

**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP LOYALITAS DOSEN
MELALUI PEMBERDAYAAN DI ASOSIASI MPI (FPMPI) KOPERTAIS
IV JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Oleh :

Henny Widya Astuti
(20191700120012)



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
MOJOKERTO
FAKULTAS TARBIAH**

INSTITUT PESANTREN KH. ABDUL CHALIM

MOJOKERTO

2023

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *PERCEIVED*
ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP LOYALITAS DOSEN
MELALUI PEMBERDAYAAN DI ASSOSIASI MPI (FPMPI) KOPERTAIS
IV JAWA TIMUR**

Diajukan kepada :

Fakultas Tarbiyah Institut Pesantren KH. Abdul Chalim
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Sarjana Manajemen Pendidikan Islam.

Oleh :

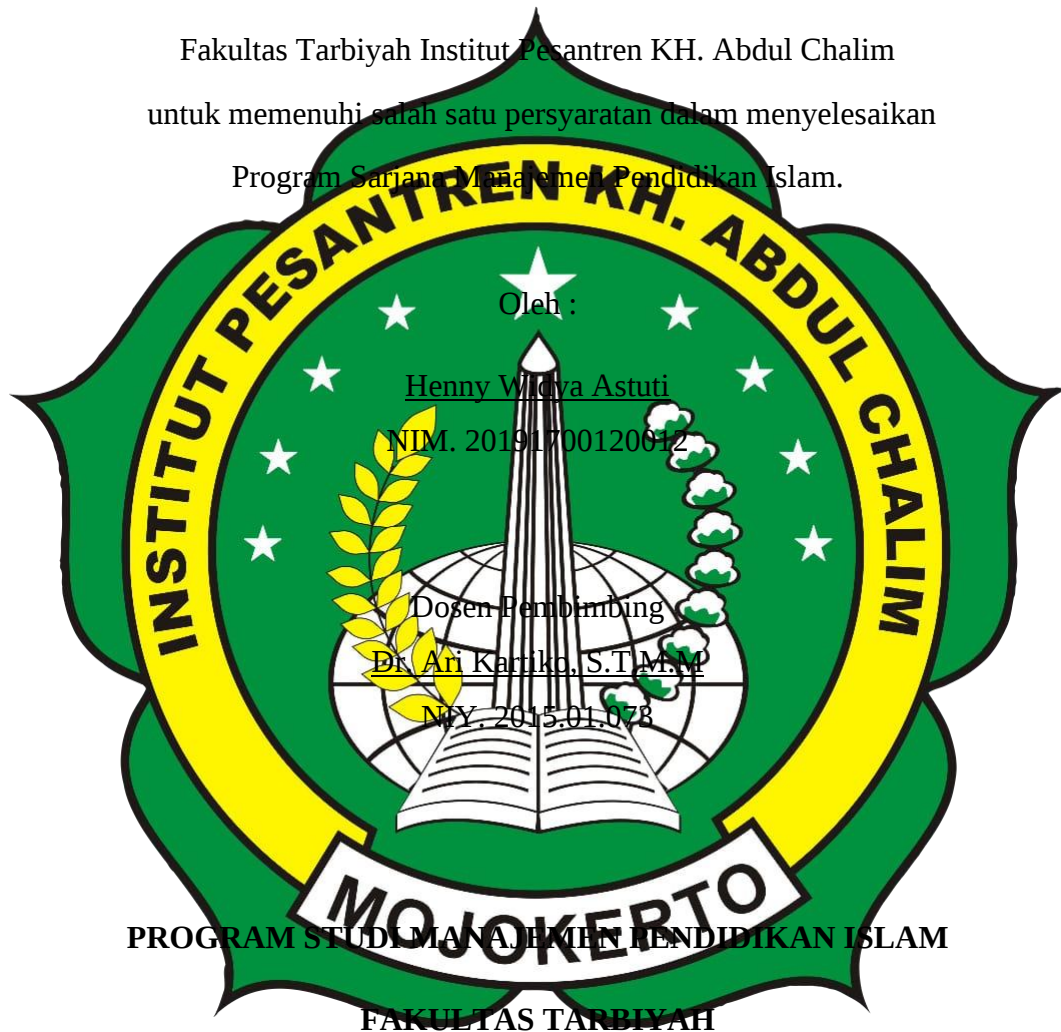
Henny Widya Astuti

NIM. 20191700120042

Dosen Pembimbing

Dr. Ari Kartika, S.T.M.M

NIP. 2015.01.078



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

INSTITUT PESANTREN KH. ABDUL CHALIM

MOJOKERTO

2023

ABSTRAK

Astuti, Henny Widya. 2022, *Pengaruh Servant Leadership dan Perceived Organizational Support terhadap loyalitas dosen melalui pemberdayaan di asosiasi MPI (FPMPI) Kopertais IV Jawa Timur*, Skripsi, Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, dengan Pembimbing Dr. Ari Kartiko, S.T, M.M

Kata Kunci : *Servant Leadership, Perceived Organizational Support, Loyalitas, dan Pemberdayaan*

Servant Leadership dapat menumbuhkan sikap loyalitas dosen terhadap organisasi, sehingga dalam hal ini perlu adanya pemimpin yang lebih maksimal dalam melayani anggotanya. *Perceived Organizational Support* merupakan bentuk dukungan dari organisasi, dalam penerapan organisasi yang baik tentunya harus ada kerja sama antar anggota dan organisasi. Pemberdayaan dosen dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk menciptakan potensi-potensi baru dan bekerja lebih maksimal. Dengan demikian adanya pemimpin yang melayani dan dukungan dari organisasi dan juga pemberdayaan kepada dosen-dosen yang ada di asosiasi MPI Kopertais IV dapat menciptakan sikap loyalitas yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Servant Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap loyalitas melalui pemberdayaan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modeling) melalui Software program SPSS 22 dan Amos 22. Dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument penelitian. Responden pada penelitian ini sebanyak 143 responden dengan menggunakan teknik pengambilan *Simple Random Sampling* yaitu semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dan dapat diambil secara acak tanpa strata atau persyaratan tertentu, serta pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian ini yaitu pada H_1 diketahui nilai $cr\ 6,338 > 2$, dan $2,379 > 2$, sehingga memiliki hasil signifikan maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Servant Leadership* terhadap pemberdayaan dan *Perceived Organizational Support* terhadap pemberdayaan. H_2 diketahui memiliki nilai $cr\ 2,337 > 2$ dan $3,574 > 2$ sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Servant Leadership* terhadap loyalitas dan variabel *perceived organizational suport*. H_3 diketahui memiliki nilai $cr\ 3,668 > 2$ sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel pemberdayaan terhadap loyalitas. H_3 memiliki nilai pengaruh total *Servant Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap loyalitas melalui pemberdayaan lebih besar dari nilai pengaruh langsung sehingga berdasarkan hasil ini maka pemberdayaan menjadi variabel intervening yang secara aktif akan membantu meningkatkan loyalitas dosen MPI di asosiasi MPI Kopertais IV

ABSTRACT

Astuti, Henny Widya, 2021, Effect of *Servant Leadership* and Perceived Organizational Support on Lecturer Loyalty Through Empowerment in the MPI (FPMPI) Kopertais IV East Java association, Mini Thesis, Management of Islamic Education Program Faculty of Tarbiyah Institute Pesantren KH. Abdul Chalim. Adviser: Dr. Ari Kartiko, S.T, M.M

Keyword : *Servant Leadership*, Perceived Organizational Support, Loyalty Empowerment.

Servant Leadership can foster a loyal attitude of lecturers towards the organization, so that in this case it is necessary to have leaders who are more optimal in serving their members. Perceived Organizational Support is a form of support from the organization, in the implementation of a good organization, of course, there must be cooperation between members and the organization. Empowerment of lecturers is carried out to increase the ability of the resources owned by the organization to create new potentials and work more optimally. Thus having a leader who serves and supports from the organization as well as empowering the lecturers in the MPI Kopertais IV association can create a high attitude of loyalty.

This research was conducted with the aim of knowing how Servant Leadership and Perceived Organizational Support influence loyalty through empowerment. This study used a quantitative approach using SEM (Structural Equation Modeling) analysis through the SPSS 22 and Amos 22 software programs. Validity and reliability tests were carried out on the research instrument. Respondents in this study were 143 respondents using the Simple Random Sampling technique, that is all populations have the same opportunity to be sampled and can be taken randomly without any strata or specific requirements, and data collection was carried out using a questionnaire.

Based on the results of this study, namely on H1 it is known that the value of cr is $6.338 > 2$, and $2.379 > 2$, so that it has significant results, so there is a significant influence between Servant Leadership variables on empowerment and Perceived Organizational Support on empowerment. H2 is known to have a cr value of $2.337 > 2$ and $3.574 > 2$ so that there is a significant influence between the Servant Leadership variable on loyalty and the perceived organizational support variable. H3 is known to have a cr value of $3.668 > 2$ so that there is a significant influence between empowerment variables on loyalty. H3 has a total influence value of Servant Leadership and Perceived Organizational Support on loyalty through empowerment greater than the value of direct influence so based on these results empowerment becomes an intervening variable that will actively help increase the loyalty of MPI lecturers in the MPI Kopertais IV association.

مستخلص البحث

أستوتي، هيني ويديا. ٢٠٢٢ ، تأثير القيادة الخادمة والدعم التنظيمي المتصور على ولاء المحاضر من ، أطروحة ، برنامج دراسة إدارة التعليم ٤ كوبرتايس إدارة التربية الإسلامية خلال التمكين في جمعية الإسلامي ، كلية التربية ، كياهايا الحاج عبد الحلیم، مع المشرف الدكتور آري كارتیکو، س.ت.، م.م.

الكلمات المفتاحية : القيادة الخادمة، الدعم التنظيمي المتصور، الولاء، والتمكين

يمكن للقيادة الخادمة تعزيز موقف الولاء للمحاضرين للمنظمة ، لذلك في هذه الحالة هناك حاجة إلى قائد أكثر مثالية في خدمة أعضائها. الدعم التنظيمي المتصور هو شكل من أشكال الدعم من المنظمة ، في تنفيذ يتم تمكين المحاضرين لتحسين. منظمة جيدة ، بالطبع ، يجب أن يكون هناك تعاون بين الأعضاء والمنظمة قدرة الموارد التي تملكها المنظمة على خلق إمكانات جديدة والعمل على النحو الأمثل. وبالتالي ، فإن وجود إدارة كوبرتايس للتربية الإسلامية قادة بخدمة ويدعمون من المنظمة وأيضا تمكين المحاضرين في جمعية يمكن أن يخلق موقفا من الولاء العالي.

تم إجراء هذا البحث بهدف معرفة كيفية تأثير القيادة الخادمة والدعم التنظيمي المتصور على الولاء من خلال (نمذجة الاستخراج الهيكلية) من SEM التمكن. يستخدم هذا البحث طريقة النهج الكمي باستخدام تحليل يتم إجراء اختبارات السلاخية والموثوقية لأدوات البحث. كان Amos 22 و SPSS 22 خلال برامج المحاسبين في هذه الدراسة 143 مستجيبا يستخدمون التقنية أخذ العينات العشوائية البسيطة ، أي أن جميع السكان لديهم نفس الفرصة لتصبح سامبل ويمكن أخذهم عشوائيا دون طبقات أو متطلبات معينة ، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات.

هي $6,338 > 2$ ، و $2,379 < cr$ ، من المبرر أن قيمة H_1 ، بناء على نتائج هذه الدراسة وتحديد في 2، بحيث يكون لها نتائج معنوية، فهناك تأثير كبير بين متغيرات القيادة الخادمة على التمكين والدعم تبلغ $2,337 > 2$ و $3,574 < CR$ لها قيم H_2 التنظيمي المتصور على التمكين من المعروف أن من . لذلك هناك تأثير كبير بين متغير القيادة الخادمة على الولاء ومتغير الدعم التنظيمي المتصور تبلغ $3.668 > 2$ ، لذلك هناك تأثير كبير بين متغير التمكين على الولاء لها قيمة H_3 المعروف أن له قيمة التأثير الكلي للقيادة الخادمة والدعم التنظيمي المحرك على الولاء من خلال التمكين أكبر من H_3 قيمة التأثير المباشر بحيث بناء على هذه النتائج ، يصبح التمكين متغيرا تدخليا سيساعد بشايط على زيادة ٤ إدارة كوبرتايس للتربية الإسلامية في جمعية للتربية الإسلامية ولاء محاضري