

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS III UPTD PENDIDIKAN KECAMATAN RUMBAI KOTA PEKANBARU

Andri Saputra ⁽¹⁾
M. Nur Mustafa ⁽²⁾
Mahdum ⁽³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT: This research aimed to find out the influence of (1) the leadership style towards teacher organizational commitment, (2) to find out the influence interpersonal communication towards teacher organizational commitment, (3) to find out the influence of both the leadership style and interpersonal communication towards teacher organizational commitment. The sample of the research was elementary school teachers in gugus III UPTD education Rumbai District totalling 105 teachers by using proportional random sampling technique. The data were collected by distributing a set of questionnaire and were analyzed by using descriptive analysis, inferential statistics. The instrument reliability coefficient was counted through alpha cronbach formula. The findings of the research showed that partially, there was a positive influence of leadership style towards teacher organizational commitment of 0,607, and there was a positive influence of interpersonal communication towards teacher organizational commitment of 0,730 and there was a positive influence of both the leadership style and interpersonal communication towards teacher organizational commitment of 0,730.

Key words: leadership style, interpersonal communication, organizational commitment

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru, (2) komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru, (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi guru. Responden penelitian ini adalah guru di SD Negeri Gugus III UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai yang berjumlah 105 orang diperoleh dengan teknik proporsional sampling. Pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrumen penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis statistik inferensial. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus alpha cronbach. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru sebesar 0.607, dan terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru sebesar 0.730. Sedangkan secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru sebesar 0.730.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor pendidikan di Kota Pekanbaru cukup menjanjikan, baik dilihat dari jumlah penduduk usia sekolah maupun ketersediaan tenaga pengajar dan dukungan pemerintah Kota Pekanbaru terutama pada pendidikan Sekolah Dasar (SD). Fenomena yang muncul dewasa ini pada sektor pendidikan di Pekanbaru terutama pendidikan Sekolah Dasar (SD) adalah semakin banyak siswa dan tingginya tuntutan dari orang tua terhadap mutu pelayanan sekolah. Demikian pula dalam penyelenggaraan pendidikan, produktivitasnya tidak hanya ditentukan oleh teknologi (sistem, kurikulum, saran prasarana, biaya, dan manajemen) saja, tetapi juga oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Demikian juga di Kecamatan Rumbai yang jumlah penduduknya semakin pesat, sehingga berpengaruh pada meningkatnya jumlah peserta didik khususnya dijenjang Sekolah Dasar (SD). Apalagi Kecamatan Rumbai merupakan kecamatan pinggiran dari kota Pekanbaru sehingga wilayah ini banyak pendatang dari daerah diluar riau yang membuat Kecamatan Rumbai padat penduduk.

Seperti diuraikan sebelumnya, bahwa tolok ukur keberhasilan pendidikan terletak ditangan pendidik. Seorang pemimpin pendidikan (Kepala Sekolah) sebaiknya menyadari bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perlu dimotivasi dan diperlakukan secara spesifik. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baru masuk ke dalam organisasi kependidikan tidak serta merta memiliki komitmen terhadap organisasi kependidikan. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebenarnya ingin memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja, meskipun nilai tradisional seperti penghasilan dan keamanan kerja sangat mewarnai keinginan berkomitmen tersebut.

Untuk membangun komitmen terhadap organisasi dikalangan pendidik dan tenaga kependidikan, kita perlu menemukan terlebih dahulu nilai-nilai yang dianut dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut dapat berkaitan dengan

pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, baik yang sifatnya kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan, juga dapat berkaitan dengan harga diri pendidik dan tenaga kependidikan, serta dukungan sosial yang didapat dalam lingkungan organisasi.

Proses membangun dan memelihara komitmen seiring dengan proses penguatan terhadap orang lain. Seseorang akan merasa kuat dan berkomitmen terhadap tugasnya ketika mereka memainkan peranan dalam penentuan tujuan dan ketika pekerjaan mereka menawarkan kejelasan dan determinasi sendiri. Seseorang akan lebih memiliki komitmen ketika merasa memiliki kontrol dalam pengambilan keputusan, dan semakin kuat saat tidak dimonitor atau disupervisi secara ketat. Pilihan yang diambil akan menguatkan orang-orang didalam kelompok dan menguatkan ikatan dalam kelompok.

Manusia adalah makhluk yang dinamis di dalam lingkungan sosialnya. Agar dapat berkembang, manusia melakukan interaksi dengan sesamanya. Hubungan yang baik diperoleh dari komunikasi yang baik pula. Oleh karena itulah manusia melakukan komunikasi untuk mendapatkan hubungan atau ikatan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan.

Komunikasi adalah sendi dasar terjadinya sebuah interaksi sosial, antara yang satu dengan yang lain saling tolong menolong, saling memberikan dan menerima, saling ketergantungan. Intinya bahwa dengan berkomunikasi akan terjadi kesepahaman atau adanya saling pengertian antara satu dengan yang lain.

Pendidik (Guru) merupakan komponen vital dan fundamental dalam proses pendidikan, yang mengedepankan proses pematangan kejiwaan, pola pikir dan pembentukan serta pengembangan karakter bangsa untuk mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya. Keberadaan dan peran pendidik dalam proses pembelajaran tidak dapat digantikan oleh siapapun dan apapun. Pendidikan yang handal, professional dan berdaya saing

tinggi, serta memiliki karakter yang kuat dan cerdas merupakan modal dasar dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dalam mampu mencetak sumber daya manusia yang berkarakter, cerdas dan bermoral tinggi. Sumber daya manusia yang demikianlah yang sebenarnya di perlukan oleh bangsa Indonesia untuk dapat bersaing dengan Negara-negara lain dan dapat berperan serta aktif dalam perkembangan dunia di era globa dan bebas hampr tanpa batas ini.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebankan suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan., maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan, ketrampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran.

Komunikasi dirasakan sangat penting dalam segala aspek kehidupan, khususnya adalah lembaga pendidikan (sekolah). Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan keharmonisan kerja dalam perkantoran. Sebaliknya apabila komunikasi tidak efektif, maka koordinasi akan terganggu. Akibatnya adalah disharmonisasi yang akan mengganggu proses pencapaian target dan tujuan pendidikan. Dalam sebuah organisasi khususnya sekolah membutuhkan koordinasi antara satu dengan yang lain agar tercipta adanya keharmonisan, saling pengertian, kesepahaman antara sub kerja yang satu dengan yang lain.

Sebagai gambaran, gejala-gejala yang terjadi di SD Negeri Gugus III UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai menurut pengamatan peneliti antara lain adalah : (1) Kurangnya loyalitas guru terhadap pimpinan, hal ini ditandai jika pimpinan tidak berada ditempat guru banyak santai ditempat kerja. (2) Belum semua guru berkeinginan untuk bekerja keras, hal ini dapat terlihat dari sebagian guru yang hanya datang saat ada jam mengajar saja, padahal selain mengajar guru juga harus mengerjakan tugas administrasi pembelajaran. (3) Guru bersedia melakukan bimbingan belajar tambahan kepada siswa hanya jika ada imbalan kelebihan jam mengajar. (4) Ada beberapa guru yang sering minta izin keluar dengan

alasan pribadi pada saat bertugas. (5) Ada guru yang enggan berinteraksi dengan teman sejawat.

Pemegang kunci utama dalam integrasi internal dalam proses pencapaian tujuan sekolah adalah sumber daya manusia yang tidak lain adalah para pimpinan (kepala sekolah) dan para guru. Sedangkan adaptasi lingkungan eksternal sekolah dilakukan dengan beradaptasi terhadap kepentingan komponen-komponen yang mempunyai pengaruh atas pencapaian tujuan pendidikan yang tersebut stakeholder.

Menurut Plunkett dan Attner (dalam Musfah) beberapa peran kepemimpinan, yaitu sebagai pendidik, penasihat (*counselor*), penilai, dan juru bicara (Musfah, 2015:56). Menurut Maxwell dalam Musfah “ Jika anda tidak meluangkan waktu untuk berhubungan dengan bawahan anda, anda tidak akan mampu memimpin mereka dengan efektif (Musfah, 2015:67).

Beranjak dari permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian Tesis dengan judul” pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru di SD Negeri Gugus III UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai.

DESKRIPSI TEORETIS

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Hal ini disebabkan dalam proses interaksi untuk mencapai tujuan, orang-orang yang ada didalamnya membutuhkan seseorang yang dapat mengkoordinasikan, mengarahkan, dan memudahkan orang-orang tersebut untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Menurut Keith David (dalam Badeni) bahwa tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan. (Badeni, 2014:126).

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan, ada kalanya pemimpin tidak

memberi kesempatan pada bawahannya untuk bertanya ataupun minta penjelasan (*Authoritarian*), ada kalanya pemimpin memberi kesempatan bawahan untuk berdiskusi, bertanya (*Democratic*), dan ada kalanya pemimpin itu membiarkan kondisi yang ada terserah pada bawahan (*Laissez-Faire*) (Fahmi Irham, 2014: 72-73).

Menurut Rivai, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Veithzal Rivai, 2003:64).

Defenisi kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins (dalam Fahmi) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Fahmi Irham, 2014:68). Sedangkan menurut G.R Terry (dalam Fahmi) memberikan defenisi : *Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives* (Fahmi Irham, 2014:68).

Selanjutnya Ki Hajar Dewantara (dalam Rivai), merumuskan gaya kepemimpinan sebagai berikut ; 1). Ing Ngarso Sung Tulodo, yang berarti kalau pemimpin itu berada di depan, ia memberikan teladan, 2). Ing Madyo Mangun Karso, yang berarti bilamana pemimpin berada di tengah, 3). Tut Wuri Handayani, ia membangkitkan tekad bilamana pemimpin itu berada di belakang, ia berperan kekuatan pendorong dan penggerak (Veithzal Rivai, 2003:123).

Pemimpin yang otoriter memiliki ciri-ciri ; 1). Semua determinasi *policy* dilakukan oleh pemimpi, 2). Teknik-teknik dan langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, hingga langkah-langkah mendatang senantias tidak pasti, 3). Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman kerja setiap anggota, 4). Dominator cenderung bersikap pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggota, ia tidak turut serta dalam partisipasi kelompok secara aktif kecuali apabila ia memberikan demonstrasi.

Pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri ; 1). Semua "*Policiess*" merupakan bahan pembahasan kelompok oleh pemimpin. 2). Perspektif aktifitas dicapai selama diskusi berlangsung. Dilukiskan langkah-langkah umum kearah tujuan kelompok dan apabila diperlakukan nasehat teknis, maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternative yang dapat dipilih. 3). Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah pada kelompok. 4). Pemimpin bersifat obyektif dalam pujian dan kritikan dan ia berusaha untuk menjadi anggota kelompok secara mental, tanpa terlampaui banyak melakukan pekerjaan tersebut.

Pemimpin *Laissez-Faire* memiliki ciri-ciri ; 1) Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan menimun partisipasi pemimpin. 2). Macam-macam bahan disediakan oleh pemimipin, yang dengan jelas mengatakan bahwa ia akan menyediakan keterangan apabila ada permintaan. Ia tidak turut mengambil bagian dalam diskusi kelompok. 3). Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali. 4). Komentar spontan yang tidak frekuensi atas aktivitas-aktivitas anggota dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kejadian-kejadian.

Dari kajian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi dengan indikator ; 1) Gaya Otoriter (Semua penentuan kebijakan dilakukan oleh pemimpin, Pemimpin menentukan teknik-teknik dan langkah-langkah aktifitas, Pemimpin mendikte tugas dan pekerjaan kepada bawahan, Pemimpin mendominasi, tidak berperan aktif terhadap kelompok/bawahan), 2) Gaya Demokratis (Semua kebijakan merupakan pembahasan bersama, Pemimpin memberikan arahan yang diperlukan untuk tujuan kelompok, Bawahan bebas untuk bekerja dengan beelimpah tugas dari pemimpin, Pemimpin bersifat objektif terhadap pujian dan kritikan), 3) Gaya Laissez-Faire (Kebebasan untuk keputusan kelompok individu

dengan meminimum partisipasi pemimpin, Pemimpin memberikan arahan hanya apabila ada permintaan, Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali terhadap kelompok, Pemimpin sama sekali tidak mengatur dan menilai bawahan).

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan kepada pihak lain. Dalam suatu organisasi misalnya perusahaan maupun sekolah, komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Sopiah Komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi (Sopiah, 2008:139). Menurut Vecchio “*Communication can also be defined as the exchange of message between persons for the purpose of constructing common meaning* “. (Pertukaran pesan antara personal untuk membangun arti / tujuan yang sama) (Robert Vecchio, 2006:294). Sedangkan menurut Nelson “*Interpersonal Communication is communication that occurs between two or more people in an organization* “. (Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih dalam suatu organisasi) (Nelson dkk, 2006:250). Sementara itu Shane mengatakan *Effective interpersonal communication depends on the sender's ability to get the message across and the receiver's performance as an active listener, in this section we outline these two essential features of effective interpersonal communication* (Shane, 2008: 327).

Komunikasi mempunyai arah, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sopiah, yaitu:

1. Komunikasi ke bawah, digunakan manajer dalam memberikan instruksi kepada bawahan atau untuk menyosialisasikan kebijakan manajemen puncak kepada karyawan.
2. Komunikasi ke atas, digunakan untuk memberikan umpan balik kepada atasan, baik berupa informasi mengenai kemajuan

pekerjaan atau informasi tentang masalah yang ada di lapangan.

3. Komunikasi lateral, yaitu komunikasi horizontal sesama anggota dalam kelompok

Berbijak pada berbagai uraian dan teori-teori yang telah disampaikan maka komunikasi interpersonal dalam penelitian ini disimpulkan sebagai komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih dalam organisasi yang tergambar pada jawaban responden untuk mengukur indikator ; (1) Penyampaian dan penerimaan pesan serta umpan balik. (2) Serangkaian aktivitas dalam bentuk pertukaran ide, fakta, dan berbagai informasi. (3) Bersikap terbuka, rileks dan fleksibel dalam berkomunikasi. (4) Kesepahaman bersama untuk mencapai tujuan.

Komitmen Organisasi

Kata “Organisasi” berasal dari bahasa Inggris *organization* yang bentuk infinitifnya adalah *to organize*, yang mempunyai arti menyusun dan mengatur bagian-bagian yang berhubungan satu sama lain, yang tiap-tiap bagian mempunyai fungsi tersendiri sesuai dengan kapasitasnya. Menurut Jhon R. Schermerhorn (dalam Daryanto) mendefinisikan organisasi sebagai gabungan orang-orang yang bekerja sama dalam suatu pembagian kerja untuk mencapai tujuan bersama (Daryanto, 2013:117). Menurut Stephen P. Robbins Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk afektivitas yang optimal (Stephen P Robbin, 2003:223). Komitmen Organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu dan produktivitas karyawan. Colquitt mengatakan komitmen organisasi *is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization* (Colquitt, 2009:67). Mathis dan Jackson juga berpendapat (dalam Sopiah) bahwa “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization* (Sopiah, 2008:155). Dampak yang paling buruk

dari rendahnya komitmen karyawan adalah *quitting* atau berhenti dengan berbagai alasan antara lain, karena alasan keuangan, karier yang lebih menjanjikan ditempat baru, tidak cocok dengan atasan, suasana kerja kurang kondusif, jadwal kerja yang tidak sesuai, masalah keluarga atau kesehatan.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan terhadap organisasi yang tergambar pada jawaban responden untuk mengukur indikator : (1) Kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, (2) Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, (3) Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, (4) Ketertarikan terhadap tujuan dan sasaran organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri GUGUS III UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru dilaksanakan mulai bulan Januari–Maret 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik korelasi dengan variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di SD Negeri GUGUS III UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai yang berjumlah 144 orang, Selanjutnya untuk menentukan jumlah sampel minimal jika populasi diketahui jumlahnya menggunakan rumus Taro Yamane atau Slovin sehingga sampelnya berjumlah 105 Orang.

Tabel 1. Populasi dan Sampel Berdasarkan Masa Kerja dan Jenis Kelamin

MASA KERJA	POPULASI			SAMPEL (73%)		
	L	P	JUMLAH	L	P	JUMLAH
0 - 7,5 Th	12	15	27	9	11	20
8 - 15,5 Th	12	23	35	9	16	25
16 - 23,5 Th	15	15	30	11	11	22
24 - 31,5 Th	11	20	31	8	15	23
32 - 39,5 Th	9	12	21	6	9	15
JUMLAH			144			105

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner (angket) yang disebarkan kepada responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah ; data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan Skala Liker yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Pernyataan Positif: Sangat Setuju (SS)=5, Setuju (S)=4, Ragu-ragu (R)=3 Tidak Setuju (TS)=2, Sangat Tidak Setuju (STS)= 1. Pernyataan Negatif: Sangat Setuju (SS)=1, Setuju (S)=2, Ragu-ragu (R)=3 Tidak Setuju (TS)=4, Sangat Tidak Setuju (STS)= 5.

Teknik Analisa Data

Teknik Analisa Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial. Statistik deskriptik digunakan untuk mendeskripsikan data sampel dengan menentukan rata-rata, standar deviasi, tabel frekuensi dan histogram. Sedangkan statistic inferensial digunakan untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dengan pengujian taraf signifikansi menggunakan t-tes dan f-tes.

Analisis Korelasi *Pearson Product Moment* (r)

Kegunaan untuk mengetahui derajat hubungan dan konstribusi variabel bebas

(*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Dengan Rumus :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{XY} = Koefisien Korelasi Butir Soal

$\sum X$ = Jumlah Skor Butir ke-i

$\sum Y$ = Jumlah Skor Total

$\sum Y^2$ = Jumlah Skor Total Kuadrat

n = Jumlah Responden

Koefisien Determinan (KP)

Kegunaannya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y

Dengan rumus :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

Hipotesis Stastistik

Hipotesis Stastistik yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Hipotesis Stastistik Pertama

$$H_o : \tilde{\eta}_{yx1} \leq 0$$

$$H_a : \tilde{\eta}_{yx1} > 0$$

2. Hipotesis Stastistik Kedua

$$H_o : \tilde{\eta}_{yx2} \leq 0$$

$$H_a : \tilde{\eta}_{yx2} > 0$$

3. Hipotesis Stastistik Ketiga

$$H_o : \tilde{\eta}_{yx1x2} \leq 0$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri di GUGUS III UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru.

Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, dengan taraf positif yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data $\alpha = 0,05$. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan nilai positif variabel dengan $\alpha = 0,05$. Adapun kaidah keputusan, data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai positif $> \alpha = 0,05$. Hasil pengujian normalitas dari ketiga variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Pengujian Normalitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Komunikasi Interpersonal	Komitmen Organisasi	
N	105	105	105	
Normal Parameters ^a Mean	91.5048	106.8571	113.5619	
Std. Deviation	5.80637	7.57581	6.29243	
Most Extreme	Absolute	.111	.093	.120
Differences	Positif	.111	.093	.120
	Negative	-.087	-.086	-.091
Kolmogorov-smirnov Z	1.142	.957	1.228	
Asymp.Sig.(2-tailed)	.147	.319	.098	
Test distribution is Normal				

Kenormalan data dalam penelitian ini dapat diketahui dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dari masing-masing variabel. Untuk melakukan pengujian normalitas data penelitian diperlukan hipotesis sebagai berikut :

- Ho : Data tidak berdistribusi normal
Ha : Data berdistribusi normal

Terlihat dari tabel diatas pada kolom sig, diperoleh hasil signifikansi variabel komitmen organisasi guru (Y) berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai α ($0,98 > 0,05$), variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berdistribusi normal karena sig lebih besar dari nilai α ($0,147 > 0,05$), dan variabel komunikasi interpersonal (X_2) juga berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai α ($0,319 > 0,05$). Nilai signifikansi masing-masing variabel ini $> 0,05$ yang berarti bahwa H_a diterima atau data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan analisis regresi terpenuhi.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru di SD Negeri Gugus III UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai. Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$\hat{U} = 36,307 + 0,844 X_1$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 36,307 ini artinya jika gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) nilainya 0, maka tingkat komitmen organisasi (Y) nilainya sebesar 36,307 koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,844 ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan 1, maka nilai tingkat komitmen organisasi seakan mengalami kenaikan sebesar 0,844 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen organisasi guru. Semakin tinggi nilai angka gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat tingkat komitmen organisasi gurunya.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Dengan Komitmen Organisasi Guru (Y)

No	Perhitungan	Hasil
1.	Korelasi (r)	0,779
2.	Determinasi (r^2)	0,607

Dari koefisien korelasi 0,779 dapat pula diketahui koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,607, atau 60,7%. Hal ini berarti 60,7% variasi menguat atau melemahnya komitmen organisasi seorang guru ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru di SD Negeri Gugus III UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai. Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$\hat{U} = 37,755 + 0,709 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 37,755 ini artinya jika komunikasi interpersonal (X_2) nilainya 0, maka tingkat komitmen organisasi (Y) nilainya sebesar 37,755 koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal (X_2) sebesar 0,709 ini berarti komunikasi interpersonal mengalami kenaikan 1, maka nilai tingkat komitmen organisasi seakan mengalami kenaikan sebesar 0,709 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara nilai komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi guru. Semakin tinggi nilai angka komunikasi interpersonal maka semakin meningkat tingkat komitmen organisasi gurunya.

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi antara Komunikasi Interpersonal (X_2) dengan Komitmen Organisasi Guru (Y)

No	Perhitungan	Hasil
1.	Korelasi (r)	0,854
2.	Determinasi (r^2)	0,730

Dari koefisien korelasi 0,854 dapat pula diketahui koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,730 atau 73%. Hal ini berarti 73% variasi menguat atau melemahnya komitmen organisasi ditentukan oleh komunikasi interpersonal.

Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh positif secara simultan antara gaya dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru di SD Negeri Gugus III UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai. Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{U} = 37,435 + 0,019 X_1 + 0,696 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa konstanta sebesar 37,435 ini artinya jika gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) nilainya adalah 0, maka tingkat komitmen organisasi (Y) nilainya adalah 37,435 artinya nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,019 artinya jika nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan 1, maka tingkat komitmen organisasi guru (Y) nilainya adalah 0,019 dengan asumsi variabel independennya tetap. Koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal (X_2) sebesar 0,696 artinya jika komunikasi interpersonal mengalami kenaikan 1, maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,696 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Tabel 5. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) Dengan Komitmen Organisasi Guru (Y)

No	Perhitungan	Hasil
1.	Korelasi (r)	0,854
2.	Determinasi (r^2)	0,730

Hasil perhitungan koefisien korelasi 0,854 dapat pula diketahui koefisien determinasi adalah r^2 sebesar 0,730 atau 73%. Ini berarti bahwa sebesar 73% variasi variabel komitmen organisasi guru dalam persamaan regresi ganda dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama melalui persamaan regresi $\hat{U} = 37,435 + 0,019 X_1 + 0,696 X_2$.

Pada output Model Summary dari hasil analisis regresi berganda diperoleh angka r^2 (R Square) sebesar 0,730 atau 73,0%. Hal ini

menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi guru) sebesar 73,0 %. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal) mampu menjelaskan sebesar 73,0% variasi variabel dependen (komitmen organisasi guru). Sedangkan 27,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 60,7% terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri GUGUS III di UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri GUGUS III UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru, maka akan semakin tinggi pula derajat komitmen organisasi guru.
2. Terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru. Komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 73,0% terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri GUGUS III di UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal di Sekolah Dasar Negeri GUGUS III di UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru, maka akan semakin tinggi pula derajat komitmen organisasi guru.
3. Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 73,0% terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri GUGUS III di UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan semakin baiknya komunikasi interpersonal, maka akan semakin meningkatkan derajat komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri GUGUS III di UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Dengan demikian dapat diketahui bahwa

ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan yang berarti dengan komitmen organisasi.

Saran

1. Bagi Kepala Sekolah Dasar Negeri GUGUS III di UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru disarankan memperbaiki gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan untuk meningkatkan komitmen organisasi meski secara kontinu dan bertahap.
2. Kepala sekolah agar dapat mempertimbangkan segala kebijakan yang akan diambil dengan sebaik-baiknya sehingga tidak menimbulkan gejala yang negatif dan mengganggu komunikasi interpersonal yang telah ada yang akan mengakibatkan terganggunya komitmen organisasi yang dirasakan guru dan tenaga pendidikan lainnya. Untuk memudahkan dan membantu kepala sekolah dalam mengambil keputusan yang tepat, perlu adanya monitoring dari Dinas atau Instansi terkait. Hal ini penting untuk mengetahui apakah kendala-kendala kepala sekolah dalam mengambil keputusan dan melibatkan guru dalam komunikasi interpersonal di sekolah.
3. Mengingat komitmen organisasi pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran, untuk itu setiap guru dan semua warga sekolah dituntut memiliki kesadaran dan kepatuhan dalam menerapkan kedisiplinan. Sebab, tanpa kesadaran dan kepatuhan dalam menjalankan berbagai aktivitas dan tugas di sekolah akan berdampak negatif terhadap penyelenggaraan pembelajaran dan pendidikan itu sendiri. Karena itu, sangatlah tepat kiranya jika pembinaan komitmen organisasi dilaksanakan secara insentif dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- AS, Enjang. 2009. *Komunikasi Konseling*. Bandung : Nuansa
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Baihaqi, F, M. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. Semarang
- Colquitt, A.Jason, Lepine, A.Jeffery, Wesson, J.Michael. 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment In The Workplace*. New York : Mc Graw-Hill/Irwan
- Daryanto. 2003. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Effendi, Uchjana, Onong. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
- Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kuantitatif & Kualitatif)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Fahmi, I . 2014. *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Musfah, J. 2015. *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakann dan Praktik*. Jakarta : Prenadamedia
- Mullins, J. Laure. 2005. *Management and Organizational Behavior*. Prentice Hall,London
- Nelson, L, Debra, Quick, Campbell, James. 2006. *Organizational Behavior Foundation, Realities & Challenges*. Thomson, South-Western
- Riduwan, Kuncoro,A,E. 2010. *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta
- Riduwan, Rusyana,A. 2013. *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Jakarta : Persada
- Robbins. P. Stephen, Judge A. Timothy. 2003. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat
- Robinns , P. Stephen, Judge A. Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Stoner, F.A. James , Freeman, Edward, Gilbert, R.Daniel. 1996. *Manajemen*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Shane, Mc, Glinow Von. 2008. *Organizatiuonal Behavior*. Mc Graw-Hill/Irwa, N e w York
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : CV Andi Offset
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Tim Penyusun. 2009. *Buku Penulisan Tesis dan Desertasi*. Pekanbaru : Unri Press
- Vecchio, P,R. *Organizational Behavior*. Thomson, South Western
- Wahjono, I, S. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yukl., A. Gary. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks