

Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Provinsi Kepulauan Riau

Ita Tryas Nur Rochbani[✉], Miswanto

Program Studi Pendidikan Agama Islam, STAI Ibnu Sina Batam, Kota Batam, Indonesia

Program Studi Pendidikan Agama Islam, STAI Ibnu Sina Batam, Kota Batam, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to examine the correlation between leadership style, organizational culture, and job satisfaction with teacher organizational commitment in Madrasah Aliyah Negeri Riau Islands Province, both partially and simultaneously. This research is a quantitative study with a survey method conducted at MAN in Riau Islands, a population of 155 people and a sample using total sampling. The hypothesis in this study is that leadership style, organizational culture, and job satisfaction have a significant correlation both partially and simultaneously to teacher organizational commitment. Hypothesis testing uses Pearson Product Moment Correlation technique analysis and multiple regression, with a significant level of alpha 5 percent ($\alpha = 0.05$). This study produces findings, namely: leadership style variables have a correlation with teacher organizational commitment. It can be concluded that: leadership style has a correlation with teacher organizational commitment. The implication is that the better the leadership style, the higher the organizational commitment of teachers. Based on the SPSS data output above, the pearson correlation value is 0.537. Then $r_{count} 0.537 > r_{table} 0.178$ so it can be said that the two variables are related or by looking at the sig value. $0.000 < 0.05$, then correlated. So it can be said that X_1 and Y have a relationship. With the degree of relationship the value of 0.537 is in a moderate correlation and the form of the relationship is positive. This means that the higher the leadership style, the greater the organizational commitment and vice versa.

 OPEN ACCESS

ARTICLE HISTORY

Received: 21-12-2024

Accepted: 25-01-2025

KEYWORDS

Leadership Style,
Teacher
Organizational
Commitment

CONTACT: [✉] Itatryasnurrochbani@gmail.com

© 2025 The Author(s). Published by Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru, ID
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits non-commercial re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited, and is not altered, transformed, or built upon in any way.

Introduction

Komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena sebuah komitmen dapat menjadi salah satu faktor yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan kegiatan organisasi dan berperan dalam meningkatkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sebuah tempat kerja yang semakin menantang dan kompleks, praktisi dan cendekiawan telah mengakui pentingnya sebuah komitmen untuk keberhasilan organisasi.¹

Komitmen organisasi, merupakan salah faktor penting dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pelayan publik, tidak terkecuali pelayanan di satuan lembaga pendidikan.² Salah satu usaha pemerintahan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat melalui tunjangan fungsional kerja. Kemudian, masihkah ada seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berkomitmen terhadap profesinya ketika kesejahteraan ataupun finansial materialnya semakin baik. Semua pertanyaan seputar komitmen organisasi di bidang pendidikan akan terus berlangsung melihat realitas, yang mana jauh dari harapan masyarakat.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.³ Hal ini sejalan dengan konsep yang di adaptasi dari pendapat Blau & Boal, yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keberpihakan dan loyalitas guru terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Sebuah sekolah sangat membutuhkan guru-guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar sekolah itu dapat terus bertahan serta dapat meningkatkan kualitas baik proses maupun lulusan yang dihasilkannya. Guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi adalah mereka yang lebih stabil secara emosional dan lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga pada akhirnya dapat menjadi triger (pemicu) bagi pencapaian tujuan pendidikan. Komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi.

Pendidikan di Indonesia juga merupakan salah satu faktor pendukung kemajuan suatu negara, dengan tingginya tingkat pendidikan suatu negara maka dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan ikut andil dalam membangun negaranya. Menurut Martinus Tukiran mengemukakan, Semakin tinggi kualitas pendidikan suatu negara, maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia yang dapat memajukan dan mengharumkan negaranya.⁴

Berdasarkan grand theory dan hasil survei awal yang telah diuraikan di atas, maka terdapat berbagai macam faktor yang memiliki korelasi dengan komitmen organisasi guru dalam melaksanakan kewajiban sebagai pendidik. Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi guru, dengan judul penelitian: Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Kepulauan Riau.

¹ Cesario, F., & Chambel, M. J., "Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance", *Journal Knowledge and Process Management*, Vol 24, No. 2 (Juni 2017): 152–158, <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>.

² Asrul, "Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Kota Medan," (Disertasi, Universitas Negeri Medan, Medan, 2016), 1, <http://digilib.unimed.ac.id/20269/2/9.201.pdf>.

³ Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Penerbit Andi Offset, 2008), 155.

⁴ Tukiran, Martinus. 2020. *Filsafat Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Kanisius. h 133.

Methods

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada pemahaman mendalam mengenai penerapan metode *Project Based Learning* dalam pembelajaran Fiqih. Pendekatan ini dipilih untuk memungkinkan eksplorasi yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti, termasuk interaksi antara guru dan siswa, serta proses implementasi metode pembelajaran dalam konteks yang alamiah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Dalam rancangan metode survei, peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) dari sebuah kecenderungan, perilaku atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut. Babbie menjelaskan: *"Identify the purpose of survey research. This purpose is to generalize from a sample to a population so that inferences can be made about some characteristic, attitude, or behavior of this population"*,⁵ bahwa desain penelitian survei adalah prosedur dalam penelitian kuantitatif di mana peneliti melakukan survei terhadap sampel atau seluruh populasi orang untuk menggambarkan sikap, pendapat, perilaku atau karakteristik populasi. Dari sampel ini, peneliti melakukan generalisasi tentang populasi tersebut. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah di mana data yang diperoleh berasal pernyataan-pernyataan yang kemudian dilakukan pengukuran atau penilaian menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan analisis statistik.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian hubungan (korelasional). Penelitian hubungan bertujuan menguji hipotesis dengan mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien hubungan antar variabel tersebut agar ditentukan variabel mana yang berhubungan.⁶

Result

Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan oleh penulis berdasarkan teori yang ada dengan tahapan sebagai berikut: 1) Mengkaji teori-teori terkait semua variabel yang diakhiri dengan sintesis, 2) Berdasarkan sintesis penulis menentukan indikator untuk masing-masing variabel, 3) Menyusun butir-butir angket dan menetapkan skala pengukuran, 4) Menguji validitas dan reliabilitas masing-masing butir instrumen, untuk selanjutnya dapat ditentukan kelayakan butir instrumen dalam pengumpulan data. Berikut ini akan diuraikan empat instrumen variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Instrumen Variabel Komitmen organisasi (Y)

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah hubungan antara seseorang individu dengan organisasi, sehingga memiliki kemauan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

⁵JohnW.Creswell,*Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), 18-19.

Kuantitatif, dan Mixed

⁶Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2017),

Komitmen organisasi dalam penelitian ini, suatu penelitian yang datanya dikumpulkan melalui angket menggunakan skala instrument likert, dengan indikator:1) kenyamanan, 2) kepuasan gaji dan 3) loyalitas.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen ini sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.4: Kisi-kisi Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan Uji Coba	Butir Setelah Uji Coba
Komitmen Organisasi (Y)	1. Kenyamanan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	2. Kepuasan gaji	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23
	3. Loyalitas	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40
Jumlah		40	38

d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Tujuan uji validitas butir instrumen penelitian yaitu suatu proses untuk melihat keakuratan butir instrumen dalam mengukur variabel yang dimaksud. Kriteria valid atau tidak valid butir instrumen yaitu jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir tersebut dikatakan valid, namun jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir dinyatakan tidak valid atau gugur pada taraf signifikansi alfa (α) = 0,05 dengan $dk = n-2$. Validitas suatu instrumen dapat ditentukan berdasarkan formula koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Korelasi *product moment* adalah salah satu tehnik untuk mencari hubungan antar dua variabel yang kerap kali digunakan.⁷ Uji validitas variabel komitmen organisasi menggunakan rumus Karl Person.

Hasil Uji Validitas item 1, menggunakan Microsoft Excel dan perhitungan manual, tampak pada tabel sebagai berikut:

⁷ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2012), 190.

Tabel. 3.5: Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi Item 1 Microsoft Excel dan perhitungan manual

No	Skor Item	ΣY	x_2	ΣY^2	xy	Perhitungan Manual Dengan rumus Karl Person
Resp	x_1					
1	5	164	20	26896	820	$r_{xy} = \frac{(N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y))}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$ <p>Keterangan:</p> r_{xy} : Hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total X : Skor setiap item pertanyaan Y : Skor total pertanyaan N : Jumlah responden <p>Contoh perhitungan uji validitas item 1:</p> $r_{xy} = \frac{(N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y))}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$ $r_{xy} = \frac{(30(21049) - (129)(4835))}{\sqrt{\{30(565) - (129)^2\} \cdot \{30(790499) - (4835)^2\}}}$ $r_{xy} = \frac{(631470) - (623715)}{\sqrt{\{16950 - 16641\} \cdot \{23714970 - 23377225\}}}$ $r_{xy} = \frac{7755}{\sqrt{(309) \cdot (337745)}}$ $r_{xy} = \frac{7755}{\sqrt{104363205}}$ $r_{xy} = \frac{7755}{10215,831} = 0,759116$ $= 0,759$
2	4	141	16	19881	564	
3	5	161	20	25921	805	
4	3	124	9	15376	372	
5	4	160	16	25600	640	
6	4	161	16	25921	644	
7	5	193	25	37249	965	
8	5	194	25	37636	970	
9	4	161	16	25921	644	
10	5	194	25	37636	970	
11	4	155	12	24025	620	
12	4	158	12	24964	632	
13	4	138	16	19044	552	
14	4	131	12	17161	524	
15	4	155	12	24025	620	
16	4	162	16	26244	648	
17	4	166	20	27556	664	
18	5	186	25	34596	930	
19	5	176	20	30976	880	
20	5	186	20	34596	930	
21	4	161	12	25921	644	
22	3	130	9	16900	390	
23	4	162	12	26244	648	
24	4	137	16	18769	548	
25	5	158	20	24964	790	
26	4	180	16	32400	720	
27	5	164	20	26896	820	
28	4	136	12	18496	544	
29	4	154	12	23716	616	
30	5	187	20	34969	935	
		4835	565	790499	21049	
ΣX	129					
ΣX^2	565					
ΣXY	21049					
r hitung	0.759116					
r tabel ket	0.361 valid					

Berdasarkan hasil penghitungan diatas, maka diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,759$. Jika dilihat pada tabel r product moment untuk $n=30$ ($n=30-2=28$) diketahui $r_{tabel} = 0,361$. Maka dapat

disimpulkan bahwa $r_{hitung} = 0,759 >$ nilai $r_{tabel} = 0,361$. Dengan demikian butir pernyataan item 1 variabel komitmen organisasi dinyatakan valid. Dan uji validitas dilakukan pada item selanjutnya dengan menggunakan Microsoft Excel. Dari hasil uji validitas terhadap 40 item variabel komitmen organisasi terdapat 2 item yang tidak valid yaitu item 22 dan item 24. Dengan demikian terdapat 38 item pernyataan yang valid dan item tersebut digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian yang disebarakan kepada sampel penelitian.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil perhitungan berbantuan SPSS 22.0 yaitu 0,759.

Tabel. 3.6: Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi Item 1 Menggunakan SPSS 22.0

		Y01	Total
Y01	Pearson Correlation	1	.759 **
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Total	Pearson Correlation	.759 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Untuk hasil perhitungan seluruh item variabel komitmen organisasi terlampir.

2) Perhitungan Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Hal ini dapat dicapai bila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (*homogen*) diperoleh hasil yang relatif sama. Instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat.⁸ Teknik yang biasa digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan skala alpha (*Alpha Cronbach*), yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa bagian.

Menurut Hair et.all dalam Iskandar, bahwa nilai reliabilitas *alpha cronbach* alat ukur dalam melakukan penelitian adalah dengan nilai 0.60 hingga 0.70, ini adalah nilai terendah yang dapat diterima, dan dapat dinyatakan reliabel. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen adalah koefisien *alfa* (α) dari *Cronbach* berikut ini :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_i \sigma^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : Reabilitas instrumen/koefisien *alpha*
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum_i \sigma^2$: Jumlah varians butir

⁸ Habiby, *Statistika Pendidikan*, 39.

$\sigma^2 t$: Varians total

N : Jumlah responden

Perhitungan reliabilitas variabel komitmen organisasi:

r_{11} : Reabilitas instrumen/koeffisien α

k : 40

$\sum_i \sigma^2$: 19,946

$\sigma^2 t$: 388,21

N : 30

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_i \sigma^2}{\sigma^2 t} \right]$$

$$r_{11} = \left[\frac{40}{40-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{19,946}{388,21} \right]$$

$$r_{11} = [1,026] \cdot [1 - 0,0514]$$

$$r_{11} = [1,026] \cdot [0,948]$$

$$r_{11} = 0,972648$$

$$r_{11} = 0,973$$

=

Hasil perhitungan manual sama dengan output SPSS 22.0 sebagai berikut:

Tabel. 3.7: Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi Item 1 Menggunakan SPSS 22.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	40

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas 40 butir item, diperoleh koefisien reliabilitas intrumen variabel komitmen organisasi adalah 0,973. Nilai $r_{hitung} = 0,973$ yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0,60$. Ini berarti bahwa nilai $r_{hitung} >$ nilai α , maka intrumen variabel komitmen organisasi dinyatakan reliabel. Sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2. Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

a. Definisi Konseptual

Gaya kepemimpinan adalah pola kepemimpinan yang dapat memotivasi anggotanya, dengan menumbuhkan nilai-nilai kepercayaan terhadap pemimpin, dan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah penelitian yang datanya dikumpulkan dan diungkap melalui angket menggunakan skala likert. Adapun indikator gaya kepemimpinan, yaitu: 1) Berkarisma, 2) Perkembangan Individual, 3) Stimulasi Intelektual, 4) Inspirasional.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen ini sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.8: Kisi-kisi Gaya Kepemimpinan (X)

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan Uji Coba	Butir Setelah Uji Coba
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Berkarisma	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
	2. Perkembangan Individual	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	3. Stimulasi Intelektual	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,
	4. Inspirasional	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40
Jumlah		40	38

d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Tujuan uji validitas butir instrumen penelitian yaitu suatu proses untuk melihat keakuratan butir instrumen dalam mengukur variabel yang dimaksud. Kriteria valid atau tidak valid butir instrumen yaitu jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir tersebut dikatakan valid, namun jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir dinyatakan tidak valid atau gugur pada taraf signifikansi alfa (α) = 0,05 dengan $dk = n-2$. Validitas suatu instrumen dapat ditentukan berdasarkan formula koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Korelasi *product moment* adalah salah satu tehnik untuk mencari hubungan antar dua variabel yang kerap kali digunakan.⁹ Uji validitas variabel gaya kepemimpinan menggunakan rumus Karl Person.

Hasil Uji Validitas item 1, menggunakan Microsoft Excel dan perhitungan manual, tampak pada tabel sebagai berikut:

⁹ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2012), 190.

Tabel. 3.9: Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Item 1 Microsoft Excel dan Perhitungan Manual

No	Skor Item	ΣY	x2	ΣY ²	xy	Perhitungan Manual Dengan rumus Karl Person
Resp	x1					
1	4	174	16	30276	696	$r_{xy} = \frac{(N \sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$ <p>Keterangan:</p> <p>r_{xy} : Hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total</p> <p>X : Skor setiap item pertanyaan</p> <p>Y : Skor total pertanyaan</p> <p>N : Jumlah responden</p> <p>Contoh perhitungan uji validitas item 1:</p> $r_{xy} = \frac{(N \sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$ $r_{xy} = \frac{(30(19394) - (118)(4888))}{\sqrt{\{30(476) - (118)^2\} \cdot \{30(80224) - (4888)^2\}}}$ $r_{xy} = \frac{(581820) - (576784)}{\sqrt{\{14280 - 13924\} \cdot \{24067200 - 2389184\}}}$ $r_{xy} = \frac{5036}{\sqrt{(356) \cdot (174656)}}$ $r_{xy} = \frac{5036}{\sqrt{62177536}}$ $r_{xy} = \frac{5036}{7885,273} = 0,638658$ <p>=0,639</p>
2	4	155	16	24025	620	
3	4	169	16	28561	676	
4	3	149	9	22201	447	
5	3	158	9	24964	474	
6	3	158	9	24964	474	
7	4	154	16	23716	616	
8	4	161	16	25921	644	
9	4	166	16	27556	664	
10	5	161	25	25921	805	
11	3	163	9	26569	489	
12	3	162	9	26244	486	
13	4	136	16	18496	544	
14	4	158	16	24964	632	
15	4	158	16	24964	632	
16	3	149	9	22201	447	
17	4	161	16	25921	644	
18	5	178	25	31684	890	
19	3	145	9	21025	435	
20	4	160	16	25600	640	
21	4	173	16	29929	692	
22	4	172	16	29584	688	
23	5	192	25	36864	960	
24	5	200	25	4000	1000	
25	5	195	25	38025	975	
26	4	157	16	24649	628	
27	4	160	16	25600	640	
28	4	150	16	22500	600	
29	4	154	16	23716	616	
30	4	160	16	25600	640	
		488	476	80224	19394	
		8		0		
Σ X	118					
Σ X ²	476					
Σ XY	19394					
r hitung	0.638					
r tabel	0.361					
ket	valid					

Berdasarkan hasil penghitungan dengan rumus di atas, maka diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,639$. Jika dilihat pada tabel r product moment untuk $n=30$ diketahui $r_{tabel} = 0,361$. Maka dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} = 0,639 >$ nilai $r_{tabel} = 0,361$. Dengan demikian butir pernyataan item 1 variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid. Kemudian uji validitas dilakukan pada item selanjutnya dengan menggunakan Microsoft Excel. Dari hasil uji validitas terhadap 40 item variabel gaya kepemimpinan terdapat 2 item yang tidak valid yaitu item 30 dan item 38. Dengan demikian terdapat 38 item pernyataan yang valid dan item tersebut digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian yang disebarakan kepada sampel penelitian. Hasil penelitian ini sama dengan hasil perhitungan berbantuan SPSS 22.0 yaitu 0,639.

Tabel. 3.10: Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Item 1 Dengan Menggunakan SPSS 22.0

Correlations		
	x1gaya01	Total
x1gaya01	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

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

2) Perhitungan Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Hal ini dapat dicapai bila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (*homogen*) diperoleh hasil yang relatif sama. Instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat.¹⁰ Teknik yang biasa digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan skala alpha (*Alpha Cronbach*), yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa bagian.

Menurut Hair et.all dalam Iskandar, bahwa nilai reliabilitas *alpha cronbach* alat ukur dalam melakukan penelitian adalah dengan nilai 0.60 hingga 0.70, ini adalah nilai terendah yang dapat diterima, dan dapat dinyatakan reliabel. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen adalah koefisien *alfa* (α) dari *Cronbach* berikut ini :

¹⁰ Habiby, *Statistika Pendidikan*, 39.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_i \sigma^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reabilitas instrumen/koefisien *alpha*

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum_i \sigma^2$: Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$: Varians total

N : Jumlah responden

Perhitungan reliabilitas variabel gaya kepemimpinan:

r_{11} : Reabilitas instrumen/koefisien *alpha*

k : 40

$\sum_i \sigma^2$: 12,889

$\sigma^2 t$: 194.06

N : 30

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_i \sigma^2}{\sigma^2 t} \right]$$

$$r_{11} = \left[\frac{40}{40-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{12,889}{194,06} \right]$$

$$r_{11} = [1,026] \cdot [1 - 0,066]$$

$$r_{11} = [1,026] \cdot [0,934]$$

$$r_{11} = 0,958$$

Hasil perhitungan manual sama dengan output SPSS 22.0 sebagai berikut:

Tabel. 3.11: Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Item 1 Dengan Menggunakan SPSS 22.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	40

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas 40 butir item, diperoleh koefisien reliabilitas instrumen variabel gaya kepemimpinan adalah 0,958. Nilai $r_{hitung} = 0,958$ yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0,60$. Ini berarti bahwa nilai $r_{hitung} > \alpha$, maka instrumen variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel. Sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

1) Uji Homogenitas

a) Uji Homogenitas Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi
Test of Homogeneity of Variances

Komitmen Organisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.954 ^a	32	71	.000

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui nilai Sig. 0.000, karena nilai Sig. 0.000 > $\alpha = 0.05$, maka variabel gaya kepemimpinan (X₁) terhadap komitmen organisasi (Y) dinyatakan homogen.

2) Uji Linearitas

a) Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combinated)	14899.900	48	310.415	2.912	.000
		Linearity	6485.507	1	6485.507	60.831	.000
		Deviation from Linearity	8414.393	47	179.030	1.679	.024
Within Groups			7569.692	71	106.615		
Total			22469.59	119			

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui nilai Sig. 0.024, karena nilai Sig.Deviation from Linearity 0.024 > 0.05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Conclusion

Berdasarkan output data SPSS di atas perolehan nilai pearson correlation sebesar 0,537. Maka r hitung $0,537 > r$ tabel $0,178$ sehingga dapat dikatakan kedua variabel berhubungan atau dengan melihat nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka berkorelasi. Sehingga dapat dikatakan X_1 dan Y memiliki hubungan. Dengan derajat hubungan nilai $0,537$ berada pada korelasi sedang dan bentuk hubungannya positif. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin besar Komitmen organisasi begitu pula sebaliknya.

References

- Ahmad, Andi Farid Noor, Siti Haerani, Nurjanah Hamid, and Andi Reni. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Makassar." *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2019.
- Anderson Dean, Anderson Linda Ackerman. "Beyond Change Management." *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1981.
- B2041171001, ABDUN SYAKIR. "PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR." *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 2019. <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.34530>.
- Brown, Richard E. "Donald O. Hebb and the Organization of Behavior: 17 Years in the Writing." *Molecular Brain*, 2020. <https://doi.org/10.1186/s13041-020-00567-8>.
- Darwisyah, Darwisyah, Ita Tryas Nur Rohcbani, Desvitasari Desvitasari, Armawati Armawati, and Maisah Maisah. "MANAJEMEN STRATEGI PERUBAHAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA PASCASARJANA UIN STS JAMBI." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2020. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.385>.
- Haines, Stephen G. *THE SYSTEMS THINKING APPROACH TO STRATEGIC PLANNING AND MANAGEMENT*, 2000.
- Hasibuan, Sufriady Halomoan, Said Zainal Abidin, and Koko Nugroho. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas YPI Amir Hamzah Medan." *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2021.
- Hayati, Rita, Yasir Arafat, and Artanti Puspita Sari. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2020. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>.
- Huda, Mohammad Nurul. "Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam MANAJEMEN PEMASARAN SEKOLAH." *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2019.

- Ibrahim, Rustam. "PENDIDIKAN MULTIKULTURAL : Pengertian , Prinsip , Dan Relevansinya Dengan Tujuan Pendidikan Islam." *ADDIN*, 2013.
- Khairuddin, Eddy. "Supervisi Akademik, Motivation, Willingness, Commitment Dan Kinerja Guru." *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 2017. <https://doi.org/10.33654/jpl.v12i1.396>.
- Khakim, Abdul. "Konsep Pendidikan Islam Perspektif Muhaimin." *Jurnal Al-Makrifat*, 2018.
- Kinichi, Kreitner dan. "Organization Behavior. Irwin. McGraw-Hill, Boston." *British Journal of Psychiatry*, 2014.
- Kyriakidou, Niki. "The Handbook of Human Resource Management Practice - By Michael Armstrong." *International Journal of Training and Development*, 2010. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2009.00342.x>.
- Latif, Mukhtar, and Suryawahyuni Latief. "Teori Manajemen Pendidikan: Edisi Pertama." *Kencana: Jakarta*, 2018.
- Luthans, Fred, and Carolyn M. Youssef. "Emerging Positive Organizational Behavior." *Journal of Management*, 2007. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>.
- Madarik, Muhammad. "MANAJEMEN MADRASAH DALAM PERSPEKTIF ISLAM." *CENDEKIA : Jurnal Studi Keislaman*, 2018. <https://doi.org/10.37348/cendekia.v2i1.25>.
- Miroshnik, Victoria W. *Organizational Culture and Commitment: Transmission in Multinationals. Organizational Culture and Commitment: Transmission in Multinationals*, 2013. <https://doi.org/10.1057/9781137361639>.
- Muhaimin dan Abdul Mujib. "Pemikiran Pendidikan Islam." *Pemikiran Pendidikan Islam*, 1993.
- Mukhtar, Mukhtar, Minnah El-Widdah, and Muhamad Padli. "The Impression of Kiai's Leadership in Managing Islamic Boarding Schools." *INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATIONAL REVIEW*, 2020. <https://doi.org/10.33369/ijer.v3i1.11689>.
- Mukhtar, Minnah El Widdah, and Hindun. "LEADERSHIP MADRASAH HEAD IN INCREASING THE EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT OF MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI IN JAMBI PROVINCE." *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 2019. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i7.2019.741>.
- Noor, Muslichan. "Gaya Kepemimpinan Kyai." *Jurnal Kependidikan*, 2019. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.2958>.
- "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*, 2016.
- "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG BERIMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 2015. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.1.91>.

- Pratama, Gilang. "Effect of Transformational Leadership Towards Employee's Performance Through Satisfaction and Moderated by Culture." *Jurnal Ekonomi* 7, no. 2 (2016): 92–99.
- Purwanto, Arief. "Variabel Anteseden Budaya Organisasi Dan Pengaruh Strategi Bisnis Terhadap Kinerja Organisasi: Pendekatan Konsep." *Jurnal Akuntansi Aktual*, 2013.
- Putra, Rizaldi, Ernila, Dadi Komardi, and Suyono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2019.
- Rabindarang, Siva, and Khuan Wai Bing. "Hubungan Kepemimpinan Distributif Terhadap Komitmen : Organisasi Dan Tekanan Kerja Dalam Pendidikan Teknik Dan Vokasional." *National Research & Innovation Conference for Graduate Students in Social Sciences (GS-NRIC 2012)*, 2012.
- Raharjo, Sabar Budi. "Pendidikan Karakter Sebagai Upaya Menciptakan Akhlak Mulia." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 2010. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v16i3.456>.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. "Organizational Behavior (17th) Edition." *Pearson Education Limited*, 2017.
- Robbins, Stephen P. *Teori Organisasi: Struktur, Desain Dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan, 1994.
- . "Teori Organisasi: Struktur, Desain Dan Aplikasi Terjemahan, PT. Prenhallindo, Jakarta." *Broad Scope Timeliness Agregation Integration*, 1996.
- Romlah. "Manajemen Pendidikan Islam." *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2016.
- Rondeau, Alain. "James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly Jr., Organizations: Behavior, Structure, Processes." *Relations Industrielles*, 2012. <https://doi.org/10.7202/050754ar>.
- Said, Akhmad. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah." *Journal EVALUASI*, 2018. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v2i1.77>.
- Saihu, Saihu, and Agus Mailana. "Teori Pendidikan Behavioristik Pembentukan Karakter Masyarakat Muslim Dalam Tradisi Ngejot Di Bali." *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2019): 163. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v8i2.2233>.
- Salim, Ahmad. "Pembelajaran Pendidikan Agama Islam." *Cendekia*, 2014.
- Santris, Billy. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Sutomo 1 Medan." *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2019.
- Schein, Edgar. "Organizational Culture and Leadership Organizational Culture and Leadership." *Wiley & Sons, Inc.*, 2017.

- Thompson, James D. *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*. *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*, 2017. <https://doi.org/10.4324/9781315125930>.
- W. P, Ferdi. "Pembiayaan Pendidikan: Suatu Kajian Teoritis." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 2013. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v19i4.310>.
- Widdah, Minnah El, Sukarno, Asep Suryana, and Widiawati. "Self-Efficacy of Principal to Improving Education Quality in Era 4.0." In *Proceedings of the 5th Asian Education Symposium 2020 (AES 2020)*, 2021. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210715.013>.
- Widdah, Minnah El, and Asep Suryana. "Value-Based Leadership Belajar Kepemimpinan Dari." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2016.
- Widdah, Minnah, and Asep Suryana. "VALUE-BASED LEADERSHIP BELAJAR KEPEMIMPINAN DARI SEORANG IBU, SAHABAT, KEKASIH, DAN PELAYAN." *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 2016. <https://doi.org/10.17509/jap.v23i1.5574>.
- Windaryadi, Catur. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA*, 2019. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7381>.