

Deda Hestu M, Unika Prihatsanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

deda.pedrosa07@gmail.com, unik0206@gmail.com

Abstrak

**HUBUNGAN ANTARA *SERVANT LEADERSHIP* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT
RSUD RAA SOEWONDO PATI**

DEDA HESTU MARTHA

15010110130101

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada perawat RSUD RAA Soewondo Pati . Sampel penelitian sebanyak 98 dari 337 total perawat yang bekerja aktif di RSUD RAA Soewondo Pati. Uji coba diberikan kepada 52 perawat dan penelitian dilakukan kepada 98 perawat RSUD RAA Soewondo Pati. Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *servant leadership* (25 aitem, $\alpha = 0,926$) dan skala komitmen organisai (27 aitem, $\alpha = 0,894$). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada perawat RSUD RAA Soewondo Pati ($r= 0,309$; $p < 0,00$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu hubungan positif antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada perawat RSUD RAA Soewondo Pati dapat **diterima**. Semakin tinggi *servant leadership* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada perawat RSUD RAA Soewondo Pati dan sebaliknya semakin tinggi *servant leadership* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada perawat RSUD RAA Soewondo Pati. Variabel *servant leadership* memberikan sumbangan efektif sebesar 9,5% terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: *servant leadership*, komitmen organisasi, Perawat, RSUD RAA Soewondo Pati

Abstrack

This study aims to determine the relationship between servant leadership with organizational commitment on nurses RSUD RAA Soewondo Pati. The sample of research is 98 out of 337 total nurses who work active in RSUD RAA Soewondo Pati. The trial was given to 52 nurses and the research was conducted to 98 nurses of RAA Soewondo Pati Hospital. The sampling technique used is cluster random sampling. Measuring tool used in this research is servant leadership (25 aitem, $\alpha = 0,926$) and organizational commitment scale (27 items, $\alpha = 0,894$). Data analysis method used in this research with simple regression analysis. The results showed that there was a significant positive relationship between servant leadership and organizational commitment on RAA Soewondo Pati hospital nurse ($r = 0,309$; $p < 0,00$). It shows that the hypothesis proposed by the researcher, that is positive relationship between servant leadership with organizational commitment on nurse RSUD RAA Soewondo Pati can be accepted. The higher the servant leadership, the higher the organization's commitment to the nurses RSUD RAA Soewondo Pati and vice versa the higher the servant leadership, the higher the organization's commitment to RAA Soewondo Pati hospital nurse. Servant leadership variables provide effective contribution of 9.5% to organizational commitment.

Keywords: servant leadership, organizational commitment, Nurse, RSUD RAA Soewondo Pati

PENDAHULUAN

Saat ini perubahan globalisasi menyebabkan adanya persaingan-persaingan antar karyawan atau pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi bahkan di rumah sakit. Rumah sakit merupakan salah satu sub sistem pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dua jenis pelayanan kepada masyarakat yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi masyarakat selalu menginginkan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas. Keinginan tersebut disadari sebagai salah satu tujuan pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Tujuan pelayanan kesehatan tersebut juga dinyatakan oleh Juliani (2007) yaitu adalah mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat adapun pendekatan yang dilakukan meliputi pemeliharaan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Tujuan diatas tentunya perlu mencapai dukungan dengan kualitas perlatan dan sumber daya manusia yang memadai.

\Sumber daya manusia yang baik haruslah ditunjang oleh manajemen sumber daya manusia yang baik pula. Organisasi kesehatan seperti rumah sakit harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan suasana pelayanan yang baik. Handoko (2006) berpendapat bahwa manusia adalah sumber daya terpenting yang mampu memberikan tenaga bakat, kreativitas dan usaha kepada organisasi.

Rumah Sakit masa kini menghadapi tantangan-tantangan berat, termasuk menghadapi era globalisasi. Tantangan utama secara nasional atau makro adalah bahwa kebutuhan akan kesehatan (*health needs*) secara kuantitatif dan kualitatif sangat meningkat. Dibutuhkan lebih banyak sumber daya kesehatan (*health resources*) untuk memenuhi kebutuhan kesehatan yang meningkat itu. Sumber daya (SDM, dana, sarana, ilmu dan teknologi, manajemen, material kesehatan, obat, dll) terbatas sehingga kesenjangan antara kebutuhan dan sumber daya cenderung menjadi semakin besar. Di dalam rumah sakit, tantangan itu muncul dari konsumen atau pasien, sebab pemakai jasa sudah lebih tinggi lagi tuntutan akan pelayanan yang baik dan bermutu.

Masalah yang sering dihadapi oleh rumah sakit agar mencapai keberhasilan adalah masalah antara sumber daya manusia dengan organisasi, yang berkaitan dengan tuntutan baik dari organisasi maupun SDM itu sendiri. Rumah sakit sebagai institusi padat karya tidak terlepas dari berbagai persoalan sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang berbeda dengan kepemimpinan pada organisasi lainnya yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi perusahaannya. Berkomitmen diharapkan adanya suatu kewajiban bagi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dan memberi pengaruh pada lingkungan pekerjaan.

Menurut Blau dan Boal (Panggabean, 2006) komitmen organisasi merujuk kepada keberpihakan dan kesetiaan karyawan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya. Streers (Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai identifikasi (kepercayaan terhadap nilai nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan antara individu dengan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan hubungan bagi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki *sense of belonging* bagi pekerja terhadap organisasi.

Hasil penelitian Inge, Aida dan Nurmala (2014), mengungkapkan bahwa komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya pindah kerja, absensi yang rendah, dan meningkatnya motivasi kerja. Dengan kata lain, komitmen organisasi dapat memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu organisasi harus memiliki mekanisme untuk mengembangkan komitmen organisasional diantara karyawannya. Komitmen organisasional yang tinggi biasanya menyebabkan seorang karyawan memiliki rasa memihak yang tinggi pada suatu organisasi.

Fenomena yang berkembang dalam dunia industri dan organisasi adalah para profesional cenderung lebih berkomitmen terhadap profesi daripada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah-pindah kerja ke tempat lain (Fineman, dkk., 2005). Fenomena tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya kesenjangan antara karyawan yang bekerja disatu perusahaan dengan karyawan yang bekerja di tempat lain, walaupun mereka memiliki deskripsi pekerjaan yang sama. Permasalahan yang ada dalam RSUD RAA Soewondo berupa tindakan dari perawat yang berdampak kurang baik bagi rumah sakit, seperti perawat yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai sehingga kinerja yang diharapkan kurang sesuai dengan pelaksanaannya, banyaknya perawat yang belum mengetahui visi dan misi RSUD RAA Soewondo dan hal ini dapat menghambat rumah sakit dalam pencapaian visi dan misi tersebut. Berangkat dari kenyataan tersebut di atas maka pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan merupakan suatu keharusan dan tidak bisa digugat lagi, mengingat peran sumber daya manusia saat ini telah mengalami pergeseran yang sangat signifikan.

Persaingan perusahaan yang ketat ini membutuhkan manajemen puncak yang dapat mengadaptasi semua persaingan tersebut menjadi suatu peluang usaha yang mampu mempertahankan perusahaan. Seorang pemimpin yang mampu mentransformasi perubahan dan persaingan usaha serta didukung oleh karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan untuk mendukung

pemimpinnya dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu jalan untuk mengatasi persaingan dan permasalahan tersebut melalui pengaruh kepemimpinan pada RSUD RAA Soewondo. Dalam RSUD RAA Soewondo peran kepemimpinan sangat menentukan didalam arah perkembangan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara kepada balai diklat RSUD RAA Soewondo Pati terdapat perawat yang tidak loyal terhadap rumah sakit hal ini disebabkan karena kurangnya komitmen pada perawat diduga banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah ada beberapa perawat yang tidak menyukai pimpinannya. Hal ini terbukti bahwa penelitian Akbar & Mulyana (2013) dengan judul hubungan antara *Servant leadership* dengan komitmen pada karyawan RS Delta Surya Sidoarjo dapat dikethui bahwa hasil korelasi variabel *servant leadership* dan komitmen organisasi yang berarti bahwa adanya hubungan antara kedua variabel tersebut.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin harus bisa memberi motivasi para karyawan agar melakukan tugas-tugas secara efektif dan efisien, diantaranya adalah melalui pemberdayaan karyawan yang mendukung dan memberikan kesempatan agar seluruh karyawan rumah sakit dimunculkan inpirasinya. Inpirasi dari para pemimpin dan seluruh karyawan di rumah sakit itulah maka rumah sakit akan mampu menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasi yang bisa menyenangkan seluruh pelanggan (Louis, 2013).

Menurut Turner, kepemimpinan yang tepat untuk dapat mewujudkan semua itu adalah kepemimpinan yang mampu memberikan pelayanan bagi anggotanya, institusi dimana dia bekerja dan juga masyarakat di sekitar tempat dia bekerja. Seorang pemimpin sejatinya adalah seorang pelayan (Lantu, 2007). Model kepemimpinan baru, yaitu model kepemimpinan yang mencoba untuk secara simultan meningkatkan pertumbuhan personal dari para pekerja dan memperbaiki kualitas pelayanan dari organisasi melalui kombinasi atas kerjasama tim dan pengembangan komunitas, keterlibatan personal dalam proses pembuatan keputusan serta perilaku yang peduli dan etis. Pendekatan yang baru muncul dalam konsep kepemimpinan ini kemudian disebut dengan kepemimpinan pelayan – *servant leadership* (Lantu, 2007).

Servant Leadership adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani (Greenleaf, 2002). *Servant leaders* memiliki hati hamba. Ketika pemimpin menegur, maka pemimpin akan melakukan dengan cara pendekatan dan penyelesaian dengan damai, serta tidak memaksakan kehendaknya pada orang lain. *Servant leaders* mempunyai tanggung jawab untuk

melayani kepentingan pengikut agar mereka menjadi lebih sejahtera, sebaliknya para pengikut memiliki komitmen penuh dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan keberhasilan pemimpin. Hal ini yang membuat keduanya saling berhubungan satu sama lain (Mukasabe, 2004).

Laub (dalam Washington et al, 2006) mendefinisikan bahwa *Servant Leadership* merupakan sebuah pemahaman dan praktek kepemimpinan yang lebih mengutamakan pengembangan bawahan dibandingkan dengan kepentingan pemimpin. Artinya kepemimpinan yang melayani mempromosikan pembangunan masyarakat melalui pembagian kekuasaan, pembangunan komunitas, praktek kepemimpinan, kepemimpinan bagi kebaikan bawahan, keseluruhan organisasi, dan pelanggan atau mitra organisasi.

Rumah sakit sebagai pelayan kesehatan dibutuhkan perawat yang mampu memenuhi tuntutan untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan mempergunakan waktu seefisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi.

Rumah sakit sebagai organisasi kesehatan harusnya dapat mengetahui berbagai macam permasalahan, maka rumah sakit harus terus berupaya dalam meningkatkan komitmen karyawannya agar tetap terjaga bukan menjadikan beban tugas yang berlebihan terhadap karyawan membuatnya turun komitmennya (Nursalam, 2011).

Sesuai penelitian lain loyalitas yang tinggi mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan sehingga karyawan juga memiliki komitmen yang tinggi pula (Richard dalam Kuntjoro, 2002)

Hal lain penelitian Ketut dan Gede (2014) dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai. Denpasar, Bali. bahwa komitmen yang tinggi pada karyawan, maka loyalitas karyawan juga tinggi pada perusahaan.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja aktif di RSUD RAA Soewondo Pati. Pengambilan ruangan perawatan berjumlah 5 kelas dengan total 98 perawat. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik cluster random sampling. Cluster random sampling adalah pengambilan sampel secara klaster dan melakukan randomisasi terhadap kelas tersebut (Azwar, 2010).

Azwar (2012) mengatakan bahwa banyak ahli riset menyarankan untuk mengambil sampel sebesar 60 dari populasi sudah cukup memenuhi criteria penelitian.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala yang digunakan adalah skala *servantleadership* dan komitmen organisasi. Skala *servantleadership* (25 aitem, $\alpha = 0,926$), disusun berdasar menurut Barbuto & Wheeler (2006). Komitmen organisasi (27 aitem, $\alpha = 0,894$), disusun berdasarkan aspek kecerdasan emosional menurut Allen & Mayer (Prestawari, 2013).

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 17.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test	p	Bentuk
<i>Servantleadership</i>	1,109	0,171 ($p > 0,05$)	Normal
Komitmen Organisasi	1,887	0,020 ($p > 0,05$)	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 1,109 dengan signifikansi $p=0,171$ ($p > 0,05$) untuk variabel *servantleadership* dan Kolmogorov-Smirnov 1,887 dengan signifikansi $p=0,020$ ($p > 0,05$) untuk variabel komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *servantleadership* dan komitmen organisasi memiliki distribusi yang normal

Tabel 2.

Uji Linieritas

Nilai F	Signifikansi	p
10,127	0,000	$p < 0,05$ (linier)

Berdasarkan hasil uji linearitas, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi dan *servantleadership* menghasilkan nilai koefisien F sebesar 10,127 dengan nilai signifikansi sebesar $p=0,000$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear.

Tabel 3.

Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	19,988	16,412		1,218	0,000
<i>Servant leadership</i>	0,692	0,218	0,309	3,182	0,000

Hasil uji analisis tersebut yang menguji hubungan antara *servantleadership* dengan komitmen organisasi menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,309 ($p < 0,01$), artinya ada hubungan positif signifikan antara *servantleadership* dengan komitmen organisasi.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada hubungan positif antara *servantleadership* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi *servantleadership* maka komitmen organisasi cenderung tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah *servantleadership* maka komitmen organisasi akan semakin rendah” dapat diterima pada taraf signifikansi 1%.

Berdasarkan nilai konstanta dan variabel prediktor di atas, maka didapatkan persamaan regresi $Y = 19,988 + 0,692X$, sehingga dapat diprediksikan bahwa variabel komitmen organisasi rata-rata akan berubah sebesar 0,692 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel *servantleadership*.

Tabel 4.

Uji Hipotesis 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,309	0,095	0,086	15,408

Tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,095. Angka tersebut mengandung pengertian bahwa dalam penelitian ini,

servantleadership memiliki sumbangan efektif sebesar 9,5% terhadap komitmen organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi komitmen organisasi sebesar 9,5% dapat diprediksi oleh variabel *servantleadership*, sisanya sebesar 90,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif signifikan antara *servantleadership* dengan komitmen organisasi pada perawat RSUD RAA Soewondo Pati. Semakin tinggi *servantleadership*, maka semakin tinggi komitmen organisasi pada perawat RSUD RAA Soewondo Pati. Sebaliknya, semakin rendah *servantleadership*, maka semakin rendah komitmen organisasi pada perawat RSUD RAA Soewondo Pati. Sumbangan efektif *servantleadership* terhadap komitmen organisasi sebesar 9,5%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi variabel komitmen organisasi sebesar 9,5% dapat diprediksi oleh variabel *servantleadership*. Sedangkan 90,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar dan Mulyana. (2013). Hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo. *Skripsi*. Surabaya : Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya .
- Azwar,S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Barbuto, J.E., & Wheeler, D.W. (2006). *Scale development and construct clarification of servant leadership, Group and Organization Management*. New York.
- Barry, C., & Derek, L. (2008). *Organizational behaviour and design: perilaku dan desain organisasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Cut Zurnali. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung : Unpad Press
- Donald, dkk. (2007). *Servant Leadership : The ultimate calling to fulfill your life's greatness*. Gradien Books.
- Fineman, S. (2005). *Organizing and Organization Understanding the Human Side of Work*. Newyork: A Division Siroon and Schuster. Inc.
- Gellerman, W., Saul. (2003). *Manajer dan Bawahan*. Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, (LPPM).
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servantleadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (L.C. Spears, Ed.) (25th Anniversary Edition). Paulist Press, New York.
- Gul, Sajid et al. (2012). "Impact of Leadership Styles on Organizational Commitment in Pharmaceutical Companies of Pakistan". *Information and Knowledge Management*. Vol 2 No 7.
- Handoko, Hani. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF E Universitas Gajah Mada.
- House, R. J & Shamir, B. (2008). Toward an integration of transformational, charismatic and visionary theories of leadership. *Journal: Leadership Perspectives and Research Directions: p.81-107*. New York: Academic Press
- Hoveida et al. (2011). "A Study on the Relationship among Servant Leadership (SL) and the Organizational Commitment (OC): A Case Study". *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. vol 3, no 3.
- Inge, M, Aida, V. S. Hubeis, & Nurmala K. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intentions Pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa Job Satisfaction Relationship With Turnover Intentions In Dhuafa Hospital, Nurses. *Jurnal Manajemen IKM*. Vol. 9 No. 2 hal. 111 – 120.
- Juliani. (2007). "Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksanadi Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2007". *Tesis: Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara, Medan*. (Tidak dipublikasikan).
- Kartono. K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

- Kbbi. (2016). *Arti kata komitmen*, diakses dari www.kbbi.kemendikbud.go.id tanggal 16 Oktober 2016
- Ketut & Gede (2014). *Analisis Faktor-faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai*. Denpasar, Bali
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh kepemimpinan, Tuntuan Tugas dan Career Plateau terhadap stress kerja, komitmen organisasi dan OCB Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya, *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi* Vol. 7 No.1 April 2007.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. (2008). *Organizational Behavior. 8th Edition*. Boston: Mc Graw-Hill.
- Kuntjoro, Z. S. (2002). *Komitmen Organisasi*. Diakses dari <http://www.epsikologi.com/MASALAH/250702.html> pada tanggal 19 Oktober 2016.
- Lantu. (2007). *Servant Leadership*. Yogyakarta: Gradien Books.
- Louis, R. (2013). *Kepemimpinan Kesehatan masyarakat, Aplikasi dalam Praktek, Penerbit Buku Kedokteran*. Jakarta: EGC.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mar'at, S. (2010). *Desmita Psikologi Perkembangan*. Bandung : Rosda
- Mazarei, Ebrahim et al.(2013). "The Relationships between Servant Leadership Style and Organizational Commitment".*Scholars Research Library. Archives of Applied Science Research*. 5 (1):312-317
- Musakabe, H. (2004). *Mencari Kepemimpinan Sejati, di Tengah Krisis dan Reformasi*. Jakarta: Penerbit Citra Insan Pembaru.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan edisi 3*. Jakarta : Salemba Medika
- Panggabean, M.S. (2006). Hubungan diantara Keterlibatan kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia dan Organisasi*. Vol.1 No.1.
- Pradiansyah, Arvan. (2008). *The 7 Laws of Happiness*. Bandung: Kaifa
- Prestiwari. (2013). Hubungan antara servant leadership dengan komitmen organisasi di Joy Fellowship. *Skripsi*. Yogyakarta : Prodi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.

- Puspitasari, N. (2013). *Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kualitas layanan Hotel Bali Hyatt Sanur*. Diakses dari portal www.unud.ac.id/1390661008-3/wisuda.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Kepraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. (2008). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Smith, Jay M. (2005). *Akuntansi Intermediate, diterjemah oleh Alfonsus Sirait, S.E, Cetakan Kelima, Jilid 1, Edisi ke Sembilan*. Jakarta : Erlangga.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*, Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk penelitian*. cetakan 22. Bandung: CV. Alfabeta
- Sumarsono. (2003). *Manajemen dan Organisasi*. Jakarta : Elang Jaya
- Valent. (2012). *Komitmen organisasi*, diakses dari www.e-psikologi.com/epsi/search.asp pada tanggal 17 Desember 2016.
- Vondey, M. (2010). The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies*.6 (1),hal.427.
- Washington, Rynetta et al. (2006). "Individual differences in servant leadership: the roles of values and personality". *Leadership & Organization Development Journal*.Vol. 27 No. 8.pp. 700-716
- _____. (2007). Empirical Relationships among Servant, Transformational, And Transactional Leadership: Similarities, Differences, And Correlations With Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Dissertation Faculty of Auburn University*.
- Wei, Lim Si dan Desa, Nasina Mat. (2013). "Servant Leadership and Organisational Commitment: an Empirical Evidence From Banking Industry in Malaysia". 4th international conference on business and economic research (4th icber 2013) proceeding.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja, edisi ke 3*. Jakarta : Rajawali Pers.
- _____. (2014). *Manajemen Kinerja, edisi ke 4*. Jakarta : Rajawali Pers

Wike, S.M & Meily, M. (2012). Pengaruh servant leadership terhadap komitmen 108 organisasi dan organization citizenship behaviour. *Jurnal Manajemen, Vol.11, No.2. Universitas Kristen Maranatha, ISSN 1411-9293 99.*

Yulianto. (2001). Pengaruh Loyalitas, Kepuasan kerja, Komitmen organisasional dan Leaders Member Exchange Terhadap Turnover Intention. *Skripsi Tidak Dipublikasikan.*

Zuraida, L, Novitasari, D, Sudarman, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. VII No. 2 hal. 1 - 22.*