

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner langsung yang disebar kepada seluruh pegawai yang ada di sekolah SMAN 1 Galis, Angket yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 51 angket yang dibagikan kepada seluruh pegawai di SMAN 1 Galis yaitu meliputi Guru, Staf TU, Staf Bk, Satpam, dan Karyawan Kebersihan.

Peneliti mengumpulkan data yang diperoleh secara langsung melalui penerapan alat analisis SPSS versi 24 dan percontoh lengkap, detail informasi data survei disajikan Sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Rincian Penerimaan Dan Pengumpulan Kuesioner

Jumlah Kuesioner yang disebar	51
Kuesioner tidak dikembalikan	0
Jumlah Kuesioner yang dikembalikan	51
Jumlah Kuesioner yang dibuang	0
Jumlah Kuesioner yang digunakan	51
Dikembalikan	100%
Dikembalikan terpakai	100%

Keadaan responden diilustrasikan melalui data survei dan berfungsi sebagai informasi tambahan guna memperdalam pemahaman terhadap hasil penelitian, temuan penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti ditunjukkan pada tabel yang terlampir:

Tabel 3.2
Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

NO	ASPEK	ITEM SOAL	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN				
				SS	S	K	SJ	TP
1.	Gaya Instrukturif	X.1	Kepala Sekolah memberikan instruksi dalam menjalankan tugas	29	17	5		
		X.2	Kepala Sekolah menunjukan tugas pokok seorang pegawai	33	13	5		

		X.3	Kepala Sekolah mengontrol pegawai untuk melaksanakan tugas yang kreatif dan inovatif	34	11	6		
		X.4	Kepala Sekolah mengontrol semua kegiatan disekolah secara rutin	29	16	6		
		X.5	Kepala sekolah akan menjadi inisiator pembaharuan untuk memajukan kegiatan sekolah.	31	12	8		
2.	Gaya Konsultasi	X.6	Kepala sekolah memandang staf sebagai mitra kolaboratif dalam pelaksanaan seluruh kegiatan sekolah.	28	12	7		
		X.7	Kepala sekolah secara pribadi melakukan pendekatan terhadap pegawai yang dianggap tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya.	33	12	6		
		X.8	Klien membina hubungan yang harmonis dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman/menyenangkan	37	14	3		
		X.9	Kepala Sekolah bersikap kooperatif terhadap pegawai	33	13	5		
		X.10	Kepala Sekolah memberikan motivasi untuk berinovasi dalam kegiatan sekolah	31	16	4		
3.	Gaya Partisipasi	X.11	Kepala Sekolah memberikan petunjuk kepada pegawai dalam mencari solusi mengenai kegiatan pembelajaran	29	17	5		

		X.12	Kepala Sekolah menyiapkan fasilitas penunjang yang dibutuhkan	35	13	3		
		X.13	Kepala sekolah memberikan perhatian khusus kepada staf kreatif	28	16	7		
		X.14	Kepala Sekolah secara proaktif mengupayakan untuk meningkatkan sarana prasarana sekolah	30	16	5		
		X.15	Kepala sekolah mengambil inisiatif untuk mengubah program kegiatan sekolah mereka	36	12	3		
		X.16	Kepala Sekolah melibatkan pegawai untuk menyusun program Sekolah	34	11	6		
		X.17	Kepala Sekolah menghargai pendapat yang diberikan oleh pegawai	34	12	5		
		X.18	Kepala Sekolah mendorong keterlibatan pegawai dalam kegiatan sekolah	31	15	5		
4.	Gaya Delegasi	X.19	Kepala Sekolah melibatkan pegawai dalam menentukan kebijakan sekolah	23	25	3		
		X.20	Dalam upaya mencapai tujuan institusi pendidikan, Kepala Sekolah menugaskan tanggung jawab pembelajaran kepada para pendidik.	17	28	6		
		X.21	Kepala Sekolah memberikan kewenangan pegawai untuk menegur Kepala Sekolah jika melakukan	20	26	5		

			kesalahan dalam menjalankan tugas					
	X.22		Kepala Sekolah sekolah melakukan alokasi tugas kepada pegawai sesuai persetujuan pegawai	15	29	7		
	X.23		Kepala sekolah secara demokratis menerima gagasan guru ketika menyelenggarakan pembelajaran di kelas	15	31	5		
	X.24		Kepala Sekolah memberikan peluang yang setara kepada staf yang memiliki potensi untuk pengembangan karier.	14	34	3		
	X.25		Saya telah diminta oleh pimpinan untuk memimpin dalam melaksanakan tugas pekerjaan.	17	29	5		
	X.26		Manajer saya mendorong saya untuk melakukan lebih banyak pekerjaan Saya menggunakan kreativitas saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan aman	11	34	6		

Tabel 3.2 mendeskripsikan kecenderungan pilihan jawaban dari masing-masing responden terhadap setiap indikator, Indikator yang pertama yaitu gaya instruktif pada item X.1 sampai X.5 pada indikator ini responden cenderung memilih sangat sering kepada pernyataan, yang artinya indikator gaya instruktif ini sudah sudah diimplementasikan dengan baik oleh kepala sekolah terhadap seluruh pegawai di sekolah, yang dimana indikator gaya instruktif ini merupakan pendekatan kepala sekolah dalam memberikan instruksi tugas dan mengontrol tugas yang dilakukan pegawai namun masih

ada beberapa responden yang menyatakan kadang, sehingga hal ini menjadi evaluasi terhadap kepala sekolah untuk lebih terbuka dalam memberikan intruksi atau mengontrol tugas seluruh pegawai

Indikator yang kedua yaitu gaya konsultasi pada item X.6 sampai X.10 pada indikator ini responden cenderung memilih sangat sering kepada pernyataan, yang artinya indikator gaya konsultasi ini sudah diimplementasikan dengan baik oleh kepala sekolah terhadap seluruh pegawai di sekolah, yang dimana indikator gaya konsultasi ini merupakan pendekatan personal kepala sekolah terhadap seluruh pegawai dalam membangun hubungan partner kerja disekolah, namun pada indikator ini masih ada beberapa responden yang menyatakan kadang, sehingga dalam membangun hubungan personal kepala sekolah perlu membedakan cara terhadap setiap orangnya.

Indikator yang ketiga yaitu gaya konsultasi pada item X.11 sampai X.18 pada indikator ini responden cenderung memilih sangat sering kepada pernyataan, yang artinya indikator gaya partisipasi ini sudah diimplementasikan dengan baik oleh kepala sekolah terhadap seluruh pegawai di sekolah, yang dimana indikator gaya partisipasi ini merupakan upaya kepala sekolah dalam melibatkan pegawai untuk membantu tugas kepala sekolah, namun pada indikator ini juga masih ada beberapa responden yang menyatakan kadang, sehingga hal ini menjadi evaluasi terhadap kepala sekolah untuk lebih meratakan cakupan pegawai yang dilibatkan dalam membantu tugas kepala sekolah.

Indikator yang keempat yaitu gaya delegasi pada item X.19 sampai X.26 pada indikator ini responden cenderung memilih sering kepada pernyataan, yang artinya indikator gaya delegasi ini sudah diimplementasikan dengan cukup baik oleh kepala sekolah terhadap seluruh pegawai di sekolah, yang dimana indikator gaya delegasi ini merupakan upaya kepala sekolah dalam memberikan kebebasan terhadap pegawai, baik dalam mengolah tugas ataupun teguran terhadap kepala sekolah.

Tabel 3.3
Hasil Angket Komitmen Pegawai (Y)

NO	ASPEK	ITEM SOAL	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN				
				SS	S	KS	TS	STS
1.	LOYALITAS	Y.1	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas (baik tugas utama ataupun tugas tambahan)	35	13	3		
		Y.2	Saya mampu menghasilkan tugas yang memuaskan	18	29	4		
		Y.3	Saya mendahulukan pekerjaan dari kepentingan pribadi	36	11	4		
		Y.4	Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas guna mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.	15	33	3		
		Y.5	Saya disiplin dalam memenuhi ketentuan jam kerja	12	34	5		
2.	KETERLIBATAN	Y.6	Saya mampu berkomunikasi baik dengan pegawai lainnya	29	17	5		
		Y.7	Saya bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam melaksanakan tugas	33	15	3		
		Y.8	Saya menyumbangkan ide dan tenaga setiap kegiatan sekolah	18	28	5		
3.	PERASAAN IDENTIFIKASI PEKERJAAN	Y.9	Saya menjalankan tugas sesuai tujuan organisasi	16	30	5		
		Y.10	Saya mematuhi semua kebijakan yang ada	14	33	4		
		Y.11	Saya melaksanakan tugas sesuai kebijakan yang ditetapkan	16	32	3		

		Y.12	Saya menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi	16	30	5		
4.	TANGGUNG JAWAB	Y.13	Saya berhasil menyelesaikan tugas	27	29	5		
		Y.14	Saya dapat melaksanakan tugas sesuai arahan pemimpin	15	33	3		
		Y.15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	34	4		
		Y.16	Saya disiplin dalam memenuhi ketentuan jam kerja	12	34	5		
		Y.17	Saya memenuhi kewajiban dengan penuh tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi	12	34	5		

Tabel 3.3 mendeskripsikan kecenderungan pilihan jawaban dari masing-masing responden terhadap setiap indikator, Indikator yang pertama yaitu loyalitas pada item Y.1 sampai Y.5 pada indikator ini responden cenderung memilih setuju kepada pernyataan, yang artinya loyalitas pegawai di sekolah ini sudah efektif, Namun, terdapat sejumlah responden yang menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan tersebut, artinya ada sebagian karyawan yang kurang memperhatikan pentingnya menanamkan loyalitas pada diri mereka.

Indikator yang kedua yaitu keterlibatan pada item Y.6 sampai Y.8 pada indikator ini responden cenderung memilih setuju kepada pernyataan, yang artinya keterlibatan pegawai di sekolah ini sudah efektif, Terdapat sejumlah responden yang menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan tersebut, sehingga berdampak pada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan apakah baik berinteraksi dengan karyawan lain atau mengikuti kegiatan sekolah yang saya lakukan.

Indikator yang ketiga yaitu perasaan identifikasi pekerjaan pada item Y.9 sampai Y.12 pada indikator ini responden cenderung memilih

setuju kepada pernyataan, yang artinya ada perasaan identifikasi yang cukup kuat yang dimiliki pegawai, Beberapa responden mengatakan Bahwa mereka menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan tersebut, sehingga berdampak pada beberapa pegawai yang perasaan identifikasinya kurang kuat dan mungkin berdampak pada karyawan lain yang ada.

Indikator terakhir yaitu tanggung jawab pada item Y.13 sampai Y.17 pada indikator ini responden cenderung memilih setuju kepada pernyataan tanggung jawab, yang artinya tanggung jawab yang dimiliki pegawai di sekolah ini sudah baik. Namun sebagian responden menyatakan kurang setuju dengan hal tersebut, sehingga berimbas pada beberapa pegawai yang kurang memperhatikan pentingnya menanamkan rasa tanggung jawab pada diri mereka.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Uji Kualitas data

Instrumen yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pengujian validitas dan reliabilitas, Peneliti memanfaatkan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 24 Berikut ini merupakan pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji validitas

Pengujian validitas mengukur apakah suatu survei valid Metode yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan survei berdasarkan nilai r tabel dan nilai r yang dihitung, Nilai r tabel dapat ditentukan dengan memanfaatkan derajat kebebasan (df) dimana $df = n - 2$ ($n =$ jumlah data responden) Untuk nilai yang dihitung sebesar r, hasil korelasi antar item yang dikoreksi.¹

Dalam penelitian ini, nilai df adalah $51 - 2$, yaitu 49, dengan alpha (α) sebesar 5% sebesar nilai yang diperoleh pada tabel 0,2329 Selain itu,

¹ Zainatul Mufarrikoh, *Statistika Pendidikan Konsep Sampling dan Uji Hipotesis* (Surabaya CV Jakad Media Publishing, 2020), 20. <http://repository.iainmadura.ac.id/341/>

hasil perhitungan menggunakan SPSS lebih besar dari hasil R tabel. Hasilnya adalah:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel X

Item	r hitung	r tabel	keterangan
X.1	0,329	0,2329	Valid
X.2	0,341	0,2329	Valid
X.3	0,321	0,2329	Valid
X.4	0,320	0,2329	Valid
X.5	0,334	0,2329	Valid
X.6	0,314	0,2329	Valid
X.7	0,314	0,2329	Valid
X.8	0,325	0,2329	Valid
X.9	0,339	0,2329	Valid
X.10	0,379	0,2329	Valid
X.11	0,355	0,2329	Valid
X.12	0,303	0,2329	Valid
X.13	0,433	0,2329	Valid
X.14	0,327	0,2329	Valid
X.15	0,375	0,2329	Valid
X.16	0,322	0,2329	Valid
X.17	0,327	0,2329	Valid
X.18	0,311	0,2329	Valid
X.19	0,343	0,2329	Valid
X.20	0,359	0,2329	Valid
X.21	0,330	0,2329	Valid
X.22	0,304	0,2329	Valid
X.23	0,328	0,2329	Valid
X.24	0,312	0,2329	Valid
X.25	0,369	0,2329	Valid
X.26	0,355	0,2329	Valid

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada tabel variabel X menunjukkan nilai hasil hitung pada kolom koefisien korelasi memperlihatkan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel yakni 0.2329 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari validitas ini diterima. Serta dapat di ujikan kepada

pengujian yang selanjutnya. Dengan pengujian Validitas Y Komitmen pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item	r hitung	r tabel	keterangan
Y.1	0,366	0,2329	Valid
Y.2	0,348	0,2329	Valid
Y.3	0,379	0,2329	Valid
Y.4	0,388	0,2329	Valid
Y.5	0,486	0,2329	Valid
Y.6	0,374	0,2329	Valid
Y.7	0,332	0,2329	Valid
Y.8	0,298	0,2329	Valid
Y.9	0,340	0,2329	Valid
Y.10	0,325	0,2329	Valid
Y.11	0,342	0,2329	Valid
Y.12	0,355	0,2329	Valid
Y.13	0,372	0,2329	Valid
Y.14	0,375	0,2329	Valid
Y.15	0,373	0,2329	Valid
Y.16	0,361	0,2329	Valid
Y.17	0,354	0,2329	Valid

Komitmen pegawai pada tabel variabel Y menunjukkan nilai hasil hitung pada kolom koefisien korelasi memperlihatkan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel 0,2353 serta nilai P value Apabila nilai tersebut lebih kecil dari α 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari validitas ini diakui, Serta dapat diujikan kepada pengujian yang selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi sebagai instrumen pengumpulan data yang handal, artinya dapat dipercaya, Uji reliabilitas juga digunakan untuk mengukur Keseimbangan dan keselarasan tanggapan responden dalam memberikan jawaban terhadap pertanyaan, Susunan pertanyaan merupakan aspek dari variable yang Diorganisir dalam format kuesioner.

Anda dapat melakukan uji reliabilitas pada pertanyaan sekaligus Nilai Cronbach's alpha > 0,06 dikatakan reliabel. Tampilan datanya seperti ini:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Banyak Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	26	0,624	Reliabel
Komitmen Pegawai (Y)	17	0.666	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa perhitungan tes memberikan hasil reliabilitas seluruh variabel yang melibatkan variabel X dan variabel Y adalah reliabel karena nilai Cronbach's alpha melebihi 0,60. Karena nilai Cronbach's alpha yang melebihi 0,60 menunjukkan bahwa hipotesis uji reliabilitas diterima.

2. Uji Korelasi

Analisis korelasi adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis ada tidaknya kaitan antar faktor (Y).²

Suatu hubungan dikatakan signifikan jika nilai Sig (dua sisi) kurang dari 0,05 atau 0,01. Sebaliknya jika nilai Sig (tail 2) melebihi rentang tersebut, maka hubungan tersebut dikatakan tidak bermakna. Arah korelasinya dapat dilihat pada hasil angka koefisien. Biasanya nilai yang dihasilkan berada pada kisaran -1 hingga koefisien korelasi menjadi negatif, setelah itu hubungan tidak searah. Di sisi lain jika positif hubungan menuju ke arah yang sama, Berikut merupakan perhitungan manual uji korelasi rank spearman:

² Eddy Rofflin, *Kupa Tuntas Analisis Korelasi* (Jawa Tengah : Penerbit Nem, 2021) 28.
https://books.google.com/books/about/KUPAS_TUNTAS_ANALISIS_KORELASI.html?id=SAc7EAAAQBAJ

$$r_s = 1 - \frac{6 - (\sum d^2)}{n - (n^2 - 1)}$$

$$1 - \frac{6 - \sum 8282}{51 - (51^2 - 1)}$$

$$1 - \frac{49.692}{51 - (2600)}$$

$$1 - \frac{49.692}{(132.600)}$$

$$1 - 0.3747$$

$$rR = 0.6253$$

setelah perhitungan diatas maka dapat dilihat bahwa hasil hitung nilai Uji korelasi Rank Spearman sebesar 0.6253

Tabel 5.1
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Nilai Korelasi Rank Spearman	P-Value
0,624	0.000

Hasil uji korelasi rank spearman pada tabel 5.1 menunjukkan koefisien korelasi antar variabel sebesar 0,6253 dan tingkat signifikan sejumlah 0,000 (minus 0,05) Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pola kepemimpinan dari kepala sekolah mempunyai hubungan yang memiliki dampak yang signifikan terhadap keterikatan pegawai di Sekolah SMAN 1 Galis.

C. Pembahasan

1. **Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Pegawai di SMAN 1 Galis**

Peneilitian ini menyatakan bahwasanya hipotesis dalam penelitian ini diterima dimana nilai probalitas lebih kecil dari pada nilai signifikannya dimana nilai probabilitasnya yakni $0,05 > 0,000$ koefision korelasinya sebanyak 0,6253 Perkara ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah berhubungan dengan keterlibatan karyawan, Informasi diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,6253 terletak pada kategori hubungan sangat kuat.

Gaya kepemimpinan menggambarkan sifat, sikap, dan perilaku yang konsisten dari seorang pemimpin yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung anggota suatu institusi untuk melakukan kegiatan sesuai dengan kesepakatan, Gaya kepemimpinan merupakan, pendekatan atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi kinerja para bawahannya. Pendekatan kepemimpinan yang sesuai memotivasi orang untuk berprestasi. Berhasil atau tidaknya seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.³

Pendekatan kepemimpinan yang efektif merupakan gaya yang mampu memengaruhi, memotivasi, membimbing, dan memobilisasi orang-orang yang berada di bawah arahnya, tergantung pada situasi dan kondisi, serta memotivasi mereka untuk berupaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pernyataan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh stephen P. Robbins yang mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai *"The ability to influence a group toward the achievment of goals"* (Seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi

³ Heryati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menetapkan Reward dan Punishmen Terhadap Kinerja Guru di Sekolah SMPIT Islam", Jurnal Akrab Juara Vol. 6, No. 4 November (2021). 235-236, <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1605>

orang lain, mempunyai orang atau tim yang dipimpin, serta adanya pencapaian tujuan secara keseluruhan.⁴

Selanjutnya didukung teori Hadari Nawawi bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan. Lebih lanjut Arifin Abdul rachman mengatakan bahwa istilah kepemimpinan berasal dari kata pemimpin dengan definisinya yaitu seseorang yang menggerakkan orang lain di sekitarnya (di sekelilingnya, bawahannya, di dalam pengaruhnya) untuk mengikuti pemimpin itu.⁵

Sedarmayanti berpendapat bahwa gaya adalah sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan pola menyeluruh dilakukan Kepala Sekolah baik yang tampak maupun tidak tampak yang ditampilkan oleh Kepala Sekolah dalam melakukan berbagai kegiatan.⁶

Didukung pernyataan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard bahwa Gaya kepemimpinan yang efektif yaitu gaya kepemimpinan situasional dengan berdasarkan tingkat kematangan bawahan meliputi *telling, selling, participating* dan *delegating*.⁷

Dari pembahasan teori di atas sejalan dengan penelitian Balqis Nur Safitri dan Intan Permata Sari yang menyatakan kinerja pendidik dan tenaga pengajar dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Sekolah.

⁴ Aissah Qomaria Azis, Suswanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung", Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4, No. 2 Juli (2019). 247-248, <https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8122/1/186011021.pdf>

⁵ Vela Miarri Nurma Arimbi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Temanggung", (Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta). 70, <https://eprints.uny.ac.id/23299/>

⁶ Aissah Qomaria Azis, Suswanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung", Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4, No. 2 Juli (2019). 247-248, <https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8122/1/186011021.pdf>

⁷ Cory Claudia, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru", (Skripsi : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta). 15-17, <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/66540/1/THESIS%20CORY%20CLAUDIA%2021200181000007.pdf>

2. **Seberapa Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Pegawai di SMAN 1 Galis**

Besarnya nilai korelasi rank spearman variabel “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah” terhadap keterikatan karyawan di SMAN 1 Galis mempunyai pengaruh yang positif, terlihat juga pada Tabel 5.1 dimana koefisien korelasinya sebesar 0,6253 bisa dikatakan hubungan yang sangat berpengaruh, Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan supervisor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terbentuknya keterikatan karyawan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar pekerjaan untuk menghasilkan layanan dan barang yang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁸ Pegawai merupakan individu yang dipekerjakan sebagai buruh untuk melaksanakan tugas suatu perusahaan bekerja untuk mendapatkan gaji dan berfungsi sebagai penggerak utama suatu organisasi.

Pegawai merupakan sumber daya suatu organisasi dan peranan vitalnya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, Tanpa pegawai organisasi dan lembaga tidak dapat menjalankan misi dan fungsinya secara efektif dan efisien, Di sisi lain keberhasilan suatu perusahaan juga bergantung pada kinerja karyawannya. Salah satu elemen yang sebenarnya memastikan tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi adalah komitmennya terhadap pekerjaannya.

Keterlibatan kerja karyawan yang tinggi sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yang pada akhirnya mencerminkan kinerja organisasi. Seperti yang dinyatakan Tampubolon, kecuali seseorang memiliki tekad yang kuat untuk menyelesaikan suatu tugas, kecil kemungkinannya untuk mencapai kesuksesan yang berkualitas,

⁸Undang-undang nomor 14 tahun 1969 *tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja*, 1969, (14). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/49118/uu-no-14-tahun-1969>

Oleh karena itu, komitmen penting untuk diciptakan, dipupuk, dan dikembangkan.

Pernyataan ini sejalan dengan teori soharno Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan oprasional perusahaantempat dimana dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi. Sehingga pegawai merupakan sumber daya organisasi yang peran pentingnya tidak dapat digantikan oleh sumber-sumber lainnya.⁹

Welsch dan La Van, mengemukakan pengertian komitmen adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan pada perusahaan. Menurut Greenberg, arti komitmen adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.¹⁰ Menurut Fred Luthan mendefinisikan komitmen :

- 1) Sebagai hasrat untuk tetap ber-tahan sebagai sebagai anggota organisasi;
- 2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi yang lebih tinggi;
- 3) Percaya, menerima nilai dan tujuan organisasi,

Dengan kata lain komitmen organisasi menunjukkan daya loyalitas karyawan kepada organisasi. Susan dan Finnicombe menegaskan beberapa makna komitmen yang dapat disimpulkan bahwa dalam dunia kerja ada beberapa konsep yang dapat mewakili komitmen misalnya inovasi, keterlibatan, dan kualitas kerja seseorang.¹¹

⁹Andy Saputra, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah Dasar Negeri Gugus Iii Uptd Pendidikan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru”, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 5, No. 2 (2017), 175, <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/article/view/5060>

¹⁰ Arief Wahyudi, “Bisnis & Kewirausahaan”, (Pekalongan : PT Nasya Expanding Management, 2019), 148

¹¹ Dr. Mahadin Shaleh, “ Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, (Sulawesi Selatan : Aksara Timur, 2018), 49, <https://books.google.co.id/books?id=LWR9DwAAQBAJ&printsec=frontcover&authuser=0>

Selanjutnya, Steers dan Poster dalam Muslim mengartikan komitmen sebagai suatu sikap. Menurutnya orang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasi. Demikian pula halnya dengan pegawai, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, ingin selalu berbuat lebih banyak dan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dengan kinerja yang lebih baik. Selain itu, komitmen kerja yang tinggi merupakan keinginan yang kuat bagi setiap pegawai untuk menjadi anggota organisasi.¹²

¹² Siska Mayang Sari, "Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan," Repository Universitas Medan Area, 2017, 13–36.
https://www.researchgate.net/publication/370005485_perancangan_sistem_informasi_data_pegawai_pada_kantor_pencarian_dan_pertolongan_kota_palembang