HUBUNGAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS WACHID HASYIM 2 TAMAN SIDOARJO

SKRIPSI

Oleh :

HARYO AGUS PUJIANTO
D73214038

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN (FTK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2018

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS WACHID HASYIM 2 TAMAN SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam

Menyelesaikan Program Strata Satu (S-1) Fakultas Tarbiyah

dan Keguruan

Oleh:

HARYO AGUS PUJIANTO

D73214030

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN (FTK)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

S U R A B A Y A

2018

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh:

NAMA : HARYO AGUS PUJIANTO
NIM : D73214038
JUDUL : **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS WACHID HASYIM 2 TAMAN SIDOARJO**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 1 Juli 2018

Pembimbing II	Pembimbing I
Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA	**Muhammad Nuril Huda, M. Pd**
NIP. 195208121980031006	**NIP. 198006272008011006**

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Haryo Agus Pujianto ini telah dipertahankan di depan

Tim Penguji Skripsi

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri

Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 16 Juli 2018

Mengesahkan,

Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Masud, M. Ag., M. Pd.I

NIP.196301231993031002

Penguji I,

Dra. Liliek Channa AW, M. Ag

NIP.195712181982032002

Penguji II,

Drs. H. Nur Kholis, M.Ed. Admin., Ph.D

NIP. 196703111992031003

Penguji III,

Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA

NIP.195208121980031006

Penguji IV,

Muhammad Nuril Huda, M. Pd

NIP.198006272008011006

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : HARYO AGUS PUJIANTO
NIM : D73214038
JUDUL : **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS WACHID HASYIM 2 TAMAN SIDOARJO**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 1 Juli 2018
Yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL
3FDF7AFF077484326
6000
ENAM RIBU RUPIAH

HARYO AGUS PUJIANTO
D73214038

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Haryo Agus Pujianto
NIM : D73214038
Fakultas/Jurusan : FTK / KI / MPI
E-mail address : haryoagus2@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Hubungan Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman Sidoarjo

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,

Penulis

(Haryo Agus P.)

ABSTRAK

Haryo AGUS PUJIANTO (D73214038), 2018 : Hubungan Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman Sidoarjo, Dosen Pembimbing, (1) Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA (2) Muhammad Nuril Huda, M.Pd.I

Dalam upaya mencapai tujuan sekolah, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah dengan adanya seorang pemimpin yang partisipatif dan juga komitmen organisasi yang baik. Seorang pemimpin/kepala sekolah yang memiliki gaya Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan komitmen organisasi. Sedangkan sekolah yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, komitmen organisasi di sekolah, dan hubungan kepemimpinan partisipatifr dengan komitmen organisasi di sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Teknik penelitian ini adalah dengan kuesioner/angket. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif statistik dan *korelasi product moment.*

Dari pengujian data diketahui bahwa tingkat kualitas akuntabilitas kepemimpinan partisipatif dengan rata-rata sebesar 56.27, sedangkan tingkat kualitas akuntabilitas pada komitmen organisasi memiliki rata-rata sebesar 75.35. Dari pungujian hasil telah diperoleh skor korelasi sebesar 0.476 dengan signifikansi $p=0.000 < 0.05$. Artinya terdapat hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi, dari skor yang diperoleh berdasarkan hasil hitung *product moment* diperoleh nilai sebesar 0.476 maka diketahui bahwa tingkat korelasinya tinggi. Berdasarkan besarnya hubungan variabel kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi menandakan bahwa faktor kepemimpinan partisipatif kepala sekolah sangat kuat untuk membentuk komitmen organisasi yang tinggi di sekolah.

Kata kunci : *Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

LEMBAR PENGESAHAN iii

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI iv

MOTTO v

PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Masalah 6
D. Manfaat Penelitian 6
E. Penelitian Terdahulu 7
F. Sistematika Pembahasan 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Partisipatif 10
B. Komitmen Organisasi 16
C. Hubungan Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen organisasi. 21
D. Hipotesis Penelitian 23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Populasi dan sampel penelitian 28
C. Teknik Pengumpulan Data 28
D. Analisis Data 30
E. Validitas dan Reabilitas 33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Subjek 40
B. Deskripsi dan Reliabilitas Data 42
C. Hasil 48
D. Pembahasan 50
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 55
B. Saran 56
DAFTAR PUSTAKA 58
LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skor jawaban kuisioner 25

Tabel 2. *Blue print* skala kepemimpinan partisipatif 26

Tabel 3. *Blue print* skala komitmen organisasi 27

Table 4. Sebaran item valid dan gugur skala kepemimpinan partisipatif…...35

Table 5. Sebaran item valid dan gugur skala komitmen organisasi 37

Tabel 6. Hasil Uji Estimasi Reliabilitas 39

Tabel 7. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 40

Tabel 8. Responden Berdasarkan Pendidikan 41

Tabel 9. Responden Berdasarkan lulusan 42

Tabel 10. Deskripsi statistik 43

Tabel 11. Deskripsi Jenis Kelamin 44

Tabel 12. Deskripsi Jabatan 45

Tabel 13. Deskripsi Pendidikan 46

Tabel 14. Hasil Uji Estimasi Reliabilitas 48

Tabel 15. Hasil Uji Korelasi Product Moment 49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner skala kepemimpinan partisipatif

Lampiran 2. Kuisioner skala komitmen organisasi

Lampiran 3. Tabulasi data kepemimpinan partisipatif

Lampiran 4. Tabulasi data komitmen organisasi

Lampiran 5. *Output* SPSS uji estimasi reliabilitas

Lampiran 6. *Output* SPSS uji korelasi product moment

Lampiran 7. Surat izin penelitian

Lampiran 8. Surat keterangan penelitian

Lampiran 9. Data guru di SMA Wachid Hasyim 2 Taman

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya kepemimpinan sebagai suatu proses sosial, dimana di dalamnya terdapat interaksi saling mempengaruhi satu sama lain. Kepemimpinan memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Menurut Richard L. Hughes, Robbert C. Ginnett dan Gordon J. Corpy, kepimimpinan adalah suatu seni atau sains. Kepimimpinan dikatakan suatu seni, bahwa kepemimpinan diterapkan dalam praktek memimpin sistem sosial. Orang yang mempelajari dan menguasai ilmu kepemimpinan belum tentu mampu memimpin dengan baik. Banyak pemimpin yang dapat memimpin dengan baik tanpa mempelajari ilmu kepemimpinan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai sains, bahwa kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang memenuhi persyaratan sebagai ilmu pengetahuan antara lain mempunyai objek, metode, teori, dan penelitian ilmiah.[1]

Kata kunci penting dalam ilmu kepemimpinan adalah pemimpin, pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh masyarakat dan secara langsung maupun tidak langsung berupaya

[1] Wirawan,MSL, *Kepemimpinan; Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian* (Jakarta: rajawaili pers, 2017), hal. 8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi pengikutnya. Pemimpin dapat dikelompokkan menjadi pemimpin formal dan nonformal. Pemimpin formal adalah pemimpin yang menduduki jabatan formal kepemimpinandalam suatu organisasi formal yang didirikan berdasarkan undang-undang atau perturan negara, seperti kepala sekolah, presiden, ketua DPR, rector dll. Sedangkan pemimpin non formal yaitu pemimpin yang tidak menduduki jabatan organisasi formal, tetapi mempunyai pengaruh dalam anggota sistem sosial, seperti kyai, tokoh masyarakat, budayawan, dll.[2]

Kepemimpinan partisipatif adalah suatu bentuk kepemimpinan yang menyangkut usaha seorang manajer untuk mendorong dan memfasilitasi partisipasi bawahan dalam mengambil keputusan maupun kebijakan organisasi.[3]

Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi maupun komitmen suatu organisasi adalah kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif berasumsi bahwa proses pembuatan keputusan oleh kelompoklah yang seharusnya menjadi fokus utama kepemimpinan. Model ini dilandasi pada asumsi :

1. untuk tujuan meningkatkan efektifitas organisasi
2. harus dijalankan disekolah-sekolah yang disokong oleh nilai-nilai demokrasi.
3. ia menjadi penting dalam konteks manajemen berbasis sekolah dimana para *stakeholder* yang sah berbagi kepentingan.

[2] Ibid, hal. 9

[3] Ati cahayani, *Kepemimponan Dalam Organisasi, Edisi ke 7, (*Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media), hal 99

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepemimpinan partisipatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan pemimpin dalam melibatkan diri sendiri serta orang lain, memotivasi, mengambil keputusan dengan melibatkan orang lain, dan bekerjasama dengan setiap personel yang terdapat dalam organisasi, serta melibatkan setiap elemen organisasi dalam setiap pengambilan keputusan atau penentuan kebijakan dalam organisasi.

kepemimpinan kepala sekolah di SMA Wachid Hasyim 2 Taman Sidoarjo memakai model kepemimpinan partisipatif. Diaman dalam hasil wawancara peneliti dengan beberapa responden di sekolah tersebut menyatakan bahwa dalam setiap pengambilan keputusan seorang kepala sekolah melibatkan peran dari bawahannya. Dan juga seorang pemimpin atau kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada bawahan untuk dapat memecahkan masalah dalam beberapa hal.

Salah satu hasil dari kepemimpinan atau pemimpin mempengaruhi pengikutnya adalah komitmen organisasi para pengikutnya. Jika komitmen para pengikutnya tinggi maka mereka akan melaksanakan tugas secara maksimal dan akan menghasilkan kinerjai yang sangat baik. Komitmen para pengikut dalam organisasi yang diikutinya mempengaruhi kinerja organisasi dalam menjapai tujuannya. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.[4]

Komitmen organisasi juga diartikan sebagai perasaan keterkaitan dan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia berada.[5] Dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang.

Di SMA Wachid Hasyim 2 Taman Sidoarjo. Pada sekolah tersebut diketahui komitmen dari karyawan relatif besar. Dibuktikan dengan banyak guru atau tenaga kependidikan yang mempunyai masa kerja cukup lama antara 10-30 tahun. Dan juga banyak guru yang berprestasi, ini membuktikan bahwa guru dan tenaga kependidikan disana sangat berkomitmen dalam memajukan kualitas mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Kepemimpinan partisipatif dianggap sangat berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi. Peran seorang pemimpin yang selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan dapat memotifasi bawahan serta dalam pengambilan sebuah keputusan seorang pemimpin selalu melibatkan bawahan, menjadi sebuah alasan dan pengaruh bagi karyawan

---

[4] Andriani Lestari, *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Stratejik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat*, Vol. 23 No. 1 (sukabumi: Jurnal Aplikasi Pendidikan, 2016)

[5] Wirawan,MSL, *Kepemimpinan; Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian* (Jakarta: rajawaili pers, 2017), hal. 771

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadapt komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu dalam mengetahui sejauh mana peran atau hubungan dari kepemimpinan partisipatif ini dengan komitmen organisasi, peneliti mengangkat judul "Hubungan Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman".

SMA Wachid Hasyim 2 Taman mempunyai jumlah guru sebanyak 41 orang dan jumlah tenaga kependidikan sebanyak 10 orang yang kebanyakan guru dan tenaga kependidikan memiliki loyalitas yang besar terhadap sekolah. Dibuktikan dengan lamanya mereka berkerja dan kinerja yang telah mereka capai. Serta, gaya kepemimpinan yang di aplikasikan oleh kepala sekolah bisa dikatakan mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif, karena kepala sekolah selalu merundingkan setiap keputusan atau kebijakan yang akan diambil dengan guru dan tenaga kependidikan.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian yang akan dilakukan terdapat beberapa rumusan masalah yang akan di teliti

1. Bagaimana kepemimpinan partisipatif di SMA Wachid Hasyim 2 Taman?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bagaiman komitmen organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman?
3. Sejauh mana hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman?

C. Tujuan Penelitian

Setelah melakukan penelitian, diharapkan peneliti akan mengetahui beberapa hal dari aspek rumusan masalah yang diteliti

1. Mengetahui kepemimpinan partisipatif di SMA Wachid Hasyim 2 Taman.
2. Mengetahui komitmen organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman.
3. Mengatahui hubungan Antara kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis
   a. Menambah pengetahuan penulis tentang kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi
   b. Menambah kontribusi keilmuan di bidang kepemimpinan, terutama tentang kepemimpinan partisipatif
2. Manfaat Praktis

   Dapat dijadikan masukan bagi sekolah tentang meningkatkan kualitas sekolah dengan kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dicantumkan sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian, penulis peroleh dari jurnal penelitian. Sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Deddy Junaedi, Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami yang berjudul ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PG. Kebet Baru Malang)” ini meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini dengan yang penulis sedang teliti adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaannya adalah dari penelitian yang dilakukan oleh Dedi Junaedi dkk membahas beberapa factor yng mempengaruhi komitmen organisasi sedangkan yang sedang penulis teliti hanya membahas satu variable X yaitu kepemimpinan partisipatif yang berhubungan dengan variable Y yaitu komitmen organisasi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Adhi Krisna Yuliawan, I Wayan Gede Supartha yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar) ini membahas tentang bagaimana gaya kepemimpinan itu berpengaruh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap beberapa variable yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Kesamaan penelitian ini dengan yang sedang penulis teliti adalah sama-sama mebahas tentang gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaanya adalah dari faktor yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini faktor yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan penulis hanya memfokuskan hubungan partisipatif dengan komitmen organisasi.

F. Sistematika Pembahasan

Kerangka penelitian secara garis besar dan secara keseluruhan terdiri dari lima bab utama, yaitu:

1. Bab I – Pendahuluan

   Pada bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, keaslian penelitian, serta sistematika pembahasan.

2. Bab II – Kajian Pustaka

   Pada bab II ini akan diuraikan hasil dari konseptualisasi variable Y, konseptualisasi variable X, hubungan variable X dan Y. landasan teoritis, serta hipotesis

3. Bab III – Metode Penelitian

   Dalam bab III ini menjabarkan bagaimana penelitian dilakukan. Penelitian menggunakan non eksperimen, sistemtikanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdiri dari variable penelitian dan devinisi operasional, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, dan analisis data

4. Bab IV – hasil Penelitian dan Pembahsan

   Pada bab IV ini terdiri dari deskripsi subjek, deskripsi dan reliabilitas data, hasil, dan pembahasan untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah penlitian

5. Bab V – Penutup

   Bagian ini merupakan penutup dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang dianggap berguna.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Partisipatif

1. Pengertian

Asep Suryana mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.[6]

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja bawahan yang maksimal.[7]

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan. Kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur keputusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan pemimpin.

---

[6] Andriani Lestari, Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Stratejik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat, vol. 23 No. 1, (Sukabumi: jurnal administrasi pendidikan, 2016)

[7] Badarus Samsi, Budijono, Dina Suryawati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Desa Terhadap Efektivitas Kerja Bawahan Di Kantor Desa Bago Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo,* (Jember: artikel ilmiah, 2014)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Burhanuddin dalam bukunya administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan, mendefinisikan gaya kepemimpinan partisipatif sama pengertiannya dengan kepemimpinan demokratis, yaitu seorang pemimpin mengadakan konsultasi dengan para bawahannyamengenai tindakan-tindakan keputusan-keputusan diusulkan atau dikehendaki oleh pimpinan, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusandan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan.

Menurut Sukarna kepemimpinan partisipatif adalah dimana pimpinan selalu memberi kesempatan kepada yang dipimpinnya untuk ikut serta secara aktif, baik mental, spiritual, fisik, maupun material didalam segala kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Kepemimpinan gaya partisipatif tidak pernah menghambat atau membendung inisiatif-inisiatif bawahan untuk mengembangkan diri dan turut serta mengembangkan kehidupan yang dianut daripada organisasi[8]

Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Maksud dari sedikit pengarahan disini, pemimpin tidak hanya duduk diam dan memberikan banyak perintah, tetapi pemimpin itu sendiri juga ikut berpartisipasi. Kepemimpinan partisipatif dapat dipandang sebagai suatu jenis perilaku yang berbeda, meskipun dapat

[8] ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digunakan bersama-sama untuk melaksanakan tugas khusus dan menunjukkan perilaku hubungan antara pemimpin dan bawahan.

Sebagai contoh, berdiskusi dengan karyawan untuk merancang sistem waktu yang fleksibel, dapat menghasilkan perencanaan jadwal kerja yang lebih baik dan dapat sebagai tanda perhatian pemimpin atas kebutuhan karyawannya. Selain itu gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan kesadaran bawahan terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat perspektif baru. Melalui gaya kepemimpinan ini, pemimpin terus merangsang kreativitas bawahan dan mendorong bawahan untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama.

2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif menyangkut baik pendekatan kekuasaan maupun perilaku kepemimpinan. Kepemimpinan, menyangkut aspek-aspek kekuasaan seperti:

a. Bersama-sama menanggung kekuasaan (*power sharing*),
b. Pemberian kekuasaan (*empowering*)
c. Proses-proses yang saling mempengaruhi secara timbal balik
d. Prosedur-prosedur spesifik yang digunakan untuk berkonsultasi dengan orang lain, untuk memperoleh gagasan dan saran-saran, serta perilaku spesifik yang digunakan untuk pendelegasian kekuasaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Salah satu bentuk kepemimpinan partisipatif adalah dengan melibatkan orang lain dalam pembuatan keputusan. Meskipun para ahli masih belum bersepakat tentang prosedur-prosedur untuk mengambil suatu keputusan, tetapi secara garis besar para ahli menyatakan bahwa terdapat empat prosedur (cara) pengambilan keputusan, yaitu:

a. Konsultasi.

Manajer menanyakan ide, gagasan atau pendapat pada karyawan, kemudian membuat keputusan sendiri setelah dengan serius mempertimbangkan saran dan perhatian karyawan.

Pada pengambilan keputusan dengan cara konsultasi, terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan sang pemimpin,

1) Pemimpin menunjukkan sebuah keputusan yang telah dibuat sebelumnya tanpa konsultasi sebelumnya, tetapi bersedia melakukan modifikasi, jika ada keberatan atau saran yang bagus.
2) Pemimpin menunjukkan proposal sementara dan secara aktif mendorong karyawan untuk memberikan saran demi perbaikan proposal tersebut.
3) Pemimpin menyajikan sebuah masalah dan meminta karyawan untuk berpartisipasi dalam mendiagnosanya dan mengembangkan penyelesaiannya, tetapi membuat keputusan akhir sendiri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Keputusan bersama.

Manajer bertemu dengan karyawan untuk mendiskusikan masalah yang dihadapi dan membuat keputusan bersama. Di sini partisipasi Manajer dan karyawan dapat dikatakan sama, dalam pengambilan keputusan akhir.

c. Pendelegasian.

Manajer memberikan otoritas dan tanggung jawab untuk membuat keputusan pada seseorang atau kelompok karyawan. Manajer biasanya hanya menentukan batas pembuatan keputusan final, dan persetujuan awal tidak selalu diperlukan sebelum keputusan diimplementasikan.

Kepemimpinan model ini juga disebut sebagai kepemimpinan terbuka, bebas, *non directive.*[9] Orang yang menganut pendekatan ini dalam artian mengikuti gaya kepemimpinan partisipatif hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya memberi informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada bawahan atau anggota organisasi untuk mengembangkan strategi dan pemecahan dari masalah yang ada.

Pada dasarnya, gaya kepemimpinan partisipatif ini dalam penerapannya untuk aspek kewenangan memiliki kemampuan yang

[9] Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rendah. Namun, ia memiliki kemauan ataupun kinerja yang tinggi. Karakteristik model kepemimpinan partisipatif, antara lain:[10]

a. Pemimpin melakukan komunikasi dua arah
b. Secara aktif mendengar den responsive terhadap keluhan dari bawahan.
c. Mendorong bawahan untuk menggunakan kemampuan secara operasional dan optimal.
d. Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Karakterisitik inilah yang menjadi ciri-ciri pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif dalam organisasi profit maupun non profit.

Manfaat, yang potensial akan diperoleh dari kepemimpinan partisipatif adalah:

a. Kualitas keputusan yang diambil, biasanya lebih baik, bila para peserta mempunyai informasi dan pengetahuan yang tidak dipunyai sang pemimpin
b. Bersedia untuk kerjasama dalam mencari suatu pemecahan yang baik, untuk suatu masalah keputusan
c. Keputusan yang diambil, biasanya lebih dapat diterima oleh para partisipan,

[10] Ibid,46.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Peluang untuk memperoleh suatu pengaruh terhadap sebuah keputusan, biasanya akan meningkatkan komitmen dalam hal tersebut

e. Kepuasan terhadap proses pengambilan keputusan, biasanya juga lebih tinggi,

f. Menumbuhkan dan mengembangan keahlian dalam pengambilan keputusan

B. Komitmen organisasi

1. Pengertian

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Menurut Gibson komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Identifikasi dengan tujuan organisasi.
b. Perasaaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi.
c. Perasaaan loyalitas terhadap organisasi.

Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komtimen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja.

Ada dua pandangan terhadap komitmen, yaitu: [11]

a. Tradisional: komitmen sebagai kondisi sepihak, dimana organisasi mengupayakan/mengharapkan kesetiaan dan pengabdian dari anggota.
b. Modern: komitmen merupakan kebutuhan timbal balik antara organisasi dan anggota.

2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasioanal yang diutarakan oleh J.P Meyer dan J.J Allen (1991), adalah: [12]

[11] Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Posdakarya, 2015), 121.
[12] Wirawan,MSL, *KEPEMIMPINAN; teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian* (Jakarta: rajawaili pers, 2017), 772.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Komitmen efektif (*Affectif Commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen afektif merupakan komponen hasrat atau keinginan. Yang berarti para pegawai atau bawahan berhasrat atau berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini dapat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik demografik seperti umur, jenis kelamin, dan pendidikan. Namun, pengaruh tersebut umunya tidak kuat dan juga tidka konsisten. Sebagai contoh,seorang karyawan Pecto mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

b. Komitmen berkelanjut (*continuance comimitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen berkelanjutan adalah komponen kebutuhan atau memperoleh versus kehilangan pekerjaan dalam organisasi. Orang mungkin berkomitmen dalam organisasi sebab ia mempersepsiskan biaya tinggi jika kehilangan keanggotaan dalam organisasi. Biaya tinggi itu seperti baiaya ekonomi (misalnya, proses penambahan uang pensiun) dan biaya sosial. Atau bisa juga seorang karyawan mungkin akan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ia di bayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Dalam komitmen ini seorang individu tetap bekerja dan menjadi anggota karena perasaan kewajiban moral. Sebagai contoh,seorang karyawan yang memelopori sebuah inisatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa "meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit" bila ia pergi.

Dalam komitmen organisasi ada empat hal yang menjadi unsuir-unsur dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:[13]

a. Keyakinan yang kuat terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Keyakinan individu yang kuat akan memberi landasan untuk mengambil keputusan apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan. Komitmen yang kuat pula juga akan membuat individu tersebut memutuskan apakah dirinya akan berkomitmen atau tidak terhadap organisasi
b. Keinginan melakukan tindakan atas nama organisasi. Keinginan yang kuat untuk melakukan suatu hal atau bertindak atas nama organisasi merupakan suatu komponen yang mencirikan seseorang itu memiliki komitmen terhadap organisasi.

[13] Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Posdakarya, 2015), 122

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Keinginan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi merupakan suatu kondisi yang seharusnya tumbuh pada individu ketika ia memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.
d. Tingginya keluaran dan kurangnya kemangkiran. Tingginya keluaran/hasil yang di peroleh danm semakin sedikitnya tingkat kemangkiran dari setiap individu merupakan unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasinya.

Untuk memahami komitmen lebih mendalam, kita dapat mengidentifikasi tiga hal berikut dalam memahami komitmen, yaitu sebagai berikut:[14]

a. Komitmen sebagai pengorbanan dan investasi energi individu terhadap organisasi. Dalam hal ini individu dianggap mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi jika individu tersebut berkorban tenaga maupun waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan ini menjadi relevan dengan pepatah yang mengatakan "jangan Tanya apa yang diberikan organisasi pada nggota. Tetapi Tanya;lah apa yang dapat diberikan anggota terhadap organisasi.
b. Komitmen sebagai hubungan timbal balik. Pendekatan ini menganalisis bahwa komitmen bukan menjadi milik organisasi tetapi juga milik individu. Komitmen dianalisis menjadi hyal yang

[14] Ibid, 123.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

resiprokal (saling). Organisasi dapat tercapai tujuannya dengan kontribusi dari anggota dan anggota dapat keuntungan dari yang didapat dalam organisasi.

c. Komitmen dipandang sebagai pemelihara kesetiaan. Dalam pendekatan ini menganalisis bahwa individu yang mempunyai komitmen yang tinggi merupakan bentuk interpretasi dari suatu kesetiaaan. Dimana individu yang mempunyai komitmen yang tinggi dianggap sebagai seorang yang setia terhadap organisasi.

C. Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif Dengan Komitmen Organisasi

Sri Rahmi mengemukakan kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang terus menerus melibatkan seluruh elemen organisasi dalam mengambil keputusan kebijakan organisasi. Titik tekannya hanya menggunakan partisipasi anggota organisasi, dan pemimpin hanya akan melegalkan keputusan yang disetujui oleh semua pihak dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.[15]

Komitmen Organisasi didefinisikan oleh Luthans sebagai sikap yang menunjukkan loyaliotas karyawan kepada organisasi yang diikutinya dan

[15] Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi,* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mencurahkan seluruh perhatian dan kinerjanya untuk tercapainya tujuan-tujuan organisasi.[16]

Kepemimpinan secara khusus tecermin melalui gaya kepemimpinan. Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan partisipatif, akan sangat mampu mempengaruhi kondisi kerja, motivas dan kepuasan kerja, menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi akan dapat meningkatkan kinerja dan juga berlaku sebaliknya, jika penerapannya tidak sesuai dengan konidisi perilaku kerja dari para anggota organisasi.[17] Gary Yukl (1994) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi.[18] Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadapt komitmen organisasi karyawan.

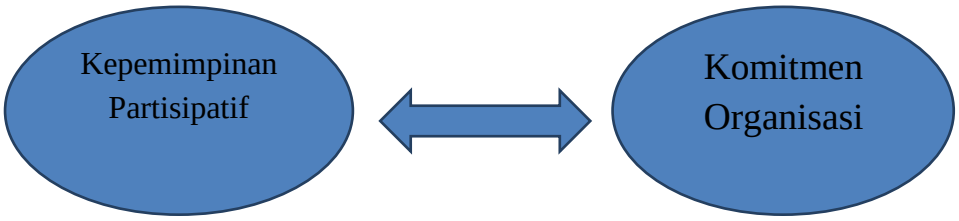
---

[16] Adhi Krisna Yuliawan & I Wayan Gede Supartha. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar),* (Bali)

[17] Prihatin Lumbanraja, *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara),* Vol. 7, No. 2 (Sumatera: Jurnal Aplikasi Manajemen, 2009)

[18] Sovyia Desianty, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Semarang,* Vol. 2 No. 1 (Semarang: Jurnal Study Manajemen dan Organisasi, 2005)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 1.1

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah ramalan terhadap hasil penelitian, yang dimaksud dengan hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara terhadap hasil penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka berfikir di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = tidak ada hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi

H_1 = ada hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi

Hipotesis nol yang dilambangkan dengan H_0 di atas menyatakan tidak ada hubungan antara variabel x yaitu kepemimpinan partisipatif dan variabel y yaitu komitmen organisasi yang akan diteliti. Lawan kata dari hipotesis nol adalah hipotesis alternatif yang dilambangkan dengan H_1 yang menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi. Salah satu dari kedua hipotesis di atas pasti ada yang diterima dan ada yang ditolak apabila hipotesis nol diterima maka hipotesis alternatif otomatis ditolak, begitupun berlaku sebaliknya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel

Menurut Sugiyono variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipeklajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. [19]

Berdasarkan pengertian di atas, penelitian ini meliputi faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Maka dalam penelitian ini berlaku dua variabel yang menjadi obyek penelitian, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variable terikat.[20] Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah kepemimpinan partisipatif.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.[21] Dalam hal ini

[19] Prof. Dr. Sugiono, *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: alfabeta, 2016), 38.
[20] Ibid. 39.
[21] Ibid., 39.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel yang dimaksud adalah komitmen organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman yang dilambangkan dengan Y. Dalam pengukuran komitmen organisasi disini menggunakan skala likert, untuk setiap pernyataan responden diberi nilai 5 tingkatan, yaitu:

Tabel 1. Skor Jawaban Responden

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Definisi Operasional

a. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah menyangkut usaha manager untuk mendorong dan memfasilitasi partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang penting.

Menurut Sri Rahmi, kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang terus menerus melibatkan seluruh elemen organisasi untuk mengambil keputusan kebijakan organisasi.[22]

Menurut definisi diatas kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menuntut seorang pemimpin untuk berusaha memberikan fasilitas kepada bawahan atau anggota

[22] Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi,* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi dalam partisipasinya untuk pengambilan keputusan atau kebijakan organisasi. Untuk mengukur kepemimpinan partisipatif tersebut dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

Tabel 2. *Blue Print* Skala Kepemimpinan Partisipatif

No	Dimensi	Indikator	Skala
1	Konsultasi	1. Permohonan Saran 2. Partisipasi pemecahan masalah	Likert
2	Keputusan Bersama	1. Komunikasi dua arah 2. Diskusi terbuka 3. Respon terhadap keluhan bawahan	Likert
3	Pendelegasian	1. Kepercayaan pada bawahan 2. Pemberian otoritas dan tanggung jawab 3. Persetujuan keputusan	Likert

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi juga diartikan sebagai perasaan keterkaitan dan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia berada.[23]

Richard M. Steers mendefinisikan komitmen sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi

[23] Wirawan,MSL, *KEPEMIMPINAN; teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian* (Jakarta: rajawaili pers, 2017), 771.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepentingan organisasi), dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang anggota/pegawai terhadap organisasinya.[24]

Menurut definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengukur komitmen organisasi tersebut dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

Tabel 3. Blue print skala komitmen organisasi

No	Dimensi	Indikator	Skala
1	Komitmen afektif	1. Mengikatkan diri dengan nilai dan norma organisasi 2. Tujuan organisasi 3. Loyalitas 4. Norma dan nilai organisasi dianggap sama dengan nilai dan norma individu	Likert
2	Komitmen keberlanjutan	1. Keuntungan menjadi anggota organisasi 2. Takut kehilangan sesutau jika meninggalkan organisasi 3. Jaminan sosial 4. Teman kerja yang baik 5. Susah mencari pekerjaan lain	Likert
3	Komitmen normatif	1. Jasa organisasi bagi anggota 2. Tempat bekerja yang lebih baik 3. Pengalaman bekerja	Likert

[24] Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Posdakarya, 2015), 120.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[25] Populasi yang akan diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di sekolah dalam hal ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMA Wachid Hasyim 2 Taman. Dengan jumlah guru sebanyak 74 orang dan jumlah tenaga kependidikan sebanyak 13 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[26] Dalam penelitian ini tidak diambil sampel karena jumlah seluruh karyawan dalam hal ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan kurang dari 100 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data adalah menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

[25] Prof. Dr. Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 117
[26] Ibid, 118

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan pada responden yang berhubungan dengan penelitian. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jawaban yang dibutuhkan terkait dengan besarnya komitmen organisasi yang dimiliki responden, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Wachid Hasyim 2 Taman. Serta hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman. Kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan merupakan hal yang penting, mengingat pengumpulan data ini dilakukan dengan kuesioner dan diharapkan data yang diperoleh dapat dianalisis dan diinterpretasikan untuk diambil kesimpulan. Kerangka kuesioner pada penelitian ini dibagi dalam tiga bagian, yaitu:

a. Bagian yang memuat keterangan mengenai identitas peneliti, tujuan penelitian, serta pembuka kuesioner. [27]
b. Bagian yang memuat pertanyaan-pertanyaan mengenai identitas responden seperti bidang pekerjaan dan posisi jabatan.
c. Bagian yang memuat tentang pertanyaan-pertanyaan terkait hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman.Dokumentasi

[27] Prof. Dr. H.M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Sosial*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 129.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebelum mendapatkan hasil dari penelitian ini, kuesioner di uji coba terlebih dahulu sebelum kuesioner di sebarkan. Setelah kuesioner dinyatakan valid, kuesioner di sebar ke responden di sekolah terkait. Setelah kuesioner disebar, kuesioner di hitung nilai setiap item dan dimasukkan atau ditabulasi di program *microsoft excel*. Setelah itu nilai total setiap item dan setiap responden diolah di program spss untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

2. Dokumentasi

   dilakukan dengan cara mencatat atau mengutip data yang ada di SMA Wachid Hasyim 2 Taman terkait pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Wawancara

   Dengan metode wawancara ini peneliti mengadakan tanya jawab kepala sekolah maupun pendidik dan tenaga kependidikan mengenai komitmen atau kinerja dari setiap individu.

D. Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikaterogikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* berikut ini :[28]

Batas atas rentang skor: (%F x 5) = (100% x 5) / 5 = 500 /5 = 100

Batas bawah rentang skor : (%F x 1) / 5 = (100% x 1) / 5 = 100 /5 = 20

Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat mulai dari skor nilai 20 hingga 100, dengan rentang sebesar 80. Dengan menggunakan *three box method* maka rentang sebesar 80 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang sebesar 26,67 di mana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

20,00 – 46,67 : Rendah

46,68 – 73,35 : Sedang

73,36 – 100 : Tinggi

2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data

[28] Ferdinand Augusty, *Metode Penelitian Manajemen Edisi II*, (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 173.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan teknik *product moment* dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Science) *for windows*. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Langkah–langkah menghitung *product moment* adalah sebagai berikut :[29]

a. Merumuskan hipotesis (H_0 dan H_1)
b. Menentukan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$)

Berikut ini rumus yang paling sederhana yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi yaitu:

a. Rumus koefisien korelasi

$$rxy = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 y^2}}$$

Dimana :

rxy = koefisien korelasi

x = skor butir

y = skor total butir

b. Rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar:

$$rxy = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 y^2}}$$

Dimana :

rxy =Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

[29] Prof. Dr. Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Ibid. 228.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Σxy =Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ =Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ =Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$=Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$=Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

c. Uji signifikansi

Untuk menguji signifikansi, selain menggunakan tabel r, juga dapat menggunakan uji t, dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = t hitung

d. Mengambil kesimpulan, dengan ketentuan :

1) Bila t hitung > t tabel, maka rxy adalah signifikan

2) Bila t hitung < t tabel, maka rxy adalah tidak signifikan

E. Validitas dan Reliabilitas Data

1. Validitas data

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Penilaian validitas masing-masing butir item pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan item.[30] Adapun syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah apabila nilai daya diskriminasi aitem sama dengan atau lebih dari 0,3. Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan gugur atau tidak dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data.

a. Uji validitas skala kepemimpinan partisipatif

Skala kepemimpinan merupakan skala yang dibuat dengan mengacu pada definisi operasional dan telah melalui penilaian ahli *(expert judgment).* Tujuan peneliti melakukan *try out* instrument ini untuk mengetahui butir butir aitem yang terseleksi agar dapat digunakan sebagai instrument pengumpul data mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan benar benar dapat digunakan sebagai instrument pengumpul data untuk penelitian lanjutan.

[30] Azwar, S, *Reliabilitas & Validitas*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Table 4. Sebaran item valid dan gugur skala kepemimpinan partisipatif

Aitem	***Corrected Aitem-Total Correlation***	**Tabel Perbandingan**	**Keterangan**
1	.123	0.3	Tidak valid
2	-.062	0.3	Tidak valid
3	-.027	0.3	Tidak Valid
4	.428	0.3	Valid
5	.356	0.3	Valid
6	.234	0.3	Tidak valid
7	.150	0.3	Tidak valid
8	.434	0.3	Valid
9	.549	0.3	Valid
10	.453	0.3	Valid
11	.599	0.3	Valid
12	.339	0.3	Valid
13	.506	0.3	Valid
14	.550	0.3	Valid
15	.036	0.3	Tidak valid
16	.500	0.3	Valid
17	.584	0.3	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

18	.534	0.3	Valid
19	.590	0.3	Valid
20	.462	0.3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas skala kepemimpinan partisipatif dari 20 item terdapat 6 item yang memiliki daya deskriminasi item kurang dari 0,3 yaitu nomor 1, 2, 3, 6, 7, dan 15 maka aitem tersebut dinyatakan gugur atau tidak dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data.

b. Uji validitas skala komitmen organisasi

Skala komitmen organisasi merupakan skala yang dibuat dengan mengacu pada definisi operasional dan telah melalui penilaian ahli *(expert judgment).*[31] Tujuan peneliti melakukan uji validitas instrument ini untuk mengetahui butir butir item yang terseleksi agar dapat digunakan sebagai instrument pengumpul data mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan benar benar dapat digunakan sebagai instrument pengumpul data untuk penelitian lanjutan.

[31] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D,* (Bandung : Alfabeta, 2016). Hal . 125.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Table 5. Sebaran item valid dan gugur skala komitmen organisasi

Aitem	***Corrected Aitem-Total Correlation***	**Tabel Perbandingan**	**Keterangan**
1	.617	0.3	Valid
2	.621	0.3	Valid
3	.781	0.3	Valid
4	.796	0.3	Valid
5	.410	0.3	Valid
6	.614	0.3	Valid
7	.612	0.3	Valid
8	.717	0.3	Valid
9	.656	0.3	Valid
10	.434	0.3	Valid
11	.489	0.3	Valid
12	.572	0.3	Valid
13	.667	0.3	Valid
14	.663	0.3	Valid
15	.489	0.3	Valid
16	.597	0.3	Valid
17	.596	0.3	Valid
18	.736	0.3	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

19	.625	0.3	Valid
20	.777	0.3	Valid
21	.471	0.3	Valid
22	.342	0.3	Valid
23	.482	0.3	Valid
24	.460	0.3	Valid
25	.615	0.3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas skala komitmen organisasi dari 20 item tidak ada item yang memiliki daya deskriminasi item kurang dari 0,3. Maka keseluruhan item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data.

2. Reliabilitas data

Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Dinyatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 6. Hasil Uji Estimasi Reliabilitas

Skala	Koefisien Reliabilitas	Jumlah item		Jumlah
		Valid	gugur	
Kepemimpinan partisipatif	0,770	14	6	20
Komitmen organisasi	0,935	25	0	25

Dari hasil uji reliabilitas skala kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi yang dilakukan peneliti, maka diperoleh hasil nilai koefesien reliabilitas skala kepemimpinan partisipatif sebesar 0,770 dimana harga tersebut dapat dinyatakan baik atau reliabel sedangkan untuk skala iklim kerja menunjukkan harga koefisien reliabilitas sebesar 0,935 artinya skala tersebut juga baik atau reliabel digunakan sebagai alat ukur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Wachid Hasyim 2 Taman. Sekolah tersebut adalah sekolah swasta atau lembaga pendidikan yang bernaung di bawah yayasan pendidikan dan sosial ma'arif. SMA Wachid Hasyim 2 Taman berada di Jl. Raya Ngelom 86 Taman Sidoarjo. SMA Wachid Hasyim 2 Taman berdiri pada tahun 1970. Sekolah tersebut memiliki luas tanah sebesar 1,448 $m^{2.}$.

Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di SMA Wachid Hasyim 2 Taman yang meliputi pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan SMA Wachid Hasyim yang berjumlah 74 responden, namun kuesioner yang kembali 51 responden. Dalam 51 subjek penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan , yaitu jenis kelamin, jabatan, dan lulusan.

1. Pengelompokan berdasarkan jenis kelamin

   Berdasarkan jenis kelamin subjek penelitian dikelompokkan menjadi dua, yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan gambaran penyebaran subjek sebagai berikut:

Tabel 7. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jumlah	Presentase %
Laki-laki	19	37%
Perempuan	32	63%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan data yang tertera di tabel menjelaskan bahwa responden laki-laki sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 37% sedangkan responden perempuan sebanyak 32 orang dengan presentase 63%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada laki-laki.

2. Pengelompokan berdasarkan jabatan

Pengelompokan responden berdasarkan jabatan dikelompokkan menjadi dua, yaitu responden yang memiliki jabatan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Berikut akan dijelaskan gambaran lebih rinci:

Tabel 8. Responden Berdasarkan Pendidikan

	Jumlah	Presentase %
Pendidik	41	80%
Tenaga kependidikan	10	20%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden dengan jabatan sebagai pendidik berjumlah sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar 80%. Sedangkan pada responden yang memiliki jabatan tenaga kependidikan berjumlah 10 orang dengan presentase 20%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden yang memiliki jabatan pendidik berjumlah lebih banyak dari pada responden tenaga kependidikan yaitu 41 0rang.

3. Pengelompokan berdasarkan lulusan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan dari data yang diperoleh oleh peneliti responden berdasarkan lulusan dikelmpokkan menjadi dua, yaitu responden dengan lulusan SMA sederajat dan responden dengan lulusan S1-S2. Berikut akan dijelaskan gambarang lengkapnya:

Tabel 9. Responden Berdasarkan lulusan

	Jumlah	Presentase %
SMA	4	8%
S1-S2	47	92%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan lulusan SMA paling sedikit dari pada responden dengan lulusan S1-S2 yaitu berjumlah 4 orang dengan presentase sebesar 8%. Sedangkan responden pada lulusan S1-S2 diketahui dengan jumlah 47 orang dan presentasenya 92%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden dengan lulusan S1-S2 lebih banyak dari pada responden dengan lulusan SMA sederajat.

B. Deskripsi dan Reliabilitas Data

1. Deskripsi Data

Statistik deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus dan lain-lainnya.[32] Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui

[32] Dwi priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta : PY Buku Kita, 2009), hal. 50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

deskripsi suatu data seperti skor rata-rata (mean), deviasi standar atau varians, skor minimal dan maksimal. Berdasarkan hasil analisis *descriptive statistic* dengan menggunakan program SPSS *for windows versi* 16.00 dapat diketahui skor minimum, skor maksimum, sum statistik, rata-rata, standar deviasi, dan varians dari jawaban subjek terhadap skala ukur sebagai berikut:

Tabel 10. Deskripsi statistik

	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation
kepemimpinan partisipatif	51	24	44	68	56.27	5.488
komitmen organisasi	51	50	48	98	75.35	11.619
Valid N (listwise)	51					

Berdasarkan table di atas dapat diketahui jumlah subjek yang diteliti dari skala atau variabel kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi adalah sebanyak 51 responden. Dijelaskan juga pada tabel di atas pada skala kepemimpinan patisipatif mendapat rentang skor (range) sebesar 24, sedangkan skor terendah (minimum) yang diperoleh variabel partisipatif adalah sebesar 44 dan skor tertinggi (maximum) adalah sebesar 68 dengan nilai rata-rata sebesar 56,27 serta nilai standar deviasi sebesar 5,488.

Variabel komitmen organisasi jika dilihat di tabel tersebut dapat diketahui jumlah responden atau subjek yang diteliti sebanyak 51 responden. Dijelaskan juga pada tabel di atas pada skala komitmen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi mendapat rentang skor (range) sebesar 51, sedangkan skor terendah (minimum) yang diperoleh variabel partisipatif adalah sebesar 48 dan skor tertinggi (maximum) adalah sebesar 98 dengan nilai rata-rata sebesar 75,35 serta nilai standar deviasi sebesar 11,619.

Selanjutnya deskripsi data berdasarkan data pengelompokan subjek adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 11. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Variabel	Jenis kelamin	N	*Mean*	*Std. deviasi*
1	Kepemimpinan partisipatif	Laki-laki	19	55,74	6,640
		Perempuan	32	56,69	4,765
2	Komitmen organisasi	Laki-laki	19	78,74	11,060
		Perempuan	32	73,34	11,641

Dari tabel 14 di atas dapat diketahui banyaknya data dari total responden sebanyak 51 terdapat 32 responden laki-laki dan 19 responden perempuan. Pada variabel kepemimpinan partisipatif, diketahui rata-rata dari jenis kelamin laki-laki sebesar 55,74 dan perempuan sebesar 56,69. Sedangkan nilai standar deviasi pada jenis kelamin laki-laki sebesar 6,640 dan jenis kelamin perempuan sebesar 4,765. Dari data tersebut diketahui nilai rata-rata dari responden laki-laki lebih tinggi dibanding dengan responden perempuan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada variabel komitmen organisasi, diketahui rata-rata jenis kelamin laki-laki sebesar 78,74 dengan nilai standar deviasi sebesar 11,060 dan pada jenis kelamin perempun diperoleh nilai rata-rata sebesar 73,34 dengan nilai standar deviasi sebesar 11,641. Dari data tersebut diketahui niali rata-rata responden perempuan lebih tinggi dibanding dengan responden laki-laki..

b. Berdasarkan jabatan

Tabel 12. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Variabel	Jabatan	N	*Mean*	*Std. deviasi*
1	Kepemimpinan partisipatif	Guru	41	56,12	5,487
		Tenaga kependidikan	10	56,90	5,744
2	Komitmen organisasi	Guru	41	74,17	11,935
		Tenaga kependidikan	10	80,20	9,167

Dari tabel 15 di atas dapat diketahui banyaknya data dari total responden sebanyak 51 yang kemudian dikelompokkan berdasarkan jabatan. Sebanyak 41 responden menjabat sebagai seorang guru dan 10 responden menjabat sebagai tenaga kependidikan. Pada variabel kepemimpinan partisipatif, diketahui rata-rata dari jabatan guru sebesar 56,12 dan jabatan tenaga kependidikan sebesar 56,90. Sedangkan nilai standar deviasi pada guru sebesar 5,487 dan tenaga kependidikan sebesar 5,744. Dari data tersebut diketahui nilai rata-rata dari responden yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjabat sebagai tenaga kependidikan lebih tinggi dibanding dengan responden yang menjabat sebagai seorang guru.

Pada variabel komitmen organisasi, diketahui rata-rata dari jabatan guru sebesar 74,17 dan jabatan tenaga kependidikan sebesar 80,20. Sedangkan nilai standar deviasi pada guru sebesar 11,935 dan tenaga kependidikan sebesar 9,167. Dari data tersebut diketahui nilai rata-rata dari responden yang menjabat sebagai tenaga kependidikan lebih tinggi dibanding dengan responden yang menjabat sebagai seorang guru.

c. Berdasarkan pendidikan

Tabel 13. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Variabel	Jenis Kelamin	N	*Mean*	*Std. Deviasi*
1	Kepemimpinan partisipatif	S1-S2	47	56,57	5,555
		SMA sederajat	4	52,75	3,304
2	Komitmen organisasi	S1-S2	47	74,96	11,732
		SMA sederajat	4	80,00	10,395

Dari tabel 16 di atas dapat diketahui banyaknya data dari total responden sebanyak 51 yang kemudian dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir. Sebanyak 47 responden berpendidikan S1-S2 dan 4 responden berpendidikan SMA Sederajat. Pada variabel kepemimpinan partisipatif, diketahui rata-rata dari responden yang berpendidikan S1-S2 sebesar 56,57 dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

responden yang berpendidikan SMA Sederajat sebesar 52,57. Sedangkan nilai standar deviasi pada responden yang berpendidikan S1-S2 sebesar 5,555 dan responden yang berpendidikan SMA Sederajat sebesar 3,304. Dari data tersebut diketahui nilai rata-rata dari responden yang berpendidikan S1-S2 lebih tinggi dibanding dengan responden yang berpendidikan SMA Sederajat.

Pada variabel komitmen organisasi, diketahui rata-rata dari responden yang berpendidikan S1-S2 sebesar 74,96 dan responden yang berpendidikan SMA Sederajat sebesar 80,00. Sedangkan nilai standar deviasi pada responden yang berpendidikan S1-S2 sebesar 11,732 dan responden yang berpendidikan SMA Sederajat sebesar 10,395. Dari data tersebut diketahui nilai rata-rata dari responden yang berpendidikan SMA Sederajat lebih tinggi dibanding dengan responden yang berpendidikan S1-S2.

2. Reliabilitas Data

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data (ukuran) yang sama. Instrumen yang reliabel atau dapat dipercaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau handal, akan menghasilkan data yang dipercaya juga.[33] Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Dinyatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Estimasi Reliabilitas

Skala	Koefisien Reliabilitas	Jumlah item		Jumlah
		Valid	gugur	
Kepemimpinan partisipatif	0,770	14	6	20
Komitmen organisasi	0,935	25	0	25

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada skala kepemimpinan partisipatif koefisien reliabilitas diketahui dengan harga sebesar 0,770 yang diketahui bahwa item yang valid sebanyak 14 item dan gugur sebanyak 6 item. Pada skala komitmen organisasi diketahui koefisien korelasi sebesar 0,935 yang diketahui bahwa item yang valid sebanyak 25 item dan gugur sebanyak 0 item. Dengan jumlah masing-masing item pada skala kepemimpinan partisipatif sebanyak 20 item dan komitmen organisasi sebanyak 25 item.

[33] Ibid, hal. 89.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Hasil

Hubungan kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi dperoleh dengan cara menghitung koefisien korelasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS *(Statistical Package For The Social Sciences) for Windows* 16.00.

Menurut sugiyono pedoman untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi sebagai berikut : [34]

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,5999 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Tabel 15. Uji Korelasi Product Moment.

		Kepemimpinan Partisipatif	Komitmen Organisasi
Kepemimpinan Partisipatif	Pearson Correlation	1	.476**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

[34] Dwi priyatno, Mandiri belajar SPSS, (Jakarta : PT Buku Kita, 2009), hal 54.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil analisis data yang diperoleh dapat dilihat pada table uji korelasi product moment di atas, menunjukkan bawa penelitian yang dilakukan oleh peneliti kepada 51 responden di SMA Wachid Hasyim 2 Taman diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0.476 dengan taraf signifikansi 0.000 < 0,05, artinya hipotesis alternative (Ha) yang menyatakan "ada hubungan antara kepemimpinan visioner dengan komitmen organisasi" diterima. Apabila semakin tinggi kepemimpinan partisipatif maka semakin tinggi komitmen organisasi para karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin turun kepemimpinan partisipatif maka komitmen organisasi juga semakin turun dan menolak hipotesis nol (Ho) yang berbunyi "tidak ada hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi".

Berdasarkan hasil uji korelasi product moment di atas diketahui bahwa hasil uji korelasi tersebut menunjukkan nilai sebesar 0.476 yang tegolong dalam kategori sedang. Artinya hubungan antara variabel kepemimpinan partisipati dengan komitemn organisasi memiliki keterkaitan yang sedang saja. Dapat diketahui bahwa hubungan tersebut hanya 40% saja.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan dengan komitmen organisasi di SMA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wachid Hasyim 2 Taman Sidoarjo. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment.* Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai dengan taraf signifikansi 0.000 < 0,05, artinya hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak, yang berarti terdapat hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman Sidoarjo. Diketahui juga bahwa hasil uji korelasi tersebut menunjukkan nilai sebesar 0.476 yang tegolong dalam kategori sedang. Artinya hubungan antara variable kepemimpinan partisipati dengan komitemn organisasi memiliki keterkaitan yang sedang saja. Hal ini juga di ungkapkan oleh Gary Yukl (1994) bahwa pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi.[35]

Seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah mampu meningkatkan komitmen organisasi yang kemudian dapat mendorong bawahan atau karyawan memiliki kinerja yang baik. Seperti yang

[35] Sovyia Desianty, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Semarang,* Vol. 2 No. 1 (Semarang: Jurnal Study Manajemen dan Organisasi, 2005)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diungkapkan Angle dan Perry dalam penelitiannya bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki kondisi[36]:

1. Karyawan tersebut lebih mampu dalam beradaptasi
2. Jumlah karyawan yang keluar masuk lebih sedikit
3. Kelambatan dalam berkerja lebih sedikit
4. Kepuasan kerja lebih tinggi
5. Kinerja yang lebih baik

Dedi junaedi, Bambang Swasto, Hamidah Hayati Utami[37] "*pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional"* adapun hasil penelitian ini ditemukan bahwa Hasil perhitungan koefisien jalur berpengaruh positif dan tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,008 dan nilai Sig sebesar 0,585 (Sig Prob.>0,05).yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kesamaan penelitian yang saat ini sedang peneliti lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh dedi junaedi, Bambang Swasto, Hamidah Hayati Utami adalah terletak pada variabel nya. Dedi Junaedi dan Kawan-kawan menggunakan beberapa variabel. Kesamaannya sama-sama meneliti tentang kepemimpinan dan komitmen organisasi.

---

[36] Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Posdakarya, 2015), 124

[37] Dedi junaedi, Bambang Swasto, Hamidah Hayati Utami. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*, vol.7 No. 1, (Malang: Jurnal Profit)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan data demografi yang didapat oleh peneliti yaitu, jenis kelamin, jabatan, dan pendidikan. Data berdasarkan jenis kelamin terdapat 32 responden laki-laki dan 19 responden perempuan. Pada variabel kepemimpinan partisipatif, diketahui rata-rata dari jenis kelamin laki-laki sebesar 55,74 dan perempuan sebesar 56,69.. Dari data tersebut diketahui nilai rata-rata dari responden laki-laki lebih tinggi dibanding dengan responden perempuan. Pada variabel komitmen organisasi, diketahui rata-rata jenis kelamin laki-laki sebesar 78,74 dan pada jenis kelamin perempun diperoleh nilai rata-rata sebesar 73,34. Dari data tersebut diketahui nilai rata-rata responden perempuan lebih tinggi dibanding dengan responden laki-laki.

Kemudian data yang didapat oleh peneliti berdasarkan jabatan adalah sebanyak 41 responden menjabat sebagai seorang guru dan 10 responden menjabat sebagai tenaga kependidikan. Pada variabel kepemimpinan partisipatif, diketahui rata-rata dari jabatan guru sebesar 56,12 dan jabatan tenaga kependidikan sebesar 56,90. Dari data tersebut diketahui nilai rata-rata dari responden yang menjabat sebagai tenaga kependidikan lebih tinggi dibanding dengan responden yang menjabat sebagai seorang guru. Pada variabel komitmen organisasi, diketahui rata-rata dari jabatan guru sebesar 74,17 dan jabatan tenaga kependidikan sebesar 80,20. Dari data tersebut diketahui nilai rata-rata dari responden yang menjabat sebagai tenaga kependidikan lebih tinggi dibanding dengan responden yang menjabat sebagai seorang guru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemudian data yang diperoleh peneliti berdasarkan pendidikan terakhir. Sebanyak 47 responden berpendidikan S1-S2 dan 4 responden berpendidikan SMA Sederajat. Pada variabel kepemimpinan partisipatif, diketahui rata-rata dari responden yang berpendidikan S1-S2 sebesar 56,57 dan responden yang berpendidikan SMA Sederajat sebesar 52,57. Dari data tersebut diketahui nilai rata-rata dari responden yang berpendidikan S1-S2 lebih tinggi dibanding dengan responden yang berpendidikan SMA Sederajat. Pada variabel komitmen organisasi, diketahui rata-rata dari responden yang berpendidikan S1-S2 sebesar 74,96 dan responden yang berpendidikan SMA Sederajat sebesar 80,00. Dari data tersebut diketahui nilai rata-rata dari responden yang berpendidikan SMA Sederajat lebih tinggi dibanding dengan responden yang berpendidikan S1-S2.

Beradasarkan beberapa penjelasan mengenai kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemimpin memiliki peran yang sangat kuat dalam meningkatkan komitmen dari seorang karyawan. Meningkatnya komitmen dari seorang karyawan akan mempengaruhi dari kualitas kinerja yang akan menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kualitas mutu dan dapat mencapai tujuan sekolah atau organisasi dengan tepat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang kepemimpinan visioner dengan iklim kerja di SMA Wachid Hasyim 2 Taman Sidoarjo, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Penelitian ini telah menjawab bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA Wachid Hasyim 2 Taman Sidoarjo memakai model kepemimpinan partisipatif. Dimana dalam hasil wawancara peneliti dengan beberapa responden di sekolah tersebut menyatakan bahwa dalam setiap pengambilan keputusan seorang kepala sekolah melibatkan peran dari bawahannya. Dan juga seorang pemimpin atau kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada bawahan untuk dapat memecahkan masalah dalam beberapa hal.
2. Dalam penelitian ini juga dapat mengetahui seberapa besar komitmen di SMA Wachid Hasyim 2 Taman Sidoarjo. Pada sekolah tersebut diketahui komitmen dari karyawan relative besar. Dibuktikan dengan banyak guru atau tenaga kependidikan yang mempunyai masa kerja cukup lama antara 10-30 tahun. Dan juga banyak guru yang berprestasi, ini membuktikan bahwa guru dan tenaga kependidikan disana sangat berkomitmen dalam memajukan kualitas mutu pendidikan di sekolah tersebut.
3. Penelitian ini juga telah menjawab bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terbukti secara empiris memiliki korelasi signifikan yang bersifat positif sebesar 0.476. Artinya kepemimpinan partisipatif berpengaruh 40% terhadap komitmen organisasi, semakin tinggi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah maka semakin tinggi komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan kepemimpinan partisipatif dengan komitmen organisasi di SMA Wachid Hasyim 2 Taman Sidoarjo.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan didalamnya. Untuk itu, ada beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan terkait dengan penelitian yang serupa, yaitu:

1. Bagi sekolah

   Sekolah merupakan tempat dimana karyawan mengahabiskan sebagian besar waktunya dalam sehari, sehingga setiap karyawan harus merasa sekolah adalah sebagai rumah sendiri. Sehingga sekolah dharapkan mapu menciptakan suasana/iklim atau atmosfer yang ramah dan nyaman bagi seluruh karyawan dan murid. Karyawan juga memiliki peran penting bagaimana menumbuhkan iklim kerja yang kondusif pada kegiatan sehari-hari.

2. Bagi karyawan

   Diharapkan untuk memiliki tujuan yang realistik dan berusaha untuk mencapai tujuannya agar meningkatkan kepuasan terhadap sekolah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Peneliti selanjutnya disarankan agar mencermati alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan visioner dan iklim kerja. Tatanan bahasa alangkah baiknya jika disesuaikan dengan usia subjek penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

MSL Wirawan. *Kepemimpinan; Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian.* Jakarta: rajawaili pers. 2017

Cahayan. Ati, *Kepemimponan Dalam Organisasi, Edisi ke 7.* Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.

Lestari Andriani. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Stratejik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat,* Vol. 23 No. 1. Sukabumi: Jurnal Aplikasi Pendidikan.

Junaedi , Dedi, Bambang Swasto, Hamidah Hayati Utami. *Pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional,* vol.7 No. 1,. Malang: jurnal profit.

Triatna, Cepi. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan.* Bandung: PT Remaja Posdakarya. 2015.

Rahmi, Sri. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi.* Jakarta: Mitra Wacana Media. 2014.

Desianty. Sovyia, 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Semarang,* Vol. 2 No. 1. Semarang: Jurnal Study Manajemen dan Organisasi.

Krisna Yuliawan, Sri & Gede Supartha, I Wayan. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar.* Bali.

Lumbanraja, Prihatin. *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara),* Vol. 7, No. 2 . Sumatera: Jurnal Aplikasi Manajemen. 2009.

Desianty, Sovyia . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Semarang,* Vol. 2 No. 1 Semarang: Jurnal Study Manajemen dan Organisasi. 2005.

Sugiono. *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif, R&D.* Bandung: Alfabeta, 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta. 2015.

Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Sosial.* Surabaya: Airlangga University Press. 2001.

Augusty, Ferdinand. *Metode Penelitian Manajemen Edisi II.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006.

Azwar, S, 2013. *Reliabilitas & Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri belajar SPSS*. Jakarta : PT Buku Kita.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id