

### Daftar Pustaka

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 36 Thn. 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 59 Thn. 2014 tentang Kurikulum 2013 Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah.
- Adhinugroho, D.W. (2015). Praktek pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja pelayanan melalui kepuasan kerja pada maskapai penerbangan komersial di indonesia. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. 8.
- Ambali, A.R., Suleiman, G.E., Bakar, A.N., Hashim, R., & Tariq, Z. (2010). Servant leadership's values and staff's commitment: policy implementation focus. *American Journal of Scientific Research*, 13, 18 - 40.
- Astohar. (2013). Kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) sebagai gaya kepemimpinan untuk kemajuan organisasi. *Jurnal (Jimat)*. 3(2), 53- 63.
- Azwar, Saifuddin (2017). *Metode Penelitian Psikologi. Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *Am Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326.
- Cerff, K. & Winston, B. (2008). The inclusion of hope in the servant leadership model. *Servant Leadership Research Roundtable*, 1-8.
- Cerit, Yusuf. (2010). International journal of leadership in education: theory and practice: the effects of servant leadership on teacher's organizational commitment in primary schools in turkey. *Int. J. Leadership in Education*, 12(3), 301-317.
- Conceição, Jonathan, Jahic, Kovacevic, Nayyar, Ortubia, Pavez, Rivera, & Tapia. (2020). *Human Development Perspectives. COVID-19 and Human Development: Assessing the Crisis, Envisioning the Recovery*. New York: UNDP.
- Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership and Organization Development Journal*, 25(8), 600-615.
- Dessler, G. (1999). How to earn your employees' commitment. *Academy of Management Executive*, 13(2), 58–66.
- Dinham, S. (2005). Principal leadership for outstanding educational outcomes. *Journal of Educational Administration*, 43(4/5), 338-356.
- Drury, Sharon. (2004). Servant leadership and organizational commitment.: empirical findings and workplace implications. *Servant Leadership Research Roundtable*, 1-14

- Dumatubun, Nelly. (2018). *Pengaruh Servant Leadership terhadap Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 57(1), 61-94.
- Fajrin, Faisal. (2020). Skala Komitmen Organisasi. Universitas Hasanuddin. Skripsi: Tidak diterbitkan.
- Fiedler, F.E. (1996). Research on leadership selection and training: one view of the future. *Administrative Science Quarterly*, 41
- Goh, See-Kwong & Low, Brian. (2013). The influence of servant leadership towards organizational commitment: the mediating role of trust in leaders. *Int Journal of Business and Management*, 9(1), 17-25
- Good, D. (1988). *Individuals, Interpersonal Relations, and Trust*. In D. Gambetta (ed.), *Trust: Taking and Breaking Cooperative Relations*. New York: Blackwell.
- Graham, J.W. (1991). Servant-leadership in organizations: inspirational and moral. *Leadership Quarterly*, 2, 105-119.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Mahwah, N.J.: Paulist Press.
- Greenleaf, R.K. (1970). *The Servant as Leader*. Indianapolis, IN: Greenleaf Center
- Handoko, T. Hani. (1998). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heider, Fritz. (1946). Attitudes and cognitive organization. *The Journal of Psychology*. 21, 102-112.
- Hn. (2015). Komitmen Guru masih rendah. Diakses pada tanggal 10 Juni 2020 <http://www.harnas.co/2015/10/12/komitmen-guru-masih-rendah>.
- Hunton, J. & Norman C. (2010). The impact of alternative telework arrangements on organizational commitment insights from a longitudinal field experiment. *Journal of Information Systems*, 24(1), 67-90.
- ILO (2020) *Dalam menghadapi pandemic: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di tempat Kerja*. Switzerland: Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch.
- Iswinarno, C. (6 Maret 2019). Ratusan Pelajar SMP Nekat Geruduk Kantor Pemerintah. Diakses pada tanggal 10 Juni 2020. <https://www.suara.com/news/2019/03/06/131950/ratusan-pelajar-smp-nekat-geruduk-kantor-pemerintah>

- Ivancevich, John M, Robert Konopaske & Michael T. Matteson. (2008). *Organizational Behavior and Management. Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Joseph, E. E., & Winston, B. E. (2005). A correlation of servant leadership, leaders trust, and organizational trust. *Leadership & Organizational Development Journal*, 26(1), 6-22.
- Kartikarini, Mustikadewi. (2015). *Pengaruh Servant Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kasih, Ayunda. (2020). Belajar dari Covid-19. Pakar UB: Peran Guru Tidak Tergantikan. Diakses pada tanggal 13 Juli 2020. <https://edukasi.kompas.com/read/2020/05/04/140605771/belajar-dari-covid-19-pakar-ub-peran-guru-tidak-terganti-teknologi?page=all>
- Keith, Butterick. (2011). *Introductions Public Relations: Theory and Practice*. Penerjemah.
- Kemendikbud. (2020). Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran pada Tahun ajaran dan Tahun Akademik Baru di Masa Covid-19. Diakses pada tanggal 17 Juni 2020. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/06/panduan-penyelenggaraan-pembelajaran-pada-tahun-ajaran-dan-tahun-akademik-baru-di-masa-covid19>
- Koh, C., Lee, Lo, Wong, & Yap. (2020). Insight Report: Challenges and Opportunities in the Post-COVID-19 World. *World Economic Forum*, 1-52.
- Kompas TV. (2020). Sorotan: Dampak Corona ke Dunia Pendidikan. Diakses pada tanggal 13 Juli 2020. <https://www.youtube.com/watch?v=y24WesMMLqY&t=5s>
- Kushman, J. W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: a study of urban elementary and middle schools. *Educational Administration Quarterly*, 28(1), 5–42.
- Lamidi. (2009). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dengan variabel moderating kepuasan kerja pegawai rumah sakit swasta di pku muhammadiyah surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 9(1), 12-22.
- Landy, Frank, J., & Conte, Jeffrey. (2004). *Work in The 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (International Edition)*. New York: The McGraw Hill Companies.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior, Third Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Makarim, Nadiem. (2020). 7 Tips Mengajar dari Mas Menteri {Hardiknas 2020}. Diakses pada tanggal 17 Juni 2020 <https://www.youtube.com/watch?v=GS7k6eR1QIs>

- Mazarei, Hoshyar, & Nourbakhsh (2013). The relationships between servant leadership style and organizational commitment. *Archives of Applied Science Research*, 5(1), 312-317.
- Meyer P. J., Allen, N. J., & Smith C. A. (1993). Commitment organizational and occupations: Extension and test of three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Miao, Q., Alexander, N., Gary, S., & Lin, X. (2014). Servant Leadership, Trust, and The Organization Commitment of Public Sector Employees in China. *Public Administration*, 92 (3), 727-743.
- Mira, Wike, S & Margaretha, Meily. 2012. Pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior*. *Jurnal ISSN*, 2(2).
- Mowday, R. T., Porter, L. M., & Steers, R. M. (1982). Employee organization linkages. New York: Academic Press.
- Mukasabe, H. (2004). *Mencari Kepemimpinan Sejati di Tengah Krisis dan Reformasi*. Jakarta: Penerbit Citra Insan Pembaru.
- Mulyasa, E. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Palta, Ayşegül. (2018). Examination of teachers' perceptions about servant leadership and organizational commitment. *International Education Studies*. 12(4), 36-41.
- Parris, D.L., & Welty Peachey, J. (2013). A systematic literature review of servant leadership theory in organizational contexts. *Journal of Business Ethics*, 113(3), 377–393.
- Patterson, K. A. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model*. Unpublished Doctoral Dissertation: Regent University.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: a longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 15, 87–98.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). The etiology of organizational commitment. Unpublished manuscript, University of California, Irvine.
- Purwandari, Lia. (2016) *Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Purwanto, A., Masduki, A., Rudy, P., & Priyono, B. S. (2020). Studi eksploratif dampak pandemi covid-19 terhadap proses pembelajaran online di sekolah dasar. *Journal of Education Psychology and Counseling*, 2(1), 1-12.

- Purwanto, A., Masduki, A., Yoyo C., & Mochammad F. (2020). Impact of work from home (wfh) on indoneisan teachers performance during the covid-19 pandemic:an exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Rahma, Siti. (2019). *Kontribusi Servant Leadership terhadap Kepuasan Kerja Anggota Organisasi Pencarian dan Pertolongan (SAR) di Kota Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safrizal. (2020). Pemda Diharapkan Perkuat WFH dengan Diiringi Pemenuhan Kebutuhan Dasar. Diakses pada tanggal 10 Juni 2020 <https://covid19.go.id/p/berita/pemda-diharapkan-perkuat-wfh-dengan-diiringi-pemenuhan-kebutuhan-dasar>
- Schriesheim, C.A. (1982). The great high consideration: high initiating structure leadership myth: evidence on its generalizability. *The Journal of Social Psychology*, 116, 221-228.
- Seftiawan, Dhita. (2020). Pandemi Covid-19, Momentum bagi Guru untuk Mengakrabi Teknologi. Diakses pada 13 Juli 2020. <https://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr-01375366/pandemik-covid-19-momentum-bagi-guru-untuk-mengakrabi-teknologi>
- Sekolahmu. (2020). Jadi Guru di Tengah pandemi. Diakses pada tanggal 13 Juli 2020. <https://www.youtube.com/watch?v=ta-ez0k-Vb4&t=2885s>
- Sheldon, E. M. (1971). Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(7), 143-150.
- Soetopo, Hendyat. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sopiah, D. (2008). *Perilaku Organisational*. Yogyakarta : PT Andi Yogya
- Spears, L. (2010). Character and servant leadership: ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25-30
- Spears, L.C. (1995). *Reflection on Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant Leadership Influenced Today's Top Management Thinkers*. USA: John Wiley and Sons, inc.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56
- Suprastowo, P. (2013). Kajian Tentang Tingkat Ketidakhadiran Guru Sekolah Dasar dan Dampaknya terhadap Siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 19(1).
- Survey Citrix & Onepoll. Aktifitas Remote Office Saat Work From Home. Diakses pada tanggal 21 Juli 2020.

<https://www.mii.co.id/en/insight/listing/2020/05/22/07/21/aktifitas-remote-office-saat-work-from-home>

- Susanto, Ahmand. (2016). *Konsep, Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamadia Group.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tandiayuk, S. (2010). *Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan (Studi pada karyawan Outsourcing PT X Makassar)*. Skripsi: Tidak diterbitkan).
- Tim Peneliti ISED. Work From Home. Diakses pada tanggal 21 Juli 2020. <https://ised-id.org/wp-content/uploads/2020/04/Survey-WFH-1.pdf>
- Tsai, M. T., Tsai, C. L., & Wang, Y. C. (2011). A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitment: a case study of the banking industry in taiwan. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5319-5329.
- Türkmen & Gül. (2017). The effects of secondary school administrators' servant leadership behaviors on teachers' organizational commitment. *Journal of Education and Training Studies*,. 5(12), 111-119.
- Wahyuni, D. U., Christiananta, & Eliyana. (2014). Influence of organizational commitment, transactional leadership, and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of teachers at private senior high schools in surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82-96.
- Windiyan, Dyah. (2016). *Hubungan Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership) dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Winston, Bruce. (2003). Extending patterson's servant leadership model: explaining how leaders and followers interact in a circular model. *Servant Leadership Research Roundtable*, 1-9.
- Wong, Paul & Dave, Dean. (2007). *Best Practies in Servant Leadership*. The School of Global Leadership & Entrepreneurship: Regent University.
- Yougov & Huffington Post. Pandemi COVID-19: Pekerja Lebih Pilih WFH Ketimbang Harus Ke Kantor. Diakses pada tanggal 21 Juli 2020. <https://www.enervon.co.id/article/1116/pandemi-covid-19-pekerja-lebih-pilih-wfh-ketimbang-harus-ke-kantor/>.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1: Skala Penelitian

### **Kata Pengantar**

Assalamualaikum Wr.Wb. dan Salam Sejahtera

Perkenalkan saya Priskila Nua Pasha dari Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin angkatan 2016 yang saat ini sedang dalam proses menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Berkaitan dengan hal tersebut saya meminta kesedian para Bapak dan Ibu guru untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini sebagai pengumpulan data awal penelitian saya.

Seluruh informasi yang diberikan dalam pengisian kuesioner ini akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih dan semoga senantiasa dalam lindungan-Nya.

Hormat saya

Priskila Nua Pasha

Bantaeng, Oktober 2020

Peneliti



### LEMBAR BIODATA RESPONDEN PENELITIAN

Nama :  
Usia : Tahun  
Jenis Kelamin : P / L  
Agama :  
Suku :  
Status : Menikah/Lajang  
Tingkat Pendidikan :  
Status Pekerjaan : Guru PNS/Guru Non PNS  
Tempat Kerja :  
Lama Bekerja :  
No. Telepon/WA :  
Alamat Rumah :

\*) Dengan mengisi lembar biodata dan skala penelitian ini, maka saya telah menyatakan bahwa **saya bersedia** menjadi responden dalam penelitian ini.

Bantaeng, Oktober 2020

(.....)

## **Skala *Servant Leadership***

### **PETUNJUK PENGISIAN**

#### **SKALA I**

1. Di bawah ini terdapat 42 aitem pernyataan
2. Bacalah setiap aitem dengan baik, lalu **LINGKARI** pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan apa yang Anda pikirkan dan rasakan. Pada intinya jawablah sesuai dengan keadaan diri Anda. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar.
3. Pastikan bahwa setiap nomor aitem telah terisi dan tidak ada yang terlewati.
4. Jawaban pernyataan pada skala ini tidak mempengaruhi penilaian kerja dan sangat dirahasiakan.
5. Adapun pilihan jawaban sudah disediakan di sebelah kanan tiap pernyataan yang terdiri dari

**SS** : Sangat Sesuai

**S** : Sesuai

**AS** : Agak Sesuai

**N** : Netral

**ATS** : Agak Tidak Sesuai

**TS** : Tidak Sesuai

**STS** : Sangat Tidak Sesuai

### SKALA I

No	Aitem	Respon						
1	Pemimpin saya melihat pelayanan sebagai sebuah misi tanggung jawab untuk orang lain.	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
2	Pemimpin saya benar-benar tertarik kepada diri pribadi saya	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
3	Pemimpin mempercayakan saya untuk menjaga rahasia	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
4	Pemimpin saya memberikan contoh pelayanan untuk menginspirasi orang lain	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
5	Pemimpin saya telah menunjukkan bahwa ia tidak mementingkan diri sendiri demi kesejahteraan saya	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
6	Pemimpin memiliki keinginan besar untuk mengembangkan potensi kepemimpinan saya	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
7	Pemimpin saya menciptakan sebuah budaya yang menumbuhkan standar etika yang tinggi	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS

8	Pemimpin saya lebih banyak berbicara terkait prestasi anggota dibandingkan prestasinya sendiri	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
9	Pemimpin saya rela mengalami kesulitan, misalnya dalam hal politik, “perdebatan terkait wilayah atau kekuasaan” dan lainnya untuk membela saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
10	Pemimpin menunjukkan kepercayaan pada saya dengan bersikap terbuka untuk menerima masukan saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
11	Pemimpin mengizinkan saya untuk membuat keputusan dengan tanggungjawab yang lebih besar	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
12	Pemimpin saya tidak melebih-lebihkan jasanya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
13	Tingkat kepercayaan pemimpin kepada saya meningkatkan komitmen saya terhadap organisasi	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
14	Pemimpin menilai visi saya sejalan dengan visi organisasi	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>

15	Pemimpin saya memahami bahwa melayani orang lain merupakan hal yang sangat penting	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
16	Pemimpin saya dengan sukarela berkorban tanpa mengharapkan imbalan	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
17	Pemimpin saya menunjukkan kepeduliannya dengan memberi semangat kepada saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
18	Pemimpin saya mengorbankan dirinya tanpa motif tertentu	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
19	Pemimpin saya menunjukkan kasih sayang melalui tindakannya kepada saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
20	Pemimpin saya tidak membanggakan diri sendiri	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
21	Pemimpin membuat saya merasa penting	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
22	Pemimpin saya cukup rendah hati untuk berkonsultasi dengan orang lain di dalam organisasi ketika ia menemui kesulitan	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>

23	Pemimpin telah berkorban secara pribadi untuk saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
24	Pemimpin memberikan wewenang yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
25	Pemimpin memberikan beberapa wewenang sehingga saya dapat menerima lebih banyak tanggung jawab	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
26	Pemimpin saya telah berkorban membantu orang lain	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
27	Pemimpin menunjukkan kepeduliannya kepada saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
28	Pemimpin memberdayakan saya dengan memberikan peluang-peluang, sehingga saya dapat mengembangkan kemampuan	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
29	Pemimpin saya memahami bahwa pelayanan merupakan inti dari sebuah kepemimpinan	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
30	Pemimpin saya mengomunikasikan kepercayaannya kepada saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>

31	Pemimpin saya menjunjung tinggi kepercayaan daripada perasaan curiga	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
32	Pemimpin mendorong saya untuk berpartisipasi dalam menentukan dan mengembangkan visi Bersama	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
33	Pemimpin mempercayakan saya untuk membuat keputusan	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
34	Pemimpin dan saya telah menuliskan visi yang jelas dan ringkas untuk organisasi kami	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
35	Pemimpin saya ingin agar dirinya tidak dilayani, melainkan melayani orang lain	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
36	Pemimpin pernah bertanya kepada saya terkait arah organisasi kami ke depannya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
37	Pemimpin saya tidak memusatkan perhatian pada pencapaiannya sendiri	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
38	Pemimpin saya menunjukkan pelayanan melalui tingkah laku, sikap, atau nilai-nilai	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
39	Sikap pemimpin saya adalah salah satu bentuk dari kerendahan hati	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>

40	Pemimpin saya menunjukkan bahwa ia ingin melibatkan visi anggota dalam tujuan dan sasaran organisasi	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
41	Pemimpin mengetahui bahwa saya jauh dari sikap korupsi	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
42	Pemimpin mencoba melihat komitmen saya terkait dengan visi bersama	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>N</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>



## **Skala Komitmen Organisasi**

### **PETUNJUK PENGISIAN**

#### **SKALA II**

1. Di bawah ini terdapat 15 aitem pernyataan
2. Bacalah setiap aitem dengan baik, lalu **LINGKARI** pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan apa yang Anda pikirkan, rasakan, dan umumnya Anda lakukan. Pada intinya jawablah sesuai dengan keadaan diri Anda. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar.
3. Pastikan bahwa setiap nomor aitem telah terisi dan tidak ada yang terlewati.
4. Jawaban pernyataan pada skala ini tidak mempengaruhi penilaian kerja dan sangat dirahasiakan.
5. Adapun pilihan jawaban sudah disediakan di sebelah kanan tiap pernyataan yang terdiri dari

**SS** : Sangat Setuju

**S** : Setuju

**TS** : Tidak Setuju

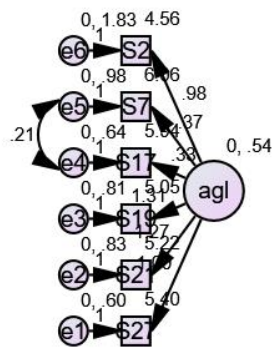
**STS** : Sangat Tidak Setuju

## SKALA II

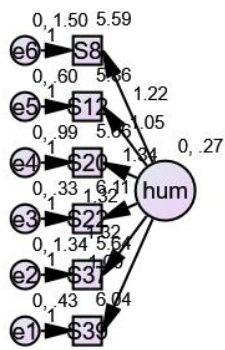
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya bersedia mengerjakan segala sesuatunya dengan optimal demi kemajuan sekolah	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
2	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan sekolah	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
3	Saya berencana mengundurkan diri lalu mencari kesempatan yang lebih baik pada pekerjaan lain	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
4	Saya tidak menerima semua kebijakan sekolah karena saya tidak sepaham dengan kebijakan tersebut	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
5	Saya hanya akan membantu mengerjakan tugas tambahan dari sekolah jika diberi imbalan	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
6	Saya memiliki tujuan yang sama dengan tujuan sekolah	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
7	Menurut saya, ada beberapa peraturan sekolah yang boleh dilanggar	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
8	Saya enggan melakukan tugas tambahan ketika jam kerja saya telah selesai	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>

9	Jika ada tawaran, saya ingin mencoba bekerja di sekolah lain	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
10	Bagi saya sekolah ini adalah tempat bekerja paling baik	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
11	Menurut saya kebijakan sekolah sesuai dengan harapan saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
12	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan serta kegagalan sekolah	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
13	Saya berencana untuk bekerja di sekolah ini dalam jangka waktu yang lama	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
14	Saya merasa nyaman bekerja di sekolah ini sehingga tidak memiliki keinginan untuk keluar dari sekolah	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
15	Saya hanya akan melibatkan diri seperlunya saja terhadap kegiatan sekolah	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>

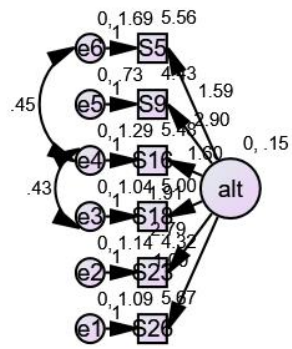
***Servant Leadership***



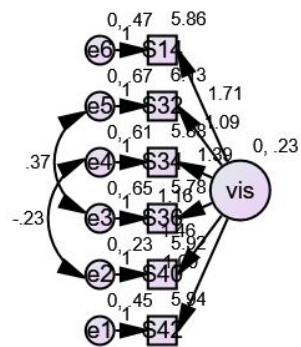
Uji Hipotesis:  
Chi-Square=12.834  
DF=8  
P-Value=.118  
Probability=.118.  
CMIN/DF=1.604  
NFI=.894  
GFI=\gfi  
AGFI=\agfi  
TLI=.914  
CFI=.954  
RMSEA=.078



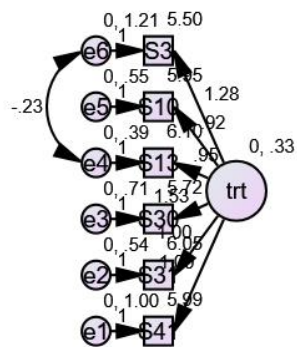
Uji Hipotesis:  
 Chi-Square=12.865  
 DF=9  
 P-Value=.169  
 Probability=.169.  
 CMIN/DF=1.429  
 NFI=.901  
 GFI=\gfi  
 AGFI=\agfi  
 TLI=.944  
 CFI=.966  
 RMSEA=.066



Uji Hipotesis:  
 Chi-Square=8.601  
 DF=7  
 P-Value=.283  
 Probability=.283.  
 CMIN/DF=1.229  
 NFI=.943  
 GFI=\vgfi  
 AGFI=\agfi  
 TLI=.975  
 CFI=.988  
 RMSEA=.048

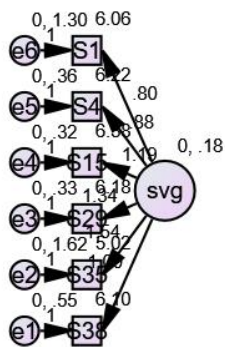


Uji Hipotesis:  
 Chi-Square=3.789  
 DF=7  
 P-Value=.804  
 Probability=.804.  
 CMIN/DF=.541  
 NFI=.983  
 GFI=\gfi  
 AGFI=\agfi  
 TLI=1.033  
 CFI=1.000  
 RMSEA=.000

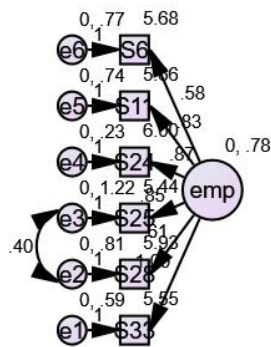


Uji Hipotesis:  
 Chi-Square=12.252  
 DF=8  
 P-Value=.140  
 Probability=.140.  
 CMIN/DF=1.531  
 NFI=.911  
 GFI=\gfi  
 AGFI=\agfi  
 TLI=.935  
 CFI=.965  
 RMSEA=.073



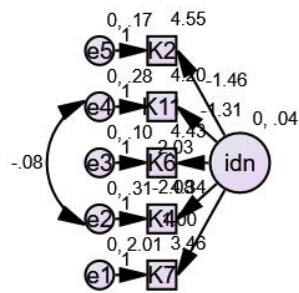


Uji Hipotesis:  
 Chi-Square=11.152  
 DF=9  
 P-Value=.265  
 Probability=.265.  
 CMIN/DF=1.239  
 NFI=.881  
 GFI=\gfi  
 AGFI=\agfi  
 TLI=.954  
 CFI=.973  
 RMSEA=.049

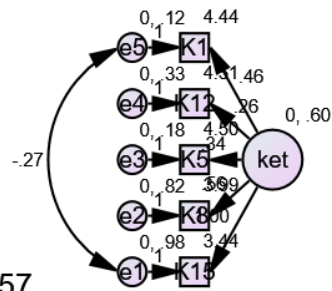


Uji Hipotesis:  
 Chi-Square=6.086  
 DF=8  
 P-Value=.638  
 Probability=.638.  
 CMIN/DF=.761  
 NFI=.969  
 GFI=\gfi  
 AGFI=\agfi  
 TLI=1.020  
 CFI=1.000  
 RMSEA=.000

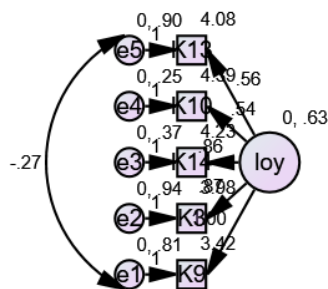
## Komitmen Organisasi



Uji Hipotesis:  
Chi-Square=4.723  
DF=4  
P-Value=.317  
Probability=.317.  
CMIN/DF=1.181  
NFI=.928  
GFI=\gfi  
AGFI=\agfi  
TLI=.967  
CFI=.987  
RMSEA=.043



Uji Hipotesis:  
 Chi-Square=.857  
 DF=4  
 P-Value=.931  
 Probability=.931.  
 CMIN/DF=.214  
 NFI=.985  
 GFI=\gfi  
 AGFI=\agfi  
 TLI=1.166  
 CFI=1.000  
 RMSEA=.000



Uji Hipotesis:  
 Chi-Square=3.979  
 DF=4  
 P-Value=.409  
 Probability=.409.  
 CMIN/DF=.995  
 NFI=.964  
 GFI=\gfi  
 AGFI=\agfi  
 TLI=1.001  
 CFI=1.000  
 RMSEA=.000

**Servant Leadership****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	42

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s1	232.57	647.015	.234	.943
s2	234.07	621.379	.507	.941
s3	233.13	628.276	.490	.941
s4	232.41	648.022	.395	.941
s5	233.07	627.783	.453	.941
s6	232.95	633.139	.553	.940
s7	232.57	633.823	.534	.941
s8	233.04	629.534	.449	.941
s9	234.20	622.364	.542	.941
s10	232.68	634.260	.599	.940
s11	232.97	629.383	.560	.940
s12	232.77	631.856	.624	.940
s13	232.53	634.353	.657	.940
s14	232.77	626.704	.654	.940
s15	232.25	645.240	.435	.941

s16	233.15	639.846	.324	.942
s17	232.69	638.681	.550	.941
s18	233.63	631.326	.469	.941
s19	233.58	624.145	.557	.940
s20	232.97	636.332	.402	.942
s21	233.41	632.951	.426	.941
s22	232.52	634.212	.612	.940
s23	234.31	623.812	.480	.941
s24	232.63	634.054	.607	.940
s25	233.19	628.681	.478	.941
s26	232.96	625.574	.640	.940
s27	233.23	631.512	.557	.940
s28	232.70	632.010	.556	.940
s29	232.45	639.705	.546	.941
s30	232.91	618.689	.698	.939
s31	232.58	633.842	.593	.940
s32	232.50	628.697	.679	.940
s33	233.08	627.145	.580	.940
s34	232.75	634.210	.530	.941
s35	233.61	635.089	.353	.942
s36	232.85	633.967	.562	.940
s37	232.99	622.111	.574	.940
s38	232.53	637.019	.575	.940
s39	232.59	638.406	.555	.941
s40	232.71	634.450	.643	.940
s41	232.64	631.728	.508	.941
s42	232.69	639.166	.546	.941

## Komitmen Organisasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	57.52	38.434	.477	.743
k2	57.41	39.335	.327	.751
k3	57.98	32.484	.565	.721
k4	57.62	38.985	.255	.754
k5	57.46	38.938	.390	.748
k6	57.53	38.736	.428	.746
k7	58.50	36.030	.205	.775
k8	57.97	36.514	.336	.748
k9	58.54	32.655	.545	.724
k10	57.57	36.611	.569	.732
k11	57.76	37.114	.585	.734
k12	57.45	38.755	.329	.749
k13	57.88	38.066	.190	.764
k14	57.73	35.391	.493	.733
k15	58.52	35.363	.310	.755



## Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.81319654
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.056
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Uji Linearitas

## ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KO *	Between	(Combined)	3115.995	56	55.643	2.379	.002
SL	Groups	Linearity	776.308	1	776.308	33.187	.000
		Deviation from Linearity	2339.687	55	42.540	1.819	.022
	Within Groups		1005.845	43	23.392		
	Total		4121.840	99			

Lampiran 5: Uji *Bivariate Correlation*

**Correlations**

		SL	KO
SL	Pearson Correlation	1	.434**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
KO	Pearson Correlation	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

Lampiran 6: Uji Hipotesis

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SL <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KO

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 <sup>a</sup>	.188	.180	5.843

a. Predictors: (Constant), SL

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.308	1	776.308	22.740	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3345.532	98	34.138		
	Total	4121.840	99			

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors: (Constant), SL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.002	5.475		6.576	.000
	SL	.109	.023	.434	4.769	.000

a. Dependent Variable: KO