

Hubungan antara Kepemimpinan yang Melayani dan *Internal Locus of Control* dengan Komitmen Organisasi pada Guru di SMK Ganesha Tama Boyolali
The Correlation Between Servant Leadership and Internal Locus of Control with Organizational Commitment on Teachers at SMK Ganesha Tama Boyolali

Mita Dwi Puspa, Aditya Nanda Priyatama, Pratista Arya Satwika
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Guru memiliki peranan penting dalam proses belajar anak didiknya. Dalam proses belajar tersebut dibutuhkan komitmen organisasi pada guru. Komitmen organisasi pada guru diduga terkait dengan kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui: (1) Hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* dengan komitmen organisasi pada guru di SMK Ganesha Tama Boyolali; (2) Hubungan antara kepemimpinan yang melayani dengan komitmen organisasi pada guru di SMK Ganesha Tama Boyolali; (3) Hubungan antara *internal locus of control* dengan komitmen organisasi pada guru di SMK Ganesha Tama Boyolali.

Penelitian ini menggunakan studi populasi yaitu guru swasta SMK Ganesha Tama Boyolali yaitu sebanyak 60 responden. Instrumen penelitian menggunakan skala komitmen organisasi dengan koefisien validitas 0,328 hingga 0,774 dan reliabilitas 0,859, skala kepemimpinan yang melayani koefisien validitas 0,458 hingga 0,791 dan reliabilitas 0,960, dan skala *internal locus of control* dengan koefisien validitas 0,273 hingga 0,679 dan reliabilitas 0,904. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama adalah analisis regresi linear berganda dan untuk menguji hipotesis kedua dan ketiga adalah korelasi parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* dengan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kematangan karir yang ditunjukkan koefisien korelasi (R) regresi ganda sebesar 0,583, $p < 0,05$ dan $F_{hitung} 14,711 > F_{tabel} 3,15$; ada hubungan positif antara kepemimpinan yang melayani dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,487, $p < 0,05$; serta tidak terdapat hubungan *internal locus of control* dengan komitmen organisasi dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,148, $p > 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,340 artinya dalam penelitian ini kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* secara bersama-sama memberi sumbangan efektif sebesar 34% terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : komitmen organisasi, kepemimpinan yang melayani, *internal locus of control*, guru.

Pendidikan adalah sebuah sarana yang memungkinkan setiap peserta didik dapat mengembangkan bakat, minat, dan kemampuannya secara optimal. Pasal 3 Undang-Undang No. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam upaya mewujudkan tujuan nasional. Pendidikan formal saat ini berkembang secara pesat, banyak institusi-institusi pendidikan didirikan oleh non-pemerintah atau swasta. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat sudah sangat peduli dengan pendidikan.

Berkembang pesatnya institusi tersebut juga harus diimbangi dengan sarana prasarana dan sumber daya manusia. Siagian (dalam Arwildayanto, 2013) meyakini bahwa berbagai institusi meskipun tidak memiliki sumber daya dan kekayaan dalam bentuk uang akan tetapi jika memiliki sumber daya manusia yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras, memiliki budaya kerja, dan setia akan meraih kemajuan yang sangat besar untuk institusi dan pribadinya akan terbuka lebar.

Salah satu sumber daya manusia yang paling penting sebagai penggerak lembaga sekolah adalah guru. Menurut Sagala (2009), guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan

personel lainnya di sekolah. Asmani (2013) menambahkan bahwa peran guru sangat vital bagi pembentukan kepribadian, cita-cita, dan visi misi yang menjadi impian hidup anak didiknya di masa depan. Hal inilah yang membuat guru memegang peranan sentral dalam proses belajar. Sebagai sumber daya manusia yang memiliki peranan penting, serta tanggung jawab yang besar dibutuhkan komitmen guru pada lembaga sekolah yang dapat menimbulkan perilaku positif terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Secara umum, komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan bekerja (Seniati, 2006). Dalam dunia pendidikan, komitmen organisasi pada guru adalah keterikatan tenaga pengajar pada organisasi. Organisasi yang dimaksud adalah lembaga sekolah tempat para guru tersebut mengajar. Rendahnya komitmen organisasi seringkali dikaitkan dengan adanya *turnover* dan *absenteeism* (Chughtai dan Zafar, 2006; Cooper-Hakim dan Viswesvaran, 2005). Ketidakhadiran guru memiliki dampak negatif yaitu terganggunya proses belajar, perilaku siswa menyimpang, penurunan prestasi siswa, dan citra sekolah (Suprastowo, 2013). Hal ini menunjukkan pentingnya komitmen organisasi pada guru tidak hanya komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan hasil survei ketidakhadiran guru di SMK Ganesha Tama Boyolali periode bulan Agustus dan September 2015 menunjukkan bahwa rata-

rata ketidakhadiran guru sebesar 28,22%. Tabel 1 menunjukkan tingkat ketidakhadiran guru tersebut.

Tabel 1. Tingkat Ketidakhadiran Guru di SMK Ganesha Tama Boyolali

Keterangan	Agustus	September
Ketidakhadiran guru (semua)	30,09%	26,35%
Statuskepegawaian: Guru tetap yayasan	36,64%	22,11%
Guru tidak tetap	27,55%	28%

Periode Agustus dan September 2015

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran guru di SMK Ganesha Tama Boyolali pada periode bulan Agustus dan September 2015 cukup tinggi.

Dibutuhkan peran seorang pemimpin dalam memelihara komitmen organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan pendidikan di sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap (Mulyasa, 2003).Keberhasilan dalam mencapai tujuan tidak lepas dari gaya atau "style" kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah (Soetopo, 2012).Terdapat berbagai macam konsep mengenai kepemimpinan, salah satunya adalah kepemimpinan yang melayani.Karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan yang melayani dengan model kepemimpinan

lainnya menurut Spears adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin (dalam Lantu, Pesiwarissa, dan Rumaharbo, 2007).

Tidak hanya keterlibatan seorang pemimpin yang dibutuhkan untuk meningkatkan komitmen organisasi tetapi juga keterlibatan individu itu sendiri. Hal ini dijelaskan oleh Robbins (2006) bahwa pelibatan karyawan yang tinggi terhadap pekerjaannya mendorong peningkatan komitmen demi kesuksesan organisasi. Keterlibatan karyawan tersebut tidak lepas dari cara pandanganya terhadap hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Baron dan Bryne (1991) menjelaskan bahwa persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya disebut *locus of control*. Pribadi yang mempersepsikan dan meyakini bahwa mereka adalah pengendali bagi nasibnya sendiri dikatakan memiliki *internal locus of control* (Yuwono dkk, 2005). Kebalikan dari itu, seseorang yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan adalah seseorang yang memiliki *external locus of control*.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* dengan komitmen

organisasi pada guru di SMK Ganesha Tama Boyolali.

DASAR TEORI

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi organisasi dan berkomitmen dengan tujuan organisasi (Kreitner dan Kinicki, 1998). Menurut Mowday, Porter, dan Steers (dalam Luthans, 2011), komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tertentu (2) kemauan untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi atas nama organisasi (3) kepercayaan yang pasti dan penerimaan dari nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Individu yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins dan Judge, 2006).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kerja yang mencerminkan seorang karyawan bersedia untuk memberikan segalanya pada organisasi untuk mencapai tujuan serta setia dan tidak berniat untuk meninggalkan organisasi tersebut.

2. Kepemimpinan yang Melayani
Greenleaf menyebutkan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah suatu

model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik kepada karyawan (anggota) perusahaan, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar (dalam Lantu, Pesiwarissa, dan Rumaharbo, 2007). Kepemimpinan yang melayani menekankan bahwa pemimpin perhatian pada masalah pengikut mereka, empati dengan mereka, serta mengembangkan mereka (Northouse, 2013).

Spears (1995) mengatakan bahwa kepemimpinan yang melayani menekankan pada peningkatan pelayanan kepada orang lain, pendekatan holistik untuk bekerja, membangun komunitas, dan berbagi pengambilan keputusan kekuasaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan terhadap pengikutnya dan tidak mementingkan kepentingan diri sendiri serta berusaha mengembangkan karakteristik kepemimpinan yang melayani secara luas untuk dapat diterapkan oleh orang lain.

3. *Internal Locus of Control*

Rotter (dalam Coleman, Irving, dan Cooper, 1999) menyatakan bahwa individu dengan *internal locus of control* percaya bahwa mereka berada dalam kendali tindakan dan hasil mereka, dan bahwa individu dengan *external locus of control* percaya bahwa peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka berada di luar

kendalimereka seperti hasil darikeberuntungan, nasib, atau kebetulan.

Individu yang percaya kinerja mereka adalah produk dari keadaan di luar kendali mereka secara langsung dikatakan memiliki *external locus of control* dan cenderung menghubungkan hasil yang mereka dapatkan berasal dari penyebab lingkungan seperti keberuntungan atau takdir (Kreitner dan Kinicki, 1998).

Internal locus of control merupakan kepercayaan individual bahwa individu tersebut dapat memilih untuk bertingkah laku dalam cara yang memaksimalkan hasil akhir yang baik dan meminimalkan yang buruk (Baron dan Byrne, 2005).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control* adalah derajat kepercayaan individu bahwa dirinya sendirilah yang menentukan atas apa yang terjadi dan konsekuensi yang mempengaruhi kehidupannya.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan skala *likert* sebagai alat pengumpulan data dengan menggunakan *try out* terpakai. *Try Out* terpakai berarti ketiga alat ukur penelitian hanya akan diberikan sekali kepada responden kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga didapatkan item valid, selanjutnya skor dari item ketiga skala digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Jumlah responden dalam *try out* sekaligus menjadi responden penelitian yang berjumlah 60 orang. Responden diminta untuk mengisi skala dan memberikan respon langsung terhadap setiap pernyataan terhadap skala psikologis yang diberikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru swasta di SMK Ganesha Tama Boyolali yang berjumlah 66. Menurut Arikunto (2003) apabila jika responden kurang dari 100, maka semua responden dalam populasi diambil sebagai sampel sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Maka berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini menjadi penelitian populasi atau studi populasi, artinya semua subjek dalam populasi menjadi subjek penelitian. Namun data yang dapat dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 60 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan alat ukur berupa skala psikologi, yaitu:

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang diadaptasi dari skala *Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey* berdasarkan aspek yang telah dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) yang terdiri dari: *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Skala komitmen organisasi ini terdiri dari 18 aitem, masing-masing terdiri atas 14 aitem

PUSPA/ HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DAN...

favorable dan 4 aitem *unfavorable* dengan menggunakan 7 poin skala Likert: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Agak Tidak Setuju, (4) Ragu-ragu, (5) Agak Setuju, (6) Setuju, (7) Sangat Setuju.

2. Skala Kepemimpinan yang Melayani

Skala kepemimpinan yang melayanidalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala kepemimpinan yang melayani yang dimodifikasi dari skala yang telah disusun oleh Handoyo (2010). Skala kepemimpinan yang melayani ini disusun berdasarkan aspek *altruistic calling, emotional healing, wisdom, persuasive mapping, organizational stewardship, humility, vision, dan service.*

Skala kepemimpinan yang melayaniini disusun dengan menggunakan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

3. Skala *Internal Locus of Control*

Skala *internal locus of control* dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala *internal locus of control* yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Levenson (1981, dalam Legerski, 2006), yaitu: a. *internal(I)*, b. *external powerful others (P)*, dan c. *external chance (C)*.

Jumlah aitem total skala *internal locus of control* ini sebanyak 60 masing-masing terdiri atas 30 aitem *favorable* dan 30 aitem *unfavorable*. Aitem eksternal merupakan aitem *unfavorable*, karena skala ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui tingkat dominansi *internal locus of control*. Skala *locus of control* ini disusun dengan menggunakan empat pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

HASIL- HASIL

Penghitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05 menunjukkan nilai signifikansi komitmen organisasi adalah $0,311 > 0,05$. Nilai signifikansi kepemimpinan yang melayani adalah sebesar $0,257 > 0,05$. Nilai signifikansi *internal locus of control* adalah sebesar $0,066 > 0,05$. Dengan demikian, signifikansi ketiga variabel penelitian menunjukkan nilai diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

PUSPA/ HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DAN...

Hasil dari *test for linearity* antara variabel komitmen organisasi dengan kepemimpinan yang melayani menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga variabel antara komitmen organisasi dengan kepemimpinan yang melayani terdapat hubungan yang linear. Hasil dari *test for linearity* antara variabel komitmen organisasi dengan *internal locus of control* menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga variabel antara komitmen organisasi dengan *internal locus of control* terdapat hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Hasil *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,262 < 5$ menunjukkan bahwa antar variabel bebas kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* tidak terdapat multikolinieritas.

b. Uji

Heteroskedastisitas

Scatterplots dalam uji heteroskedastisitas tidak membentuk pola yang jelas dalam persebarannya, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menunjukkan

nilai DW berada di antara dU dan 4-dU, yang ditunjukkan dengan angka 1,6518 1,855 2,3482, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung}(14.711) > F_{tabel}(3,15)$ sehingga disimpulkan bahwa hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* dengan komitmen organisasi. Hubungan yang terjadi adalah hubungan yang sedang. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,583. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,340 menunjukkan presentase sumbangan pengaruh yang diberikan kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 34%. Sisanya 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

b. Uji Korelasi Parsial

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan yang melayani dengan komitmen organisasi.

Nilai korelasi sebesar 0,487 menunjukkan hubungan yang sedang antara kedua variabel tersebut.

Nilai signifikansi sebesar 0,264 > 0,05 menunjukkan *internal locus of control* dengan komitmen organisasi tidak terdapat hubungan yang signifikan.

4. Analisis Deskriptif

Hasil kategorisasi responden pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa 65% guru memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Sebesar 60% guru memiliki tingkat persepsi kepemimpinan yang melayani yang tinggi dan sebesar 75% guru memiliki tingkat *internal locus of control* yang tinggi.

5. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Sumbangan relatif kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 85,26%. Sumbangan relatif *internal locus of control* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 14,74%. Sumbangan efektif kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 28,99%. Sumbangan efektif *internal locus of control* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 5,01%. Total sumbangan efektif kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* terhadap perilaku

prososial ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,340 atau 34%

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis (uji F) membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada hubungan yang positif antara kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* dengan komitmen organisasi pada guru di SMK Ganesha Tama Boyolali. Nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan $F_{hitung} (14,711) > F_{tabel}(3,15)$ menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* secara bersama-sama memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi nya. Sebaliknya, semakin rendah tendensi kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control*, maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki.

Luthans (dalam Sutrisno, 2010) mengatakan bahwa komitmen ditentukan oleh variabel personal dan variabel organisasi. Kepemimpinan yang melayani merupakan bagian dari variabel organisasional sedangkan *internal locus of control* merupakan bagian dari variabel personal. Kepemimpinan yang melayani tidak hanya berkontribusi pada kepuasan kerja tetapi juga pada komitmen organisasi (Washington, 2007). Lebih jauh lagi Spears (2010) menggambarkan kepemimpinan yang melayani sebagai melayani yang utama dan mendorong

hubungan yang baik dengan mengembangkan atmosfer *dignity* dan *respect*, membangun komunitas dan kerja tim, dan mendengarkan rekan dan karyawan. Hal ini berarti bahwa tingkah laku kepala sekolah sebagai pimpinan memegang peran penting dalam membentuk, mempertahankan, dan meningkatkan komitmen organisasi pada guru.

Individu dengan *internal locus of control* menganggap dirinya memiliki kontrol yang lebih besar daripada lingkungannya, individu tersebut akan mengerahkan upaya untuk mencapai tujuan dan cenderung lebih mendapat pengakuan, kenaikan gaji, dan dipromosikan jabatannya (Hsia dan Tseng, 2015). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa individu dengan *internal locus of control* akan lebih tinggi tingkat keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dari individu dengan *external locus of control* (Hsia dan Tseng, 2015).

Hasil uji korelasi parsial antara variabel kepemimpinan yang melayani dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan yang positif antara kepemimpinan yang melayani dengan komitmen organisasi pada guru di SMK Ganesha Tama Boyolali. Semakin tinggi tendensi kepemimpinan yang melayani, semakin tinggi pula komitmen organisasi. Hasil uji korelasi parsial ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Washington (2007) yang dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang positif

antara kepemimpinan yang melayani dengan komitmen organisasi.

Hasil uji korelasi parsial antara variabel *internal locus of control* dengan komitmen organisasi ternyata menolak hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *internal locus of control* dengan komitmen organisasi pada guru di SMK Ganesha Tama Boyolali. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai korelasi 0,148 dengan nilai signifikansi 0,264 ($p\text{-value} > 0,05$) yang berarti korelasi yang terjadi antara kedua variabel tersebut tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa responden yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi belum tentu memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Demikian pula sebaliknya, responden yang memiliki *internal locus of control* yang rendah belum tentu memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Salah satu fungsi dari kepala sekolah yaitu mengawasi pekerjaan guru. Orang dengan *internal locus of control* lebih menunjukkan kendali terhadap pekerjaannya sehingga kelompok internal mungkin menolak untuk diawasi pekerjaannya (Kreitner dan Kinicki, 2005). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru dengan *internal locus of control* akan merasa terganggu dengan adanya pengawasan dari kepala sekolah sehingga membuat mereka tidak puas dengan pekerjaannya. Rendahnya kepuasan kerja mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi (Syahputra, 2014).

Hasil perhitungan regresi linier ganda juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,340 yang berarti presentase sumbangan pengaruh yang diberikan kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 34%. Sisanya, 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sementara itu, sumbangan relatif kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 85,26%. Sedangkan sumbangan relatif *internal locus of control* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 14,74%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan *internal locus of control*.

Kategorisasi responden pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa sebesar 65% guru yang memiliki tingkat komitmen organisasi dengan kategori tinggi. Meskipun mayoritas guru memiliki komitmen yang tinggi terdapat 3,33% guru yang memiliki komitmen organisasi yang rendah yang harus ditingkatkan lagi komitmen organisasinya. Sebesar 60% guru merasakan bahwa kepala sekolah telah menerapkan gaya kepemimpinan yang melayani dengan kategori tinggi. Kategorisasi responden pada variabel *internal locus of control* menunjukkan 75% guru yang memiliki *internal locus of control* dengan kategori tinggi.

PENUTUP

1. Kesimpulan

a. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* dengan komitmen organisasi pada guru di SMK Ganesha Tama Boyolali.

b. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan yang melayani dengan komitmen organisasi pada guru di SMK Ganesha Tama Boyolali.

c. Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *internal locus of control* dengan komitmen organisasi pada guru di SMK Ganesha Tama Boyolali.

d. Prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan antara kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi sebesar 34%, yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,340, sedangkan sisanya 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Besarnya sumbangan efektif kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi sebesar 28,99% dan sumbangan efektif *internal locus of control* terhadap komitmen organisasi sebesar 5,01%. Sedangkan sumbangan

relatif kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi sebesar 85,26% dan sumbangan relatif efektif *internal locus of control* terhadap komitmen organisasi sebesar 14,74%.

2. Saran

a. Bagi yayasan sekolah

Diharapkan sekolah dapat memberikan seminar atau pelatihan kepemimpinan kepada kepala sekolah khususnya kepemimpinan yang melayani sehingga kepala sekolah nantinya dapat menumbuhkan karakteristik-karakteristik

kepemimpinan yang melayani. Memberikan perhatian, lebih berempati serta mengembangkan potensi yang dimiliki guru sehingga guru juga dapat berperan optimal untuk memajukan sekolah baik dari segi kualitas murid yang diajar maupun kualitas sekolah.

b. Bagi kepala sekolah

Diharapkan untuk senantiasa menjaga komitmen organisasi guru agar tetap stabil pada kategori tinggi dan lebih meningkatkan komitmen organisasi guru yang masih pada kategorisasi rendah dengan lebih menghargai kontribusi guru, memberikan penghargaan yang pantas atas setiap prestasi yang dilakukan guru serta dapat lebih menerapkan karakteristik-karakteristik kepemimpinan yang melayani. Dengan adanya

kepemimpinan yang melayani guru akan merasa lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya dan merasa lebih puas sehingga guru dapat berperan lebih aktif di sekolah dan berusaha mempertahankan keanggotaannya pada sekolah.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan pokok bahasan yang sama, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang dapat membantu. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperbanyak jumlah responden dan lingkup yang lebih besar agar hasil yang diperoleh lebih maksimal lagi. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menemukan pengaruh dari faktor selain kepemimpinan yang melayani dan *internal locus of control* yang memiliki dampak terhadap tingginya komitmen organisasi pada guru.komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J dan Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
Arikunto, S. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arwildayanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Bandung: Alfabeta.

Asmani, J. M. (2013). *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif*. Yogyakarta: Diva Press.

Baron, R. A. dan Byrne, D. (1991). *Social Psychology: Understanding Human Interaction, Fourth Edition*. Boston: Alyn and Bacon Inc.

_____. (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.

Chughtai, A. A., dan Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*. Volume 11, Number 1, pages 39-64.

Coleman, D. F., Irving, G. P., dan Cooper, C. L. (1999). Another look at the locus of control-organizational commitment relationship: it depends on the form of commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 20, 995-1001 (1999).

Cooper-Hakim, A., dan Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241-259.

Handoyo, S. (2010). Pengukuran *Servant Leadership* sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi. *Makara, Sosial Humaniora*. Vol. 14, No. 2 Desember 2010: 130-140.

Hsia, Jung-Wen dan Tseng, Ai-Hua. (2015). Exploring the Relationships among Locus of Control, Work Enthusiasm, Leader-member Exchange, Organizational Commitment, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior of High-tech Employees in Taiwan. *Universal Journal of Management*. 3(11): 463-469, 2015

Kreitner, R dan Kinicki, A. (1998). *Organizational Behavior, Fourth Edition*. USA: McGraw-Hill.

_____. (2005). *Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: Salemba Empat.

Lantu, D., Pesiwarissa, E. & Rumahorbo, A. (2007). *Servant Leadership: The Ultimate Calling to Fulfill Your Life's Greatness*. Yogyakarta: Gradien Mediatama.

Legerski, E. M., Cornwall, M., dan O'Neil, B. (2006). Changing Locus of Control: Steelworkers Adjusting to Forced Unemployment. *Social Forces*. Vol 84, No.3.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: And Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*. USA: McGraw-Hill.

Mulyasa, E. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik, Edisi Keenam*. Jakarta: PT Indeks.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, *Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia*. *Makara, Sosial Humaniora*. Vol. 10. No. 2, Desember 2006: 88-97. Fakultas Psikologi UI.

Soetopo, H. (2012). *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Spears, L.C. (1995). *Reflection on Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant Leadership Influenced*

PUSPA/ HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DAN...

Today's Top Management Thinkers. USA: John Wiley and Sons, inc.

_____. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*. Vol. 1 Iss. 1, 2010, 25-30.

Suprastowo, P. (2013). Kajian Tentang Tingkat Ketidakhadiran Guru Sekolah Dasar dan Dampaknya Terhadap Siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol. 19, Nomor 1.

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Syahputra, Z. (2014). Influence of Locus of Control and Organizational Commitment on Job Satisfaction Moderated by Organizational Culture and its Impact on Job

Performance (Study of Employee's Aceh Local Government). *Journal of Economics and Sustainable Development*. Vol. 5 No. 17, 2014.

Undang-Undang No. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Washington, R. R. (2007). Empirical Relationships Among Servant, Transformational, and Transactional Leadership: Similarities, Differences, and Correlations With Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Dissertation*. Auburn University, Alabama.

Yuwono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianti., Muhamad, B. S., dan Septarini, B. G. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.