam suatu komponen di dunia kerja, karena dengan adanya suatu komitmen maka dengan sendirinya sebuah organisasi dalam hal ini sekolah akan mencapai hasil yang maksimal dalam menciptakan produktifitas kerja yang baik, sedangkan jika sebuah komitmen organisasi tidak dimiliki oleh setiap karyawan maka akan memungkinkan terjadinya penurunan produktifitas karyawan dalam berorganisasi, serta cenderung mempengaruhi kinerja, loyalitas, maupun pengaruh buruk lainnya. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang *leader* dalam suatu lembaga kerja yakni *servant leadership*. *Servant leadership* merupakan suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Seorang kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan *servant leadership* akan cenderung mengoptimalkan pemberdayaan dan pengembangan anggota organisasi dengan menjadikan pengikutnya sebagai manusia yang seutuhnya dengan esensi melayani. Hal ini dapat

mengakibatkan adanya suatu hubungan yang luwes dan baik antara seorang pemimpin dengan karyawan ataupun sebaliknya yang dapat mengakibatkan muncul perilaku produktif dari seorang karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis ingin mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan SMA Pengudi Luhur Santo Yosef Surakarta

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi manfaat secara teoritis maupun secara praktis

1. Secara Teoritis

Memberikan informasi dan tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan.

2. Secara Praktis

Dapat diaplikasikan sebagai acuan untuk meningkatkan wawasan pengetahuan tentang *servant leadership* dengan komitmen organisasi melalui penerapan gaya *servant leadership*.

a. Bagi sekolah

Sebagai bahan acuan dan masukan bagi sekolah untuk menerapkan mengenai gaya *servant leadership* kaitannya dengan komitmen organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan

b. Bagi karyawan

Dapat menerapkan nilai-nilai mengenai komitmen organisasi untuk memajukan sekolah demi kepentingan sekolah dan bersama

c. Bagi Kepala Sekolah

Dapat mengaplikasikan atau menerapkan *servant leadership* sebagai salah satu cara dalam meningkatkan produktifitas karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

1. Pengertian

Robbins (2001), menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah menentukan derajat keberpihakan identitas diri personil pada tujuan organisasi tertentu dalam hasrat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Supriati, 2013), mengemukakan komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Rivai dan Mulyadi (2009), mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk kelompok individu-individu dengan struktur dan tujuan tertentu. Luthans (dalam Darmawati, Hidayati dan Herlina, 2013), menyatakan komitmen organisasi ialah sebagai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, kesediaan karyawan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan mempunyai keyakinan yang kuat pada penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Smith, Et Al (dalam Lamidi, 2009), Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai dedikasi yang diartikan sebagai suatu kepercayaan yang kuat dari karyawan untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memajukan demi organisasi, dan mempunyai suatu keinginan yang kuat untuk tinggal di dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi serta berdedikasi dan berkeyakinan yang kuat pada penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi serta kesediaan untuk mengarahkan usaha atas nama organisasi.

2. Aspek-aspek komitmen organisasi

Kanter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan adanya tiga aspek komitmen organisasi, yaitu :

- a. Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi
- b. Komitmen Terpadu (*Cohesion Commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen Terkontrol (*Control Commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Allen and Meyer (Teresia dan Suyasa, 2008) mengajukan tiga aspek komitmen organisasi yaitu:

a. *Affective Commitment*

Affective Commitment adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi Greenberg & Baron (dalam Teresia dan Suyasa, 2008), *Affective Commitment* mengacu pada kelekatan emosional dan identifikasi karyawan dengan organisasi. Sweeney & McFarlin (dalam Teresia dan Suyasa, 2008). Karyawan dengan *Affective Commitment* yang tinggi ingin tetap berada dalam organisasi karena mendukung tujuan organisasi dan ingin membantu misi tersebut Greenberg & Baron(dalam Teresia dan Suyasa, 2008). Karyawan tetap berada dalam organisasi karena keinginannya sendiri menurut Schultz & Schultz (dalam Teresia dan Suyasa, 2008). Karyawan mengidentifikasi diri pada organisasi, menginternalisasi nilai dan sikap organisasi, dan tunduk dengan tuntutan organisasi Schultz & Schultz (dalam Teresia dan Suyasa, 2008).

b. *Continuance Commitment*

Continuance Commitment adalah kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal lainnya Greenberg & Baron (dalam Teresia dan Suyasa, 2008). Karyawan terikat dengan organisasi hanya karena faktor

seperti rencana pensiun, kepemimpinan dan senioritas, yang tidak dapat berlanjut apabila berhenti bekerja. Menurut Schultz & Schultz (dalam Teresia dan Suyasa, 2008) karyawan tidak memiliki identifikasi pribadi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi). Semakin lama karyawan berada dalam organisasi, karyawan akan semakin banyak kehilangan apabila meninggalkan organisasi. Misalnya, kehilangan rencana pensiun. Banyak karyawan tetap bertahan pada pekerjaannya karena tidak mau kehilangan hal tersebut. Karyawan seperti inilah yang memiliki tingkat *Continuance Commitment* yang tinggi menurut Greenberg & Baron (dalam Teresia dan Suyasa, 2008).

c. *Normative Commitment*

Normative Commitment timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. *Normative Commitment* menyangkut merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada pemimpinnya. Perasaan ini timbul karena telah mendapat keuntungan dari pemimpin, seperti pembayaran kuliah atau pelatihan keterampilan khusus menurut Schultz & Schultz (dalam Teresia dan Suyasa, 2008). Karyawan dengan *Normative Commitment* yang tinggi tetap berada dalam organisasi karena merasa sudah seharusnya melakukan hal tersebut Schultz & Schultz (dalam Teresia dan Suyasa, 2008). Karyawan dengan *Normative Commitment* yang tinggi sangat mementingkan apa yang dipikirkan oleh orang lain apabila meninggalkan organisasi. Karyawan tidak

ingin mengecewakan pemimpinnya dan khawatir rekan kerja akan berpikir kurang baik dengan pengunduran dirinya Greenberg & Baron (dalam Teresia dan Suyasa, 2008).

Berdasarkan uraian pendapat dari kedua ahli diatas, baik Kanter (dalam Sopiha, 2008), dan Mayer dan Allen (dalam Teresia & Suyasa, 2008) keduanya memiliki pendapat yang sama yaitu komitmen organisasional dikelompokkan mejadi tiga aspek, hanya istilahnya saja yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek Allen dan Meyer (dalam Teresia & Suyasa, 2008), yaitu; *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*

3. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada sebuah organisasi tidak terjadi begitu saja, melainkan melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Luthans (dalam Teresia dan Suyasa, 2008), mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor Personal

a. Jenis Kelamin

Karyawan laki-laki dan perempuan secara fisik memiliki perbedaan, sehingga secara kodratnya karyawan perempuan sering tidak masuk kerja dibanding laki-laki, misalnya hamil dan melahirkan. Walaupun demikian, karyawan wanita cenderung lebih rajin, disiplin, dan teliti menurut Sopiha

(2008). Karyawan perempuan memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Perempuan lebih ingin mengaplikasikan ilmu yang didapat untuk menguji diri sendiri. Hal ini membuat karyawan perempuan memberikan segenap kemampuan kepada organisasi.

b. Tingkat Pendidikan

Karyawan yang berpendidikan rendah memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan berpendidikan tinggi. Tingkat pendidikan tinggi pada karyawan memiliki lebih banyak pilihan pekerjaan, sehingga kelekatan dengan organisasi berkurang.

c. Usia

Secara empiris usia menentukan perilaku individu. Usia juga menentukan kemampuan seseorang dalam bekerja, termasuk dalam merespon stimulus yang diberikan oleh orang lain Sopiah (2008). Usia karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi kesetiiaannya dalam sebuah organisasi dan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan dengan usia tua lebih berkomitmen dibandingkan dengan karyawan usia muda. Tingkat usia membatasi keinginan seseorang untuk berpindah-pindah pekerjaan.

d. Lama Kerja

Karyawan yang telah lama bekerja akan merasa investasi yang telah ada (berupa waktu, usaha, dan jabatan) tidak dapat tergantikan apabila karyawan meninggalkan organisasi. Menurut Sopiah (2008), mengatakan bahwa karyawan yang baru beberapa tahun tahun bekerja dan karyawan yang

sudah berpuluh tahun bekerja dalam sebuah organisasi tentu memiliki komitmen yang berbeda.

2. Faktor Organisasi

a. Karakteristik Kerja

Karakteristik kerja berkaitan dengan peran karyawan dalam organisasi. Ketidakjelasan peran yang diberikan oleh organisasi akan mengakibatkan timbulnya konflik peran. Menurut Steers dan Porter (dalam Suseno dan Sugiarto, 2010), karakteristik pekerjaan yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, umpan balik. Komitmen organisasi cenderung lebih tinggi pada karyawan dengan kejelasan peran.

b. Karakteristik Struktur

Karakteristik struktur dipengaruhi besarnya organisasi dan bentuk organisasi (desentralisasi dan sentralisasi). Sopiah (2008) mengklasifikasikan karakteristik struktur berdasarkan kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

c. Pengalaman Kerja

Menurut Steers dan Porter (dalam Suseno dan Sugiayanto, 2010), mengatakan bahwa sifat dan kualitas pengalaman kerja karyawan dengan berbagai aspek didalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja menyenangkan, seperti sikap

positif dari rekan kerja, merasa organisasi dapat memenuhi keinginannya, dan merasa dirinya penting bagi organisasi. Hal tersebut akan membuat komitmen organisasi karyawan cenderung lebih tinggi.

Sementara Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008), mengemukakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi:

1. Faktor Personal, meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor Organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. Faktor *Non Organizational*, meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah Faktor *Personal*, Faktor *Organizasional*, dan Faktor *non Organizational*.

4. Persepsi Terhadap *Servant Leadership*

1. Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses pengindraan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau disebut sebagai proses sensoris Walgito (2003).

Menurut Robbins dan Judge (2009), persepsi merupakan suatu proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka menurut Rivai dan Mulyadi (2009).

Berdasarkan uraian teoritis menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses yang didahului oleh proses pengindraan dimana individu mengatur, menginterpretasikan, mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan sensoris mereka agar dapat memberikan makna bagi lingkungan mereka.

2. Pengertian *Servant leadership*

Greenleaf (dalam Handoyo, 2010) melalui tulisannya tentang *servant leadership* dipandang sebagai salah satu pelopor revolusi baru dalam pemikiran kepemimpinan. Spears (2010) menyatakan bahwa revolusi tersebut disebabkan banyak orang diperusahaan, universitas, organisasi nirlaba, dan organisasi lainnya mencari cara baru yang lebih baik untuk menginterpretasikan kerja dengan pertumbuhan pribadi dan spiritualnya. Mereka mencari kombinasi dan elemen kepemimpinan terbaik berdasarkan pelayanan kepada orang lain.

Terdapat berbagai definisi dari beberapa ahli mengenai *servant leadership*. Greenleaf (dalam Spears, 2010), mengatakan bahwa *servant*

leadership adalah sesuatu perasaan yang timbul secara alami untuk melayani dan sadar untuk bercita-cita menjadi pemimpin yang berkehendak untuk melayani bawahan dan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingannya sendiri. Autry (dalam Mira dan Margaretha, 2012), mengemukakan bahwa *servant leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani. Menurut Nuryati (dalam Astohar, 2012), mengemukakan bahwa kepemimpinan melayani adalah kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani.

Berdasarkan defenisi para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* adalah keinginan yang tulus dari hati yang berkehendak untuk melayani dan sadar untuk bercita-cita menjadi seorang pemimpin untuk melayani dan menjadi pihak pertama yang melayani bawahan dan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingannya sendiri.

3. Aspek *Servant Leadership*

Barbuto dan Wheeler (2006) terdapat 5 aspek *servant leadership*, yakni ; *Alltruistic Calling, Emotional Healing, Wisdom, Persuasive mapping, Organizationa Stewarship.*

a. Alltruistic Calling

Hasrat yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain diatas

kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya. Greenleaf (dalam Barbuto dan Wheeler, 2006) mengemukakan bahwa motivasi pemimpin harus dimulai dengan keinginan untuk melayani dan sadar untuk melayani orang lain.

b. *Emosional Healling*

Salah satu kekuatan besar seorang *servant leader* adalah kemampuan dan ketrampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan sekaligus menyembuhkan diri sendiri dan orang lain. Banyak individu yang patah semangat dan menderita akibat rasa sakit emosional. Mereka belajar untuk dirinya sendiri, walaupun sering kali tidak mampu karena diperlukan daya yang sangat kuat untuk perubahan dan integritas diri. Disinilah peran penting seorang pelayan dalam membantu proses penyembuhan. Pemimpin melayani menyadari bahwa mereka mempunyai kesempatan untuk membantu memberikan kesembuhan bagi orang-orang yang berhubungan dengan mereka. Kesempatan ini tidak akan disia-siakan. Penyembuhan yang diberikan bukan yang sifatnya medikal sebagaimana yang dilakukan oleh dokter. Tetapi penyembuhan yang lebih pada aspek emosional dan jiwa para pengikutnya.

c. *Wisdom*

Menggambarkan bahwa seorang *servant leader* mampu dengan mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya, sehingga pemimpin dapat memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi situasi tersebut.

d. *Persuasive Mapping*

menggambarkan sejauh mana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.

e. *Organizational Stewardship*

Pemimpin yang melayani berusaha untuk membangun suatu hubungan yang erat sebagaimana layaknya sebuah keluarga diantara sesama anggota yang bekerja dalam organisasi agar dapat berkontribusi secara positif terhadap lingkungan internal maupun eksternal (masyarakat). Kepemimpinan pelayan menyatakan bahwa komunitas yang sesungguhnya (keluarga) dapat diciptakan dilingkungan bisnis dan lembaga lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek *servant leadership* adalah *Alltruistic Calling*, *Emosional Healling*, *Wisdom*, *Persuasive Mapping*, dan *Organizational Stewardship*.

4. Persepsi terhadap *servant leadership*

Persepsi adalah proses dari seseorang dalam memberikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan lingkungan menurut Gitosudarmo (dalam Sopiah, 2008). *Servant leadership* adalah keinginan yang tulus dari hati dan sadar untuk bercita-cita menjadi seorang pemimpin yang berkehendak untuk melayani bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingannya sendiri.

Berdasarkan defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap *servant leadership* adalah proses dimana seseorang dalam memberikan, menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan *servant leadership* sebagai suatu keinginan yang tulus dari hati seorang pemimpin untuk melayani bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingannya sendiri.

5. Hubungan antara persepsi terhadap *Servant Laedership* dengan Komitmen Organisasi

Sopiah (2008), komitmen merupakan masalah yang sangat penting untuk sebuah organisasi karena komitmen merupakan hal yang sangat utama yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan dituntut untuk peduli dengan apa yang diembannya dan mengerahkan semua kemampuannya agar roda organisasi dapat berputar seiring dengan berjalannya organisasi tersebut. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan tinggi otomatis hasil dari tugas atau pencapaian karyawan dan sekolah akan menjadi baik.

Hackett dan Guinon (dalam Sopiah, 2008), sebuah organisasi perlu menekankan sikap komitmen berorganisasi pada setiap karyawan. Peran komitmen karyawan terhadap sekolah dapat meningkatkan produktifitas kerja sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya

akan menurun. Hal ini dengan sendirinya akan membawa dampak yang baik bagi sekolah, dampak positif ini dapat terlihat dari menurunnya tingkat absensi karyawan, tingginya loyalitas, tingginya produktifitas kerja, dan tingginya kepuasan kerja. Sehingga pertumbuhan sebuah sekolah dapat bertumbuh dengan sehat.

Komitmen organisasi tidak dapat muncul begitu saja tanpa adanya faktor yang mempengaruhi. Luthans (dalam Teresia dan Suyasa, 2008), mengemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor pribadi dan faktor organisasi. Faktor pribadi meliputi jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Faktor organisasi meliputi tiga karakteristik yakni karakteristik kerja, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja. Steers (dalam Sopiah, 2008), mengatakan bahwa komitmen organisasi pada karyawan tidak dapat terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap, yakni yang pertama adalah ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Kedua adalah ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. Ketiga adalah pengalaman kerja seperti keteladanan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Mira dan Margaretha (2012), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen berorganisasi pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal pada diri karyawan melainkan juga disebabkan oleh faktor eksternal salah satu faktor eksternal tersebut adalah

gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan bahwa kepemimpinan dalam sebuah sekolah harus mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dan disukai oleh karyawan yang bekerja dalam sekolah tersebut. Seorang kepala sekolah berperan besar dalam mempengaruhi orang lain, termasuk loyalitas karyawannya atau orang-orang yang dipimpin sehingga dari orang-orang yang dipimpinnya timbul suatu kemauan, *respect*, kepatuhan dan kepercayaan terhadap kepala sekolah untuk melaksanakan apa yang dikehendaki oleh kepala sekolah sehingga tugas serta tujuan sekolah yang tersirat dalam visi dan misi dapat berjalan efektif dan efisien sopiah (2008).

Sutanto & Stiawan (2008) mengatakan bahwa dalam berorganisasi gaya kepemimpinan merupakan salah satu kunci dalam keberhasilan organisasi tersebut. Seorang kepala sekolah dipandang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam mendukung kesuksesan sekolah yang dipimpinnya serta menciptakan iklim yang kondusif pada setiap individu yang terlibat dalam sekolah tersebut. Hakikatnya hubungan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya bersifat bimbingan, pemberian arah, pemberian perintah/intruksi, pemberian motivasi atau dorongan dan pemberian teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, Mukabase (dalam Mira dan Margaretha, 2012).

Kepala sekolah dapat melakukan hal tersebut, sama halnya dengan seorang *servant leaders*. *Servant leaders* mempunyai kecenderungan lebih mengutamakan kepentingan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya dari pada dirinya sendiri. Apabila kebutuhan dan kepentingan karyawan

sudah terpenuhi dari pemimpinnya melalui pelayanan yang diberikan, serta pemimpin berhasil memberikan contoh teladan yang baik pada karyawannya, maka komitmen organisasi mulai tertanam dari setiap karyawan yang bekerja dalam sekolah tersebut. Perilaku *servant leadership* dapat dilihat pada aspek yang di nyatakan oleh Barbuto dan Wheeler (2006) diantaranya adalah perasaan untuk melayani dan menjadi pihak pertama yang melayani (*altruistic calling*), menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada dirinya dan anak buahnya (*emotional healing*), bijaksana dalam mengambil keputusan (*wisdom*), lebih mengutamakan tindakan-tindakan persuasive (*persuasive mapping*), dari pada otoritas posisional seseorang (*organizational stewardship*).

Karakteristik *servant leadership* tercermin pada perilaku dimana seorang kepala sekolah yang melayani dengan hati. Esensinya ialah menjadikan individu menjadi seutuhnya agar tercapainya tujuan bersama yang terlihat pada setiap aspek yang di sampaikan oleh Barbuto dan Wheeler (2006). *Servant leaders* terjun langsung didalam setiap pekerjaan yang ada untuk bisa membangun dan mendorong karyawannya untuk terus berkembang. Hal ini bisa berupa memberikan pelayanan dan pertolongan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan *servant leadership* dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan *affective commitment* karyawan selain dari adanya pengaruh karakter pribadi, struktur organisasi, dan pengalaman kerja. Seorang *servant leaders* merupakan pemimpin yang melayani dengan

sepenuh hati, melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan serta menjadikan karyawan atau pengikut sebagai pihak pertama yang dilayani di atas kepentingan seorang pemimpin. *Servant leader* dapat memberikan ketenangan dan menyembuhkan rasa sakit emosional yang sedang bergejolak pada bawahannya serta bijaksana dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa ikut dilibatkan dalam penetapan tujuan dan nilai organisasi. Hal ini membuat karyawan mempunyai keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan organisasi tinggi.

Continuance commitment terhadap karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh adanya investasi dan alternatif yang terkait dengan kerugian jika karyawan meninggalkan organisasi namun juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang *servant leadership*. *Continuance commitment* karyawan muncul karna adanya kharisma yang dimiliki oleh seorang *servant leaders*, karyawan akan merasa rugi jika memilih meninggalkan organisasi karna ia bisa kehilangan sosok pemimpin yang memimpin dengan sepenuh hati melayani dan meletakkan kepentingan karyawan di atas kepentingan sendiri. Sekaligus menciptakan suasana lingkungan kerja sebaik mungkin dan menciptakan kebijakan-kebijakan yang memberikan keuntungan dan kemudahan bagi setiap individu yang terlibat dalam organisasi tersebut sesuai esensinya bahwa kepemimpinan melayani yaitu mementingkan karyawan atau pengikut sebagai pihak pertama untuk dilayani. Sehingga individu atau karyawan yang ada merasa betah dan rugi jika meninggalkan organisasi atas dasar pertimbangan untung rugi. Dengan

demikian individu memiliki *continuance commitment* yang tinggi dan merasa kehilangan jika meninggalkan organisasi dan memilih untuk tetap tinggal di organisasi tersebut.

Normative commitment yang tinggi ditunjukkan bahwa karyawan sangat mementingkan apa yang dipikirkan oleh orang lain dan khawatir rekan kerjanya berpikir kurang baik tentangnya hanya karena ia meninggalkan organisasinya serta karyawan tidak ingin mengecewakan pemimpinnya. *Normative commitment* muncul karena adanya pengaruh positif dari seorang *servant leader* yang mana seorang *servant leader* yang melayani setiap anggota atau karyawan yang ada dalam sebuah organisasi dengan sepenuh hati dan lebih mementingkan karyawan di atas kepentingannya sendiri dan dapat membawa dampak yang baik pada kelangsungan roda organisasi yang kondusif sehingga membuat karyawan merasa punya kewajiban untuk bertahan dan loyal pada organisasi untuk alasan moral dan etis. Hal ini merupakan timbal balik yang positif dan saling menguntungkan.

Penelitian Mira dan margaretha (2012), tentang pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior* menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Mulyana (2013) tentang hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit delta surya sidoarjo dimana variabel *servant leadership* sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Menunjukkan bahwa ada

hubungan positif antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi *servant leadership* maka semakin tinggi komitmen organisasi begitu pula sebaliknya.

Lantu (dalam Akbar dan Mulyana, 2013) menjelaskan tingkat *servant leadership* dapat dikembangkan dengan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak. Tindakan pemimpin yang secara berkala mengembangkan karyawan (anggota organisasi) akan mengarahkan pada terciptanya kepuasan kerja dan meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya secara signifikan. Pengembangan karyawan juga akan memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, yang selanjutnya berakibat pada naiknya kinerja atau performansi.

Jika perilaku kepemimpinan seorang kepala sekolah tidak diterapkan dengan baik, maka tujuan sekolah tidak dapat berjalan secara maksimal dan hasil yang diinginkan tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kepala sekolah akan merasa aktif dalam sekolah, dan sebaliknya jika karyawan memiliki persepsi negatif pada kepala sekolah maka karyawan tersebut akan mengundurkan diri dengan sendirinya. Gaya *servant leadership* yang dipersepsikan secara positif, maka antara kepala sekolah dan karyawan akan dapat bersama-sama mengoptimalkan tujuan yang ingin dicapai sekolah tersebut. Akibatnya akan tumbuh kepercayaan ,

kebanggaan, komitmen, serta rasa hormat dan loyalitas kepada sekolah. Kondisi seperti inilah yang harus diperbaiki agar kinerja karyawan menjadi lebih baik, sehingga komitmen terhadap sekolah dapat berkembang pada karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada organisasi. Persepsi terhadap *servant leadership* merupakan cara pandang karyawan terhadap kepemimpinan dalam sebuah organisasi yang dapat memotivasi, mengarahkan serta melibatkan karyawan dalam setiap pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *servant leadership* maka semakin kuat pula komitmen organisasi pada organisasi

A. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut penulis mengajukan hipotesis ada hubungan positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi persepsi terhadap *servant leadership* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap *servant leadership* maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel *Independent* : Persepsi terhadap *servant leadership*
- b. Variabel *Dependent* : komitmen organisasi

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel-variabel penelitian tersebut sebagai berikut:

- a. Komitmen Organisasi adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi serta berdedikasi dan berkeyakinan yang kuat pada penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi dan kesediaan untuk mengarahkan usaha atas nama organisasi. Komitmen organisasi diukur menggunakan skala komitmen organisasi yang dinyatakan oleh Allen dan Meyer (dalam, Theresia dan Suyasa 2008). Aspek Komitmen Organisasi adalah: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*. Semakin tinggi skor total yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Demikian pula semakin rendah skor total subjek, maka semakin rendah komitmen organisasinya.
- b. Persepsi terhadap *servant leadership* adalah proses dimana seseorang dalam memberikan, menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan *servant leadership* sebagai suatu keinginan yang tulus dari hati seorang

pemimpin untuk melayani bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingannya sendiri. Persepsi terhadap *servant leadership* diukur dengan menggunakan skala persepsi terhadap *servant leadership* yang dinyatakan oleh Barbuto dan Wheeler (2006). Aspek *servant leadership* adalah : *Alltruistic Calling, Emotional Healing, Wisdom, Persuasive Mapping, Organizational Stewardship*. Semakin tinggi skor total yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi perilaku *servant leadership*nya. Demikian pula semakin rendah skor total subjek, maka semakin rendah *servant leadership*nya.

C. Populasi, sampel dan teknik sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Kelompok subyek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subyek yang lain (Azwar, 20013). Populasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan, guru dan tenaga pelaksana yang bekerja di SMA Katolik Pangudhi Luhur Santo Yosef Surakarta.

2. Sampel

Hadi (2000), sampel adalah sejumlah subyek yang jumlahnya kurang dari populasi. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (Arikunto, 2006). Karakteristik sampel yang digunakan adalah karyawan, guru dan tenaga pelaksana yang masih bekerja aktif dan memiliki masa kerja selama kurang lebih satu tahun.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sumber data penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu saat ini dan terus menerus sepanjang penelitian. Sampling bersifat *purposive* yaitu sesuai dengan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yaitu metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan (*statement*) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu, dan sejenisnya. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala sebagai alat ukur psikologis (Azwar, 2004). Alasan menggunakan skala adalah sebagai alat-alat pengumpulan data dalam

penelitian ini, yaitu subyek adalah orang yang paling mengerti tentang dirinya sendiri, apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti benar-benar dapat dipercaya dan interpretasi subyek terhadap pertanyaan yang diajukan adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala likert dengan empat alternatif respon jawaban. Kemungkinan jawaban di tengah-tengah sedikit mungkin dihindarkan, sehingga dalam penelitian ini subyek diminta memilih salah satu dari empat alternatif respon yang disediakan yang sesuai dengan keadaan subyek (Hadi, 2000).

Pengukuran terhadap subyek penelitian menggunakan dua skala yaitu, *skala persepsi terhadap Servant Leadership* dan *Komitmen Organisasi*

1. Skala persepsi terhadap *Servant Leadership*

Untuk mengukur persepsi karyawan terhadap *Servant Leadership* menggunakan *skala persepsi Servant Leadership* yang mengungkap aspek *Alltruistic Calling, Emotional Healing, Wisdom, Persuasive Mapping, Organizational Stewardship*.

Dalam penelitian ini, pengukuran skala menggunakan skala *Likert*. Skala ini menggunakan empat alternatif respon jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Item-item tersebut dikelompokkan ke dalam item *favorabel* dan item *unfavorabel*, dengan memberikan penilaian yang berbeda.

Untuk pernyataan *favourable* nilai yang diberikan adalah :

- a. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 4
- b. Jawaban Sesuai (S) : 3
- c. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 2
- d. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 1

Untuk pernyataan *unfavorable* nilai yang diberikan adalah :

- a. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 1
- b. Jawaban Sesuai (S) : 2
- c. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 3
- d. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 4

Gambaran persepsi karyawan terhadap *Servant Leadership* dapat terlihat dari skor total yang telah diperoleh subyek. Semakin baik persepsi karyawan mengenai *Servant Leadership* maka akan memperoleh skor yang tinggi.

Butir-butir angket yang mengungkap persepsi terhadap *Servant Leadership* dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.

Blue print skala Servant Leadership

No.	Aspek	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1	<i>Alltruistic Calling</i>	1 11 21 31	2 12 22 32	8
2	<i>Emotional Healling</i>	3 13 23 33	4 14 24 34	8
3	<i>Wisdom</i>	5 15 25 35	6 16 26 36	8
4	<i>Persuasive Mapping</i>	7 17 27 37	8 18 28 38	8
5	<i>Organizational Stewardship</i>	9 19 29 39	10 20 30 40	8
Jumlah				40

2. Skala Komitmen Organisasi

Untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan skala komitmen organisasi yang mengungkap aspek *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

Dalam penelitian ini, pengukuran skala menggunakan skala *Likert*. Skala ini menggunakan empat alternatif respon jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Item-item tersebut dikelompokkan ke dalam item *favourabel* dan item *unfavourabel*, dengan memberikan penilaian yang berbeda.

Untuk pernyataan *favourable* nilai yang diberikan adalah :

- e. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 4
- f. Jawaban Sesuai (S) : 3
- g. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 2
- h. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 1

Untuk pernyataan *unfavourable* nilai yang diberikan adalah :

- e. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 1
- f. Jawaban Sesuai (S) : 2
- g. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 3
- h. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 4

Gambaran komitmen karyawan terhadap organisasi terlihat dari skor total yang telah diperoleh subyek. Semakin baik komitmen karyawan terhadap organisasi, maka akan memperoleh skor yang tinggi.

Butir-butir angket yang mengungkap komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.
Blue print komitmen organisasi

No	Aspek Komitmen Organisasi	<i>Item Favorable</i>	<i>Item Unfavorable</i>	Jumlah
1.	<i>Affective commitment</i>	1 7 13 19 25	2 8 14 20 26	10
2.	<i>Continuance commitment</i>	3 9 15 21 27	4 10 16 22 28	10
3.	<i>Normative commitment</i>	5 11 17 23 29	6 12 18 24 30	10
	Jumlah	15	15	30

E. Validitas dan Reliabilitas

Dalam kegiatan penelitian sosial dan psikologi salah satu masalah utama adalah masalah dalam memperoleh data informasi yang akurat dan objektif. Kriteria tersebut antara lain adalah reliabel dan valid diperlihatkan oleh tingginya reliabilitas dan validitas hasil ukur suatu tes (Azwar, 2013).

1. Validitas

Menurut Azwar (2013), validitas adalah pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen ukur. Suatu alat ukur dirancang hanya untuk satu tujuan spesifik sehingga hanya menghasilkan data yang valid untuk tujuan tertentu saja. Tujuan dari validitas adalah agar alat yang digunakan dalam penelitian ini akurat dan dapat dipercaya. Uji validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan item-item

dalam kuesioner, apakah item-item yang ada mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti.

Validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi adalah sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran Azwar (2013).

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun istilah reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya, namun gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2013).

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan reliabilitaas *single test*, dimana satu alat tes diberikan partisipan hanya sekali. Metode yang digunakan adalah *alpha cronbach* karena metode ini sesuai dengan alat ukur kepribadian dan alat ukur berbentuk skala sikap dengan alternatif pilihan jawaban. Koefisien *alpha cronbach* merupakan formula dasar dalam pendekatan konsistensi internal dan merupakan estimasi yang baik terhadap reliabilitas pada banyak situasi pengukuran dikarenakan sumber utama eror pengukuran dalam hal ini adalah masalah kelayakan sampel isi tes Nunnally

(dalam Azwar, 2013). Keuntungan penggunaan *Alpha Cronbach* pada skor tes yang memenuhi asumsinya adalah bahwa bila koefisien yang dihasilkan cukup tinggi maka kita lebih yakin bahwa reliabilitas yang sesungguhnya memang tinggi Azwar (2013). Guna tujuan prediksi dan diagnosis individual, sebenarnya setiap tes dituntut untuk mampu menghasilkan skor yang memiliki koefisien reliabilitas yang setinggi mungkin, katakanlah di atas 0,90 (Azwar, 2013). Perhitungan data dilakukan dengan bantuan program computer *SPSS 20,0 for windows release*.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk menyelidiki dan mengolah data yang telah terkumpul, sehingga mendapat suatu kesimpulan penelitian. Salah satu teknik statistik yang sering digunakan untuk mencari hubungan antara dua variable adalah teknik korelasi Azwar (2013), Hipotesis diuji dengan teknik analisis data dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode statistik, alasannya statistik merupakan cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis data penelitian yang berupa angka-angka. Lebih dari itu, statistik diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan yang benar dan mengambil keputusan yang baik.

Metode yang digunakan untuk analisis adalah regresi linier sederhana, korelasi *product moment* dari Karl Pearson menurut Azwar (2013), sesuai

dengan jenis data yang diolah dan tujuan penelitian serta, menggunakan dua variabel. Perhitungan data menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.0 for Windows Release*.

BAB 1V

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

1.1. Sejarah berdirinya SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta

SMA Pangudi Luhur Santo. Yosef Surakarta, merupakan sekolah swasta bersubsidi yang dikelola oleh Yayasan Pangudi Luhur. Yayasan Pangudi Luhur berpusat di Jl. Dr. Sutomo 4 Semarang. Yayasan ini menjadi bagian dari kegiatan para Bruder FIC (*Fratrum Immaculates Conceptionis*) di Indonesia. FIC yang artinya Kongregasi para Bruder Diperkandungkan Tak Dengan Noda. Kongregasi ini berpusat di Masstricht di negeri Belanda, sedangkan pusat propinsi di Indonesia berpusat di Jl. Sultan Agung 133 Semarang. Sesuai dengan Yayasan maupun Induk Yayasan yang merupakan anggota Gereja Katolik, maka SMA Santo Yosef ini berbasas Katolik. Ini tidak berarti bahwa para siswa harus beragama Katolik, tetapi sekolah itu harus menunjukkan suasana Katolik, sebab warna pendidikannya berbasas Katolik. Hal ini tercantum juga dalam Akte Notaris dari Yayasan Pangudi Luhur secara administratif ataupun dalam kerangka hukumnya.

Adapun riwayat singkat berdirinya sekolah dan keistimewaan-keistimewaan yang dapat dicatat adalah sebagai berikut SMA Pengudi Luhur St Yosef Surakarta merupakan hasil pemisahan dari SMA Kanisius

Surakarta. Pemisahan ini terjadi pada tahun 1951. Kala itu yang menjadi Direktrisnya adalah Ibu dr. B.G. Smith. Pemisahan ini secara resmi diakui Pemerintah pada tanggal 1 Juli 1952, dengan SK no 15380/SUBs.

1.2. Visi dan Misi Sekolah

a. Visi

Menjadi tempat untuk membangun manusia muda yang *smart* penuh kasih dan peduli.

b. Misi

Dengan menyediakan lingkungan pendidikan swasta yang kompetitif, kreatif, kondusif, menyenangkan dan empatik.

1.3. Tujuan SMA Pangudi Luhur St Yosef Surakarta.

- a. Membentuk pribadi yang unggul dalam bidang akademis dan ketrampilan
- b. Mewujudkan peserta didik yang berkarakter dan berdaya cipta
- c. Mewujudkan peserta didik yang beriman akan Allah adalah kasih
- d. Menciptakan iklim *sharred mission*, kerjasama dalam sekolah yang ditandai persaudaraan sejati dan komunikasi iman yang dewasa
- e. Menumbuhkan kepekaan peserta didik dan solidaritas terhadap sesama atau masyarakat yang kecil, lemah, miskin, tersingkir dan difabel.

1.4. Strategi SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta.

- a. Berlaku secara nasional dengan penekanan pada belajar mandiri. Pendekatan semacam ini menuntut kreatifitas dan aktivitas siswa secara penuh. Tugas terstruktur, praktikum, studi lapangan, dan kompetisi merupakan bentuk pola interaksi pembelajaran yang selalu diusahakan untuk membangun semangat eksploratif dan inovatif.
- b. Pendampingan perkembangan kepribadian secara seimbang yang ditempuh melalui kegiatan bimbingan dan konseling atau kegiatan kerohanian serta kegiatan ekstrakurikuler merupakan pengembangan kepribadian secara menyeluruh. Pola kemitraan antara guru dengan siswa dalam proses kegiatan menjadi wahana yang memungkinkan siswa berkembang secara optimal.
- c. Pengembangan komunikasi secara terbuka dengan siapa saja yang berkehendak baik dengan mendasarkan pada asas kebenaran, keadilan, kejujuran dan cinta kasih.
- d. Membangun jaringan kerjasama dengan SMP pelanggan sebagai bentuk pelayanan pendidikan yang berkesinambungan, dan kerjasama dengan Perguruan Tinggi sebagai bentuk tanggungjawab sekolah untuk mengantar mereka membuat pilihan yang matang bagi pendidikan lanjut selepas SMA.
- e. Membangun komunikasi terbuka dan efektif dengan alumni dan komite sekolah demi kemajuan dan perkembangan sekola

1.5. Moto SMA Pangudi Luhur St Yosef Surakarta

DIPANSER HATI : Disiplin, Pandai, Semangat dan Rendahati

1.6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan sekolah. SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta menjalankan kegiatan operasionalnya dengan melibatkan individu-individu yang terorganisir dan terkoordinasi supaya semua kegiatan sekolah dapat berjalan efektif dan efisien. SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta menggunakan struktur organisasi yang jelas mengalir dari puncak pimpinan yakni Kepala sekolah hingga tingkatan- tingkatan dibawahnya. Struktur organisasi SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta dapat dilihat pada halaman lampiran.

2. Proses Perijinan

Proses perijinan penelitian dimulai dengan menyerahkan proposal penelitian kepada Sie Humas SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta. Setelah mendapatkan ijin untuk mengadakan penelitian tentang hubungan antara persepsi terhadap *Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan SMA Pangudi Luhur St Yosef Surakarta. Peneliti meminta surat ijin penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi yang nantinya akan diserahkan kepada Humas SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta.

3. Persiapan Alat Ukur

Persiapan penelitian diawali dengan penyusunan skala persepsi terhadap *Servant leadership* dan skala komitmen organisasi. Pembuatan alat ukur ini dimulai dengan menentukan konsep, defisini operasional, dan aspek – aspek. Setelah itu aspek-aspek dijabarkan dalam item-item menjadi sebuah *blue print*. Item- item dalam *blue print* kemudian disusun menjadi sebuah skala persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Setelah skala tersebut selesai dan atas ijin dari pihak berwenang yakni Dosen Pembimbing Skripsi, maka skala kemudian di gunakan sebagai skala penelitian.

4. Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian *try out* terpakai dikarenakan terbatasnya subyek yang hendak diteliti hal tersebut diakibatkan ada sekolah yang membatalkan proses pelaksanaan penelitian secara sepihak. Dalam penelitian ini peneliti tidak hanya menggunakan karyawan sebagai subyek penelitian saja namun juga dilibatkan guru dan tenaga pelaksana yang total keseluruhannya 30 subyek, hal tersebut dikaarenakan jumlah karyawan yang ada di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta kurang dari cukup dalam melakukan penelitian kuantitatif yakni hanya berjumlah 4 orang. Oleh sebab itu penulis meminta ijin kepada dosen pembimbing dan dipertimbangkan kemudian peneliti diijinkan untuk menyebarkan skala di populasi yang sama dengan

melibatkan semua stekholder yang ada di sekolah tersebut yakni Guru dan tenaga pelaksana. Proses penelitian dilakukan pada tanggal 19-20 Desember 2016 bertempat di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta. Pada proses penelitian ini peneliti menitipkan skala dan kemudian pada tanggal 23 Januari 2017 baru peneliti mengambil skala penelitian. Hal tersebut dikarenakan adanya liburan sekolah. Setelah diambil dan dilakukan olah data.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang diperoleh dari hasil scoring kemudian ditabulasikan ke dalam *Microsoft Excel*. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala dilakukan analisis dengan bantuan program *SPSS*. Dengan kriteria validitas skala sebagai berikut, dinyatakan valid jika korelasi item total 0,361 dan jika dinyatakan Tidak valid jika korelasi item total $< 0,361$ standar nilai r tersebut dipakai berdasarkan jumlah subjek penelitian hanya berjumlah 30 orang subjek.

Sedangkan uji reliabilitas skala menggunakan formula *alpha cronbach* dengan bantuan program *SPSS*. *Koefisien reliabilitas* 0,900 agar dianggap memuaskan. Sedangkan batas minimum koefisien reliabilitas 0,800 (Azwar, 2013).

1. Skala persepsi terhadap *Servant Leadership*

Hasil uji validitas pada skala persepsi terhadap *servant leadership* dapat diketahui bahwa dari 40 item yang digunakan dalam penelitian, terdapat 14 item yang dinyatakan gugur Sedangkan jumlah aitem yang sah sebanyak 26 aitem.

Hasil uji reliabilitas skala persepsi terhadap *servant leadership* ditunjukkan dengan koefisien alpha sebesar 0,895. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas dianggap sangat memuaskan menurut Azwar, (2013)

Tabel 3.

Distrbusi Item Sahih dan Gugur Skala Persepsi terhadap *Servant Leadership*

No.	Aspek	<i>Favourabel</i>	<i>Unfavourabel</i>	Jumlah Item Gugur	Jumlah Item Sahih
1	<i>Alltruistic Calling</i>	1*, 11, 21, 31	2,12*, 22, 32	2	6
2	<i>Emotional Healling</i>	3*,13*, 23, 33	4*, 14*, 24, 34	4	4
3	<i>Wisdom</i>	5*, 15, 25, 35	6,16*, 26 36	2	6
4	<i>Persuasive Mapping</i>	7, 17*, 27, 37	8*,18*, 28, 38	3	5
5	<i>Organizational Stewardship</i>	9*,19*,29, 39	10,20, 30 40*	3	5
Jumlah				14	26

Keterangan : nomor aitem yang gugur ditandai dengan tanda bintang pada tiap nomor aitem yang gugur

2. Skala Komitmen Organisasi

Hasil uji validitas skala komitmen organisasi dapat diketahui terdapat 30 aitem yang dilakukan dalam penelitian, terdapat 8 aitem yang gugur sedangkan jumlah aitem yang sah sebanyak 22 aitem. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dengan koefisien Alpha sebesar 0,905 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas dianggap sangat memuaskan menurut Azwar, (2013).

Tabel 4.

Distribusi aitem Sah dan Gugur Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek Komitmen Organisasi	Item Favorable	Item Unfavorable	Jumlah Item Gugur	Jumlah Item Sah
4	<i>Affective commitment</i>	1, 7, 13, 19, 25	2*, 8*, 14, 20, 26	2	8
5	<i>Continuance commitment</i>	3*, 9*, 15, 21, 27	4*, 10, 16, 22, 28	3	7
6	<i>Normative commitment</i>	5*, 11, 17, 23, 29	6*, 12, 18, 24, 30*	3	7
	Jumlah			8	22

Keterangan : nomor aitem yang gugur ditandai dengan tanda bintang pada tiap nomor aitem yang gugur

C. Deskripsi data penelitian.

Setelah dilakukan penelitian dan dilakukan analisa terhadap data penelitian, maka diperoleh deskripsi statistik data penelitian masing-masing variabel seperti yang dapat dilihat pada tabel 5 sampai dengan tabel 7 untuk skala komitmen organisasi dan persepsi terhadap *servant leadership* pada karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta.

1. Deskripsi Subyek Penelitian

Dari data mengenai identitas subyek yang diperoleh maka dapat diketahui deskripsi subjek penelitian, deskripsi subyek penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5.

Subyek Penelitian Berdasarkan usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>
36-40	3	10.0	10.0
31-35	6	20.0	20.2
26-30	10	33.3	33.3
21-25	4	13.3	13.3
Usia yang tdk teridentifikasi	7	23.3	23.3
Total	30	100.0	100.0

Pada tabel 5 menunjukkan hasil penelitian bahwa subyek yang paling muda antara 21 tahun sampai 25 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 13.3% dan usia subyek paling tua antara 36 tahun sampai pada usia 40 tahun yaitu dengan presentase 10.0% sedangkan usia subyek terbanyak adalah usia subyek 26 tahun sampai pada usia subyek 30 tahun sebanyak 33.3% . dan usia yang tidak teridentifikasi sebanyak 7 orang dengan presentase 23.3%

Tabel 6.

Presentase subyek berdasarkan jenis kelamin

	<i>Frequensi</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid percent</i>
Laki – laki	18	60.0	60.0
Perempuan	12	40.0	40.0
Total	30	100.0	100.0

Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel diatas,dari hasil tersebut diketahui bahwa jenis kelamin subjek paling banyak adalah laki-laki sebanyak 18 orang dengan presentase 60%, sedangkan untuk yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang dengan presentase 12%.

Tabel 7.**Presentase Lama Kerja**

	<i>Freguensi</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid percent</i>
8-11 tahun	5	20,0	20,0
4-7 tahun	16	53,3	53,3
0-3 tahun	6	16.7	16.7
Lama kerja Tidak teridentifikasi	3		
Total	30	10.0	10.0

Deskripsi subjek berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 7 di atas pada tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa masa kerja subjek paling banyak antara kurang dari 4 - 7 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 53,3% dan masa kerja paling lama yakni 8 – 11 tahun lama nya masa kerja dengan presentase sebanyak 20.0 % yang berjumlah 5 orang.

Tabel 8.**Presentase tingkat pendidikan**

	<i>Frequensi</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid percent</i>
S1	17	56.7	56.7
SMA	12	36.7	36.7
D3	1	3.3	3.3
Tidak Teridentifikasi	1	3.3	3.3
Total	30	100	100

Deskripsi subjek penelitian berdasarkan pada tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan subjek paling sedikit terlihat pada subjek yang bergelar diploma sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3% dan subjek dengan tingkat pendidikan paling banyak terlihat pada subjek yang bergelar S1 dengan jumlah sebanyak 17 orang dengan presentase 56,7%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data pada tabel 9 dibawah ini dapat digunakan untuk membandingkan antara rata-rata empiric dan rata-rata hipotetik. Keadaan subjek pada variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara rata-rata empiric dan rata-rata hipotetik yang tertera pada tabel 9. Rata – rata empirik pada variabel Komitmen Organisasi dalah 59,7000 lebih tinggi dari rata-rata hipotetik sebesar 55,00.

Tabel 9

Perbandingan rata-rata hipotetik dan rata – rata empirik

Statistik	<i>Servant Leadership</i>		Komitmen Organisasi	
	Hipotetik	Empirik	Hipotetik	Empiric
\sum				
X_{\max}	104	92.00	88	77.00
X_{\min}	26	51.00	22	42.00
Mean	65,00	70.7000	55,00	59.7000
Standar Deviasi	13,00	11.52853	11,00	11.08012

sedangkan rata-rata empirik persepsi terhadap *servant leadership* adalah 70,7000 lebih tinggi dari jumlah rata-rata hipotetik yang memiliki nilai 65,00. Gambaran tingkat komitmen dan persepsi terhadap *servant leadership* yang terdapat pada subjek penelitian dengan cara mengelompokkan subjek kedalam kategori yang ditentukan dan dalam penelitian ini menggunakan, tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Penyusunan kategori berdasarkan norma. Norma untuk kedua variabel tersebut terdistribusikan normal. Menurut Azwar (2013) skor – skor digolongkan-golongkan dalam interval tertentu yang membentuk skor berinterval. Norma kategori-kategori skor dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10**Norma kategori skor subjek**

Kategori	Norma
Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD < X$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,5 SD$

Dengan ketentuan sebagai berikut :

X = Skor yang diperoleh subjek pada skala

M = Mean

SD = Standar deviasi

Tabel 11**Deskripsi Kategorisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
SERVANT LEADERSHIP	Sangat tinggi	$84,5 < X < 104$	8	26,67%
	Tinggi	$71,5 < X < 84,5$	5	16,67%
	Sedang	$58,5 < X < 71,5$	14	46,67%
	Rendah	$45,5 < X < 58,5$	3	10,00%
	Sangat rendah	$26 < X < 45,5$	0	0,00%
KOMITMEN ORGANISASI	Sangat tinggi	$74,5 < X < 88$	8	26,67%
	Tinggi	$63,5 < X < 74,5$	5	16,67%
	Sedang	$52,5 < X < 63,5$	11	36,67%
	Rendah	$41,5 < X < 52,5$	6	20,00%
	Sangat rendah	$30,5 < X < 41,5$	0	0,00%

Berdasarkan kriteria kategori skor subjek, bahwa karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef memiliki komitmen organisasi kedalam kategori yang sedang dengan persentase sebanyak 36,67%. Sedangkan untuk persepsi terhadap *Servant Leadership* yang dimiliki

karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef masuk dalam kategori yang sedang dengan persentase 46,67%.

D. ANALIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

Setelah pengambilan data selesai dilakukan maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Setelah keseluruhan data diperoleh maka dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis.

1. Uji Normalitas

Maksud dari uji normalitas adalah mengadakan pengujian terhadap normal tidak nya sebaran data yang akan dianalisis (Arikunto, 2006). Uji normalitas terhadap data yang diperoleh, dilakukan sebelum analisis data, yaitu untuk memenuhi asumsi dasar analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson. Uji normalitas data dilakukan untuk membuktikan apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal dan jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak normal. Pada uji normalitas terhadap angket komitmen organisasi diperoleh koefisien *K-S Z* sebesar 0.831 dengan

nilai signifikansi sebesar $p = 0,495$ ($p > 0,05$ signifikan). Hasil tersebut menunjukkan sebaran data berdistribusi normal.

Pada uji normalitas terhadap skala persepsi terhadap *servant leadership* diperoleh koefisien *K-S Z* sebesar 0.850, dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,466$ ($p > 0,05$ signifikan). Hasil tersebut juga menunjukkan sebaran data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah pola sebaran variabel X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Untuk menguji linieritas tersebut, digunakan program *SPSS 20.0*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidak nya sebaran adalah jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan linier, dan jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak linier.

Hasil perhitungan diperoleh F sebesar 102.175 dengan $p = 0,00$. Dikarenakan nilai $p < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa uji linearitas antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksikan antara hubungan kedua variabel tersebut.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi, semakin positif persepsi terhadap *servant leadership* maka semakin kuat komitmen organisasi yang ada pada karyawan. Hasil uji normalitas dan uji linearitas menunjukkan bahwa data yang terkumpul memenuhi syarat untuk dilakukan analisis, selanjutnya yaitu menguji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment* dari person.

Hasil data menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,920 dengan $p = 0,000$ ($p > 0,01$) antara variabel komitmen organisasi dan persepsi terhadap *servant leadership*. Dengan demikian hipotesis diterima dengan taraf yang signifikan dan korelasi positif antara persepsi terhadap gaya *servant leadership* dengan komitmen organisasi

E. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan SMA Pangudi Luhur Sant Yosef Surakarta. Data yang diperoleh dari penelitian ini memiliki data berdistribusi normal dan linier. Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggunakan uji *statistic korelasi product moment* diperoleh nilai koefisien (r)

sebesar 0.920 dengan $p = 0.00$ ($p < 0.05$). hal ini berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *servant leadership* maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan dan sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap *servant leadership* maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar dan Mulyana (2013) tentang hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo. Menunjukkan bahwa antara *servant leadership* dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap *servant leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Persepsi terhadap *servant leadership* memiliki peran penting untuk membuat karyawan dapat berkomitem terhadap sekolah. Persepsi karyawan terhadap *servant leadership* memberikan dampak yang positif untuk komitmen organisasi. Teori yang mendukung diterimanya hipotesis ini yaitu Steers dan Poter (dalam Sopiah,2008) yang menyatakan bahwa komitmen mengandung suatu kepercayaan dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, berusaha demi

kepentingan sebuah organisasi dan keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota sebuah organisasi atau institusi pendidikan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasakan bahwa kebutuhan akan dirinya dipenuhi dan karyawan merasa dirinya diperhatikan oleh kepala sekolah maka karyawan akan menumbuhkan kepercayaan terhadap sekolah. Selanjutnya dalam kepercayaan karyawan terhadap kepala sekolah yang melayani karyawan dengan sepenuh hati dan meletakkan kepentingan karyawan diatas kepentingan kepala sekolah sendiri akan membawa dampak yang baik juga terhadap sekolah karna karyawan akan semakin betah untuk bekerja disekolah tersebut.

Berdasarkan hasil data deskripsi penelitian di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta terdapat jumlah karyawan, guru, dan tenaga pelaksana yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang dengan presentase 60% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang dengan presentase 40%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Setiawati (2007), dimana kecendrungan orientasi peran gender maskulin memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kecendrungan orientasi peran gender feminisme. Dari hasil data lapangan deskripsi subjek penelitian yang mayoritas lebih banyak subjek yang berjenis kelamin laki-laki maka sedikit banyak memberi pengaruh pada komitmen berorganisasi terhadap sekolah.

Berdasarkan usia responden dalam penelitian ini mayoritas responden berada pada usia 26-30 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 33.3%, untuk usia 31-35 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase sebanyak 20.2%, pada usia 36-40 terdapat 3 orang responden dengan presentase 10.0%, untuk usia responden 21-25 berjumlah 4 orang dengan presentase sebanyak 13.3%, dan sisanya yang berjumlah 7 orang adalah responden yang tidak teridentifikasi usia dengan presentase 23.3%. Menurut Luthans (dalam Tersia dan Suyasa, 2008) mengatakan bahwa, usia sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi seorang karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi hal tersebut dapat

Berdasarkan usia subjek untuk 21-25 tahun yang berjumlah 4 orang dengan presentase 13.3%, dimana hasil ini lebih banyak dari subjek yang berusia 36-40 tahun yang hanya berjumlah 3 orang dengan presentase 10.0 %. Menurut Hall (dalam Setiawati, 2007) rentang usia antara 26 sampai 35 tahun diketahui bahwa memiliki tingkat komitmen yang tinggi dikarenakan kelompok usia tersebut merupakan kelompok usia produktif, dimana karyawan akan mengerahkan segala kemampuannya dengan optimal untuk bekerja.

Faktor demografi yang selanjutnya adalah berdasarkan pada tingkat pendidikan subjek. Berdasarkan hasil data tingkat pendidikan subjek paling banyak adalah subjek yang berjenjang pendidikan S1 berjumlah 17 orang dengan presentase sebanyak 56.7%. hasil

penelitian Sutarno dan Nurhadi (2006) mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan komitmen organisasional. Penelitian Mowday, Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi memiliki *bergaining power* yang lebih tinggi dari pada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi karyawan akan dengan mudah berpindah ke tempat lain. Hal ini berbeda dengan hasil yang terjadi di lapangan, terutama dalam organisasi pendidikan dimana tingkat senioritas mengajar berpengaruh.

Dari deskripsi subjek penelitian berdasarkan lama bekerja, subjek yang bekerja dari 4-7 tahun berjumlah 16 orang dengan presentase 53.36.7%. Marrow dan McElroy (dalam Setiawati, 2007) mengemukakan bahwa masa kerja memang memegang peran penting dalam mempengaruhi komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Pada rentang tersebut, karyawan berada pada tahap lanjutan, dimana karyawan cenderung berusaha semampunya untuk mempertahankan posisi serta segala hal yang telah dimilikinya didalam organisasi. Selain itu rasa memiliki serta rasa kekeluargaan yang telah terbentuk sebelumnya juga akan mempengaruhi para karyawan untuk tetap

berkomitmen pada pekerjaan itu. Robbin (2008) menambahkan semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, maka lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan deskripsi data hasil penelitian dari persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi rata-rata empiric lebih tinggi dari jumlah rata-rata hipotetik. Rata – rata empirik pada variabel komitmen organisasi dalah 59,7000 lebih tinggi dari rata-rata hipotetik sebesar 55,00 yang artinya subjek memiliki komitmen organisasi terhadap sekolah sangat tinggi. Sedangkan rata-rata empirik perepsi terhadap *servant leadership* adalah 70,7000 lebih tinggi dari jumlah rata-rata hipotetik yang memiliki nilai 65,00 hal ini menunjukkan bahwa subjek memiliki persepsi terhadap *servant leadership* sangat baik dan tinggi.

Berdasarkan kriteria kategorisasi skor subjek, bahwa karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef memiliki komitmen organisasi tergolong dalam kategori yang sedang dengan persentase sebanyak 36,67%. Komitmen berorganisasi karyawan yang bekerja di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef memiliki tingkat komitmen yang tidak terlalu tinggi yang berada dalam kategori sedang namun hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mempunyai tingkat komitmen terhadap sekolah yang cukup baik dan karyawan mempunyai peranan penting dalam proses operasional sekolah sehingga hal tersebut menciptakan loyalitas pada sekolah. Sedangkan untuk persepsi terhadap *servant*

leadership yang dimiliki karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef masuk dalam kategori yang sedang dengan persentase 46,67%. Yang mana menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya *servant leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah sangat baik dan dipandang efektif dalam berbagai aspek kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga karyawan merasa tenang dalam bekerja dalam pekerjaannya dan otomatis akan membawa dampak yang sangat baik pula dalam kehidupan berorganisasi dalam sekolah tersebut.

Pada variabel *servant leadership* juga dipengaruhi kualitas hubungan dan karakteristik pemimpin. Pengaruh tersebut ditunjukkan kedalam penelitian Suseno dan Sugianto (2010) yang menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi yaitu kualitas hubungan dari atasan dan bawahan. Kualitas hubungan antara atasan dan bawahan merupakan pembentuk peran seseorang atasan terhadap bawahan. Apabila kualitas hubungan antara atasan dengan bawahan baik, sering ada diskusi tentang penyelesaian permasalahan pekerjaan. Sehingga membuat persepsi terhadap gaya *servant leadership* menjadi baik, maka akan membentuk keikatan kerja yang kuat antar atasan dan bawahan yang dapat mempengaruhi kekuatan komitmen organisasi.

Faktor sifat dan karakteristik pemimpin dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan juga berpengaruh terhadap komitmen

organisasi. Suseno dan Sugiyanto (2010) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai sifat yang peduli, mengerti dan berusaha semampunya dalam melayani bawahan.

Dalam penelitian ini, karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef. Memandang bahwa gaya *servant leadership* yang di terapkan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh positif dalam mendukung pencapaian kerja yang lebih baik, dan juga karyawan merasa diperhatikan secara baik oleh pemimpin hal ini menciptakan karyawan mempunyai komitmen kerja yang tinggi dan karyawan menjadi lebih betah dalam sekolah tersebut.

Kelemahan dalam penelitian ini yaitu pada saat pengisian kuesioner subjek tidak diawasi secara langsung oleh peneliti. Peneliti hanya menitipkan kuesioner pada bagian humas sehingga peneliti tidak dapat mengamati secara langsung bagaimana keadaan subjek saat mengisi kuesioner

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara persepsi terhadap *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap gaya *servant leadership* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan pada SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta, dan sebaliknya jika semakin rendah persepsi karyawan terhadap gaya *servant leadership* maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan terhadap SMA Pengudi Luhur Santo Yosef Surakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran dari peneliti :

1. Bagi Sekolah

Bagi sekolah disarankan untuk memberikan pelatihan kepemimpinan mengenai gaya *servant leadership* kepada kepala sekolah agar kepala sekolah dapat mengaplikasikan gaya *servant leadership* secara baik sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nantinya karyawan akan merasa lebih betah bekerja di sekolah dikarenakan oleh gaya *servant leadership* yang

mengutamakan karyawan sebagai yang utama dalam setiap pekerjaan yang dilakukan sekaligus melayani karyawan di atas kepentingan kepala sekolah.

2. Bagi karyawan

Persepsi terhadap *servant leadership* dan komitmen organisasi di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef harus terus dijaga, sehingga diharapkan agar komitmen karyawan terhadap sekolah lebih ditingkatkan lagi dalam mendukung dan mengembangkan sekolah sehingga diharapkan agar karyawan semakin meningkatkan persepsinya terhadap *servant leadership* dengan lebih baik lagi.

3. Bagi Kepala Sekolah

Persepsi karyawan terhadap gaya *servant leadership*

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema komitmen organisasi diharapkan untuk memperluas populasi dan memperbanyak sampel penelitian, sehingga ruang lingkup dan generalisasi hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih mengontrol kuesioner penelitian agar hasil pengisian kuesioner dapat mencakup semua isi dari variable yang akan diteliti, sehingga dalam penelitian akan mendapatkan hasil yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2004. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2013. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Astohar. 2013. Kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) sebagai gaya kepemimpinan untuk kemajuan organisasi. *Jurnal (Jimat)*. Vol 3. No 2, p, 53-63
- Akbar, F.A & Mulyana, O. P. 2013. Hubungan Antara *Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo. Vol 2. No 1, p, 1-5.
- Barbuto, J.E., & Wheeler, D.W. (2006). *Scale development and construct clarification of servant leadership [Electronic Version]*, *Group and Organization Management*, 31, 300-326.
- Darmawati, Arum. Lina, N. Hidayati, & Herlina, S. Dyna. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Economica*. Vol 9. No 1, p, 11-12
- Gitosudarmo & Sudita. 2009. *Perilaku Keorganisasian. Edisi pertama*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Handoyo, S. 2010. Pengukuran *servant leadership* sebagai alternatif kepemimpinan di intitusi perguruan tinggi pada masa perubahan organisasi. *Jurnal Makara, Sosial Humaria*..Vol 14. No 2, p, 130-140
- Hn. 12 Oktober 2012. Komitmen Guru masih rendah. <http://www.harnas.co/2015/10/12/komitmen-guru-masih-rendah>. Diakses 19.00 wib. tanggal 23 September 2016.
- TM. 16 Juni 2015. Demo Guru dan Murid Minta Kepala Sekolah Ototriter dipindahkan. <http://harianwartanasional.com/demo-guru-dan-murid-minta>

[kepala-sekolah-otoriter-dipindahkan/3691/#](#) . Diakse 23.00 wib tanggal 15

September 2016

- Hadi, S. 2000. *Metodelogi research jilid 2*. Yogyakarta : andi offest
- Lamidi .2009.Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Swasta di Pku Muhammadiyah Surakarta.Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.Vol.9. No. 1,12-22.
- Mira, Wike, S & Margaretha, Meily. 2012. Pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior*. Jurnal ISSN. Vol 2. No 2
- Rivai dan Mulyadi.2009.*Kepemimpinanm Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P dan Judge,T.A. 2001. Edisi 12. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins , S.P & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat*
- Robbins, S.P & Judge, T.A.2009 *perilaku organisasi* (diterjemahkan oleh Diana Anggeca, Ria Cahyani, Abdul Rosyid). Jakarta : penerbit salemba
- Sutanto, Eddy. M & Stiawan Budhi. 2008. Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toseraba Sinar Mas Sidoarjo.Vol. 2. No 2, p, 29-43
- Spears, L. (2010).The Journal of Virtues & Leadership.Vol. 1.Iss. 1, p, 25-30
- Supriati.(2013). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turn Over Intention* Dosen pada Politeknik Bengkalis.Vol. 1. No 1,p, 57-73
- Suseno, M. Ni'mah & Sugiyanto.(2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasioanal terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Psikologi. Vol 37. No 1,p, 94-109
- Sopiah.2008.*Perilaku Organizational*.Yokjakarta : ANDI
- Setiawati. 2007. Perbedaan Komitmen Kerja berdasarkan Orientasi Peran Gender. *Sripsi*. Bogor : Fakultas Psikologi. Universitas Guna Darma.

- Sutarno dan Nurhadi.2006. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisational Guru. Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia. Vol. 1. No 1: 63-79
- Tatilu, Lengkong, Sendow.2014. Kepemimpinan Transaksional, Transformasioanal, Servant leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Pratama Manado. Jurnal ISSN. Vol 2. No 1, p, 295-304
- Teresia Natalia & Suyasa, P. Tommy. Y .S. (2008).Komitmen Organisasi dan *OrganizationalCitizenship Behavior* pada Kayawan Call Centere di Pt. X. Jurnal Ilmiah Psikologi Idustri dan Organisasi.Vol 10. No 2, p, 154-169
- Nueschel, P, Robert. (2008). *Kepemimpinan Melayani Menggerakkan Kekuatan Orang-Orang Anda*. Pt indeks. jakarta
- Walgito. 2003. *Pengantar psikologi umum*. Yogjakarta: Andi offset.
- Yulk.2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi.Edisi kelima*.(Budi Supriyanto). Jakarta: PT. Indeks

LAMPIRAN

A. UJI ASUMSI

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMITMEN ORGANISASI	SERVANT LEADERSHIP
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	59.70	70.7000
	Std. Deviation	11.080	1.15285E1
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.155
	Positive	.130	.155
	Negative	-.152	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.831	.850
Asymp. Sig. (2-tailed)		.495	.466

a. Test distribution is Normal.

2. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KO	Between	(Combined)	3295.133	20	164.757	5.592	.006
*	Groups						
SL		Linearity	3010.373	1	3010.373	102.175	.000
		Deviation from Linearity	284.761	19	14.987	.509	.897
		Within Groups	265.167	9	29.463		
		Total	3560.300	29			

3. UJI HIPOTESIS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO	30	42.00	77.00	59.7000	11.08012
SL	30	51.00	92.00	70.7000	11.52853
Valid N (listwise)	30				

HIPOTESIS

		KO	SL
KO	Pearson Correlation	1	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
SL	Pearson Correlation	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

No	Nama	Butir soal Komitmen Organisasi																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1		4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	2	2	2	4	4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4	4	4	
2		4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	
3		4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	2	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	
4		4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	
5		4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	
6		3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	
7		3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	
8		3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	
9		3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	
10		4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	
11		3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	
12		3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
13		4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
14		3	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	
15		3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1
16		2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	2	
17		3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	
18		4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	
19		3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	
20		3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	
21		3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2
22		3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	
23		1	4	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	
24		2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
25		3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	
26		3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	
27		4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	
28		3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	
29		2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	
30		4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	

NO	NAMA / INISIAL	BIDANG PEKERJAAN				UMUR	JK		LAMA KERJA	PENDIDIKAN TERAKHIR			MENIKAH	
		GURU	TENAGA PELAKSANA	LAB	KARYAWAN		L	P		SMA	S1	d3	SUDAH	BELOM
1	IKA	MATEMATIKA				36		1			1		1	
2	A. NIKEN					24 THN		1	2 THN		1			
3	THERESIA	EKONOMI				25 THN		1	2 THN		1			1
4	SUPARJO					27 THN	1		10 THN	1			1	
5	ANTONIUS					35 THN	1		4THN	1			1	
6	VERONIKA	SEJARAH				27 THN		1	4THN		1		1	
7	RITA.S			LAB INGGRIS				1			1			
8	PRISKA	MATEMATIKA				26 THN		1	3 THN		1		1	
9	MARIA. O	BHS INGGRIS				27 THN		1	3 THN		1		1	
10	WIDY		PELAKSANA				1		4 THN	1				
11	DW.I.P					28 THN		1	4THN		1		1	
12	J		PELAKSANA			31THN	1		5THN	1			1	
13	AGUS					28THN	1		5THN	1				1
14	BS						1		3THN		1			1
15	YP			TATA USAHA			1		5 THN		1			
16	HUBERTUS.H			TATA USAHA			1		10 THN		1			
17			PELAKSANA			31 THN	1		7THN	1			1	
18	M	PENJASKES				40 THN	1		8 THN		1			
19	YUSNADI		PELAKSANA				1		4THN	1			1	
20	S					32 THN		1	4 THN		1		1	
21		BIOLOGI				29 THN		1	4 THN		1		1	
22	N.S	PENJAS				35 THN		1	11 THN		1		1	
23	A.A		PELAKSANA			32 THN	1		6THN	1			1	
24		BIMBINGAN KONSELING				30 THN		1	10 THN		1		1	
25		GURU KIMIA					1		7 THN		1		1	
26				LAB		27 THN	1		3 THN			1	1	
27						25 THN	1		4 THN	1			1	
28	K.A					30 THN	1		5 THN	1				
29						25 THN	1			1				
30	K		PELAKSANA			27 THN	1		5 THN	1			1	

SERVANT LEADERSHIP

2	3	6	11	15	17	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
3	3	2	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4	4	68
4	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	70
4	4	3	4	3	3	4	1	2	2	2	4	4	4	2	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	76
3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	79
3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	65
2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	74
3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	62
3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	66
3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	65
3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	88
3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	61
3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	58
4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	67
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	90
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	92
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	68
3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	67
2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	76
3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	90
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	69
3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	72
3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	87
1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	51
2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	52
4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	67
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	90
4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	91
2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	85
3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	61
4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	62

NO	NAMA	Butir soal Komitmen Organisasi (Y)																						Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1		4	4	3	1	2	2	2	4	4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4	4	56
2		4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	57
3		4	3	4	1	2	2	2	4	4	4	2	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	62
4		4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	66
5		4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	52
6		3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	62
7		3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	49
8		3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	54
9		3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	52
10		4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	75
11		3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	50
12		3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	45
13		4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	53
14		3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	75
15		3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	77
16		2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	58
17		3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	54
18		4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	63
19		3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	77
20		3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	61
21		3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	58
22		3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	75
23		1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	46
24		2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	42
25		3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	52
26		3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	74
27		4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	77
28		3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	73
29		2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	49
30		4	3	4	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	47

SERVANT LEADERSHIP

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SL 1	109.7333	190.202	.000	.896
SL 2	108.6667	182.023	.382	.893
SL 3	108.7000	179.941	.443	.892
SL 4	108.9667	189.620	-.004	.899
SL 5	108.6333	182.861	.308	.894
SL 6	108.6000	180.248	.449	.892
SL 7	108.6000	182.386	.304	.894
SL 8	109.0667	181.789	.304	.895
SL 9	109.5000	189.086	.029	.898
SL 10	109.4333	185.220	.257	.895
SL 11	108.5667	178.875	.505	.891
SL 12	108.5667	185.840	.173	.896
SL 13	108.6667	187.333	.115	.897
SL 14	108.5333	186.947	.173	.896
SL 15	108.4333	181.495	.403	.893
SL 16	108.6000	182.800	.348	.894

SL 17	108.5000	180.879	.485	.892
SL 18	108.5333	184.533	.290	.894
SL 19	108.5000	188.397	.082	.897
SL 20	108.6000	179.421	.617	.890
SL 21	109.3000	177.666	.430	.893
SL 22	109.1667	178.213	.590	.890
SL 23	109.1000	178.645	.504	.891
SL 24	109.0000	179.655	.472	.892
SL 25	109.0667	176.616	.574	.890
SL 26	108.9667	178.378	.543	.891
SL 27	108.2000	181.545	.446	.892
SL 28	109.4667	179.016	.538	.891
SL 29	109.2667	178.823	.384	.893
SL 30	109.2000	177.062	.649	.889
SL 31	109.1333	175.568	.648	.889
SL 32	108.9667	180.792	.423	.893
SL 33	109.5000	177.914	.566	.890
SL 34	109.2667	178.823	.384	.893
SL 35	108.5667	179.909	.386	.893
SL 36	109.2000	172.234	.695	.888
SL 37	109.2000	180.097	.527	.891
SL 38	109.1000	177.334	.567	.890
SL 39	109.0333	178.033	.544	.891
SL 40	109.5000	185.638	.203	.896

KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

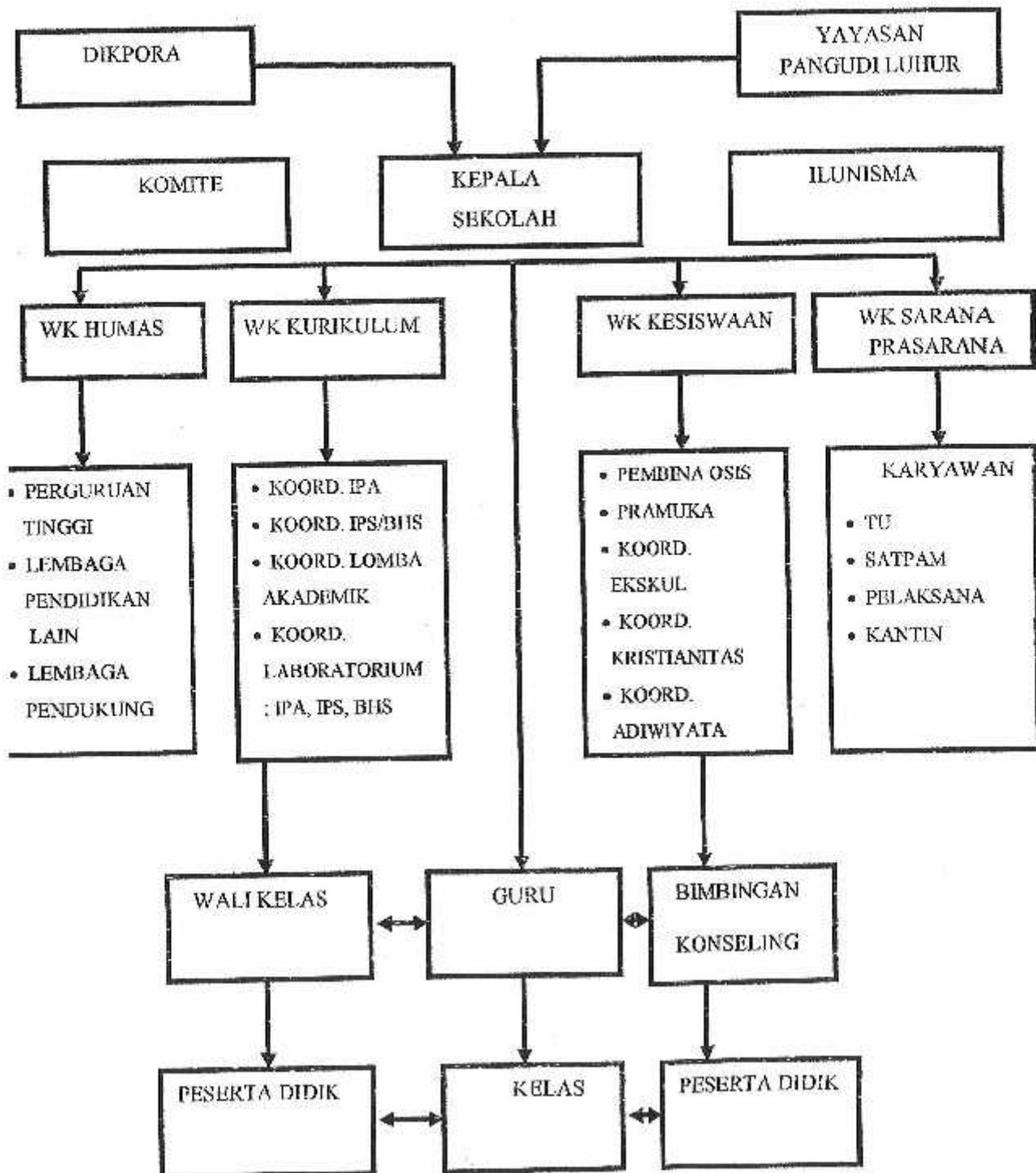
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO 1	81.0333	135.344	.400	.903
KO 2	80.9667	138.723	.210	.906
KO 3	81.1000	140.507	.099	.908
KO 4	81.1000	140.852	.089	.908
KO 5	80.9667	137.482	.284	.905
KO 6	81.0667	137.168	.301	.905
KO 7	80.9667	135.826	.415	.903
KO 8	80.9667	138.585	.238	.906
KO 9	81.0000	142.276	.014	.908
KO 10	81.0667	134.409	.552	.901
KO 11	81.6000	128.593	.561	.900
KO 12	81.7000	131.252	.712	.898
KO 13	81.6000	128.317	.753	.897
KO 14	81.4333	132.806	.530	.901
KO 15	81.5667	131.357	.585	.900

KO 16	81.5000	132.948	.506	.901
KO 17	80.5667	135.013	.583	.901
KO 18	82.0000	131.517	.661	.899
KO 19	81.7000	130.631	.468	.903
KO 20	81.7000	131.252	.712	.898
KO 21	81.6000	128.317	.753	.897
KO 22	81.4333	132.806	.530	.901
KO 23	82.0000	131.517	.661	.899
KO 24	81.7333	131.513	.447	.903
KO 25	80.9333	133.857	.434	.903
KO 26	81.7667	128.599	.694	.898
KO 27	81.7000	133.114	.589	.900
KO 28	81.5667	131.357	.585	.900
KO 29	81.5000	132.948	.506	.901
KO 30	81.9667	138.930	.198	.906

STRUKTUR ORGANISASI SMA PANGUDI LUHUR
SANTO YOSEF SURAKARTA





YAYASAN PANGUDI LUHUR
SMA PANGUDI LUHUR SANTO YOSEF SURAKARTA
 TERAKREDITASI A

Jl.LU.Adi Sucipto Surakarta Telepon (0271) 710795 Fax,(0271) 713312
 Website:www.styosef.pangudiluhur.org email:styosef@pangudiluhur.org

SURAT KETERANGAN

Nomor : 21/SMA.PL/F/I.2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Br. Stefanus Ngadenan, S.Pd., FIC
 No. G. : 11152
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Unit Klerja : SMA Pangudi Luhur Santo Yosef
 Alamat : Jl. LU. Adisucipto (Jl.Klengkeng No.1) Surakarta

Menerangkan bahwa :

Nama : Yohanes Andi Besin
 NIM : 03120163K
 Program Studi : S1 Psikologi
 Tempat & Tanggal lahir : Liquisa, 31 Mei 1992
 Alamat : Jl. Letjen Sutoyo No. 5 Surakarta
 Status Mahasiswa : Mahasiswa Universitas Setia Budi Fakultas Psikologi Surakarta
 Perguruan Tinggi : Universitas Setia Budi Surakarta
 Judul penelitian : " Hubungan Antara Persepsi Terhadap Servant Leadership Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta" ,untuk keperluan penyusunan Skripsi / tugas akhir yang disyaratkan dalam menempuh pendidikan tingkat S1.

Telah melaksanakan penelitian pada hari Senin-Selasa, 19-20 Desember 2016 di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef Surakarta .

Semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 23 Januari 2017

Kepala Sekolah,

Br. Stefanus Ngadenan, S.Pd., FIC

TEMBUSAN :
 - Arisp

NO	NAMA / JINISIAL	BIDANG PEKERJAAN				UMUR	JK		LAMPA KERJA	PENDIDIKAN TERAKHIR			MENTKAH	
		GURU	TENAGA PELAKSANA	LAB	KARYAWAN		L	P		SMA	SI	D3	SUDAH	BELOW
1	IRA	MATEMATIKA				36								
2	A. NIKEN					24 THN	1	1	2 THN		1			
3	THERESIA SUPARJO	EKONOMI				25 THN		1	2 THN		1			1
4	ANTONIUS VERONIKA					27 THN	1		10 THN		1			
5						35 THN	1		4THN		1			1
6	VERONIKA RITAS	SEJARAH				27 THN		1	4THN		1			1
7				LAB INGGRIS				1			1			
8	PRISKA	MATEMATIKA				26 THN		1	3 THN		1			1
9	MARIA O	BHS INGGRI				27 THN		1	3 THN		1			1
10	WIDY		PELAKSANA			28 THN	1		4THN		1			1
11	DWLP					31 THN	1		5THN		1			1
12	J AGUS		PELAKSANA			28 THN	1		5THN		1			1
13							1		3THN		1			
14	BS						1		5 THN		1			
15	YP						1		10 THN		1			
16	HUBIRIUS.H				TATA USAHA TATA USAHA		1		7THN		1			1
17			PELAKSANA			31 THN	1		8 THN		1			
18	M	PENJASKES				40 THN	1		4THN		1			1
19	YUSNADI		PELAKSANA				1		4 THN		1			1
20	S					32 THN		1	4 THN		1			1
21		BIOLOGI				29 THN		1	4 THN		1			1
22	N.S	PENIAS				35 THN		1	11 THN		1			1
23	A.A		PELAKSANA			32 THN	1		6THN		1			1
24		BIMBINGAN KONSELING				30 THN		1	10 THN		1			1
25		GURU KIMIA					1		7 THN		1			1
26				LAB		27 THN		1	3 THN		1			1
27						25 THN		1	4 THN		1			1
28	K.A					30 THN		1	5 THN		1			
29						25 THN		1			1			
30	K		PELAKSANA			27 THN		1	5 THN		1			1