

PENINGKATAN KOMITMEN AFEKTIF DOSEN SEBAGAI PEMIMPIN KELAS MELALUI PERILAKU KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF PADA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

**Yasaratodo Wau
Nasrun**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menjawab permasalahan dari hipotesis yang diajukan, yakni meliputi (a) Perilaku Kepemimpinan Partisipatif, (b) Komitmen Afektif, dan (c) hubungan Perilaku Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Afektif Dosen di FIP Unimed. Populasi seluruh Dosen FIP Unimed yang terdiri dari 73 orang, dengan jumlah sampel 45 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *random sampling*. Instrumen penelitian adalah angket dengan skala Likert. Data penelitian diolah dan dianalisis dengan korelasional. Analisis korelasional ini diawali dengan melakukan uji normalitas melalui rumus *Lilifors*, dan uji linearitas dan keberartian regresi.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan partisipatif dengan Komitmen Afektif Dosen sebesar 0,332 yang signifikan pada tingkat 95 persen dengan melakukan uji t dengan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,32 > 0,168$). Kontribusi variabel Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Afektif Dosen mencapai 11,02 persen

Implikasi hasil penelitian ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan komitmen afektif perlu dilakukan berbagai upaya peningkatan efektivitas kepemimpinan partisipatif. Beberapa upaya dapat dilakukan di antaranya melakukan evaluasi diri terhadap kepemimpinan yang diterapkan selama ini. Oleh karena itu disarankan agar para Dosen terus membenahi diri dengan mengoptimalkan pelibatan mahasiswa dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah pendidikan di kelas.

Kata Kunci: Perilaku, Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Afektif,

PENDAHULUAN

Komitmen merupakan satu kata yang membuat setiap orang yang menyebutkannya atau mendengarkannya mengarahkan pemikiran pada kepatuhan terhadap tugas yang telah ditetapkan baik oleh undang-undang, kajian teori-teori ilmiah maupun janji-janji atau kesepakatan yang telah ditetapkan atau disepakati seseorang atau lebih individu. Dengan komitmen, seseorang akan mengarahkan

segala potensi dan kemampuannya untuk melaksanakan segala aktivitas yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam melaksanakan komitmen ini, orang siap menanggung segala akibat dari apa yang telah diterima dan/atau disetujui untuk dilaksanakan.

Komitmen yang diartikan di atas dapat ditampilkan seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota suatu

Yasaratodo Wau adalah Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Medan

Nasrun adalah Dosen Jurusan Bimbingan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Medan; Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Medan

kelompok atau organisasi. Sebagai individu, komitmen dapat diartikan sebagai janji atau ikrar pada diri sendiri untuk melakukan segala sesuatu yang menurut dia paling benar dan layak untuk diwujudkan. Selanjutnya, sebagai anggota suatu kelompok atau organisasi, komitmen dapat diartikan sebagai kesediaan anggota kelompok atau organisasi untuk berusaha melaksanakan segala aturan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh kelompok atau organisasinya tanpa melibatkan kepentingan dirinya sendiri.

Situasi dan kondisi yang sedang berkembang dewasa ini, terutama di bidang pendidikan suasana kehidupan masyarakat di bidang pendidikan sebagai sesuatu yang cukup unik. Dalam pemberdayaan manajemen pendidikan sering terdengar isu adanya ketidakmampuan guru dan/atau tenaga pendidik lainnya seperti Dosen menjadi pemimpin di kelas. Malah sebagian ada selentingan terdengar bahwa Dosen hanyalah sebatas pengajar belaka bukan pemimpin. Dengan memperhatikan selentingan tersebut, dapat dipertanyakan bagaimana tingkat komitmen para pemimpin pendidikan (guru dan/atau Dosen) dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dalam manajemen sistem pendidikan di kelas. Komitmen yang dimaksud adalah komitmen afektif, yakni kemampuan Dosen menjadikan kelas dan/atau sekolah

berserta pesertadidiknya sebagai bagian dari kehidupan dirinya yang harus diberdayakan sebagai mengurus dan mencitai diri sendiri.

Kepemilikan dan/ atau penampilan diri yang penuh dengan komitmen afektif tidak tumbuh begitu saja, tetapi dapat ditentukan atau dipengaruhi oleh banyak hal. Faktor-faktor yang mendasari timbulnya komitmen afektif guru (Dosen) dapat berasal dari faktor ekstrinsik (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan lain-lain), dan juga faktor intrinsik (karakteristik pribadi, harapan pengembangan karir, rasa senang terhadap pekerjaan, kepercayaan pada organisasi, dan lain-lain).

Faktor yang diprediksi lebih dominan pengaruhnya terhadap kepemilikan komitmen afektif Dosen adalah perilaku kepemimpinan partisipatif. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa melalui perilaku kepemimpinan partisipatif Dosen memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk turut memecahkan masalah yang timbul dalam kelas. Dengan keadaan seperti warga kelas akan merasakan dan sekaligus menjadikan kelas sebagai milik bersama yang harus dijaga dan dipelihara sedemikian rupa. Hal tersebut diprediksi akan mendorong Dosen memiliki dan meningkatkan komitmen afektifnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik bagi mahasiswa.

Pernyataan ini masih merupakan prediksi yang harus didukung oleh data empiris. Hal tersebut yang mendorong pelaksanaan penelitian ini dengan judul “Peningkatan Komitmen Afektif Dosen Sebagai

Pemimpin Kelas Melalui Perilaku Kepemimpinan Partisipatif Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan”

PERMASALAHAN

Komitmen para Dosen terhadap pelaksanaan manajemen pendidikannya di kelas masing-masing merupakan salah satu masalah yang sedang menjadi sorotan berbagai pihak. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen telah menetapkan bahwa Dosen sebagai tenaga pendidikan setiap Dosen harus memenuhi empat kompetensi, yaitu kepribadian, sosial, profesional, dan sosial. Kriteria ini mensyaratkan Dosen menampilkan diri sebagai pemimpin di tengah-tengah para ahasiswanya sebagai pemimpin bagi mahasiswa. Dosen harus mampu menampilkan kepribadian sebagai seharusnya dengan meenapilkan komitmen organisasi yang benar.

Pengkajian komitmen afektif Dosen dari keterhubungannya dengan faktor-faktor lain menimbulkan pertanyaan mendasar pula tentang sifat dan arah keterhubungan antar faktor, sehingga dipertanyakan faktor mana yang dipengaruhi dan mana yang memengaruhi. Paradigma yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson, menjelaskan bahwa komitmen organisasi

secara langsung ditentukan oleh faktor kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), penekanan (*Stress*), motivasi (*Motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan belajar dan pengambilan keputusan (*Learning & Decision Making*). Demikian juga kajian Robbins (2006:475) yang mengatakan matangnya efektifitas kepemimpinan dapat mendorong dan mengembangkan komitmen organisasi pada individu. Sementara McShane & Glinow (2007:78) dalam penjelasannya mengemukakan beberapa cara meningkatkan komitmen organisasi karyawan, yang paling terkemuka adalah 1) *justice and support* (keadilan dan dukungan), 2) *shared values* (sharing nilai), 3) *trust* (kepercayaan), 4) *organizational comprehension* (pemahaman pengorganisasian), dan 5) *employee involvement* (keterlibatan karyawan). Temuan, H. Teman Kusmono (2007) telah menguatkan pendapat para ahli tersebut di atas dengan menyimpulkan bahwa kepemimpinan dapat memengaruhi secara langsung komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung pendapat.

Dengan demikian dapat diprediksi bahwa kepemimpinan dapat secara langsung memengaruhi komitmen organisasi tanpa harus melalui faktor atau variabel lain. Kepemimpinan dapat juga memengaruhi komitmen organisasi secara tidak langsung melalui faktor motivasi (Teori Path Goal) yang dibangun oleh beberapa ahli, seperti James L Gibson, Ivancevich, Donnelly; dan Rivai dan Mulyadi.

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap keterhubungan sejumlah faktor terhadap komitmen afektif, maka muncullah beberapa pertanyaan yang mendasar, yang meliputi a) apakah motivasi berprestasi dapat memengaruhi komitmen afektif Dosen?, b) apakah perilaku kepemimpinan partisipatif dapat secara langsung memengaruhi komitmen afektif Dosen?, c) apakah kemampuan pribadi dapat memengaruhi komitmen afektif Dosen?, d) apakah iklim kerja dapat memengaruhi komitmen afektif Dosen?, e) apakah komitmen afektif dapat menentukan motivasi berprestasi Dosen, f) apakah komitmen afektif dapat

menentukan perilaku kepemimpinan Dosen?

Berdasarkan pemahaman terhadap kekompleksitas komitmen afektif di atas, dapat dipahami bahwa komitmen afektif Dosen berkaitan dengan berbagai hal yang masing-masing membawa masalah tersendiri. Namun dalam penelitian ini, kepemilikan dan/atau perwujudan komitmen afektif pada diri Dosen dalam upayanya memberdayakan sumberdaya manusia di kelas dikaji dengan menganalisis keterhubungannya dengan perilaku kepemimpinan partisipatif. Oleh karena itu masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Perilaku Kepemimpinan Partisipatif Dosen di FIP Unimed?
2. Bagaimanakah Komitmen Afektif Dosen di FIP Unimed?
3. Apakah terdapat hubungan antara Perilaku Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Afektif Dosen di FIP Unimed?

KAJIAN TEORI

Komitmen Afektif; Komitmen organisasi menggambarkan suatu keadaan dimana anggota organisasi menyatakan keberpihakannya kepada organisasi tertentu dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2006) komitmen organisasi menunjukkan keterlibatan anggota dalam organisasi yang menggambarkan kesediaan anggota

memihak pada pekerjaan tertentu yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa dengan komitmen organisasi, anggota organisasi mau dan mampu mengaitkan dirinya pada organisasi yang memperkerjakannya. L. Mathis-John H. Jackson, berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan perusahaan yang pada akhirnya tercermin dalam perilaku seperti kehadiran dan angka perputaran pegawai (http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi). Dari sumber yang sama Griffin, mendefinisikan komitmen organisasi (*organisational commitment*) sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Dikaitkan dengan organisasi sekolah, pendidik yang memiliki komitmen organisasi adalah mereka yang mengenal, memahami, mampu mengaitkan dirinya dengan lembaga pendidikan tempat ia mengabdikan. Jika pendidik yang dimaksud Dosen, maka Dosen yang memiliki komitmen organisasi adalah Dosen yang mengenal, memahami, dan mampu mengaitkan dirinya dengan lembaga

sekolah tempat dia bekerja. Artinya Dosen dapat menerima keberadaan kampus dalam bentuk apapun dan berusaha menjalankan segala tugas yang dibebankan kepadanya dengan senang hati dan penuh tanggung jawabnya. Prayitno (2009) berpendapat bahwa komitmen adalah kemantapan kemauan, keteguhan sikap, dan kesungguhan tekad, untuk berbuat yang lebih baik, untuk tidak lagi mengulangi perbuatannya yang salah atau melanggar itu; tidak akan melakukan hal yang serupa ditempat yang sama atau di tempat lain. Hal ini dikaitkan dengan perilaku belajar dari peserta didik. Artinya komitmen menyangkut kemauan, kemampuan, dan keteguhan untuk berbuat sesuai dengan nilai-nilai atau norma yang telah ditetapkan oleh kelompok atau organisasinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan sikap Dosen yang berjanji pada dirinya dan organisasi pendidikan (kampus) nya untuk melakukan segala aturan dan peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati dan penuh tanggung jawab. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa Dosen yang memiliki komitmen akan menampilkan tekad yang kuat untuk melakukan sesuatu, umpamanya melakukan perubahan. Jika seseorang menyatakan keinginannya, umpamanya ingin berubah, maka seseorang itu akan

menyatakan bahwa “saya perlu melakukan perubahan dan saya percaya akan hal itu dan saya akan mengerjakannya”. Dengan komitmen organisasi ini, anggota organisasi menyatakan tekadnya dengan berusaha semaksimal mungkin melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Kajian teori komitmen afektif, secara komprehensif dikemukakan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2009), yang menyatakan berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk menjadi atau terikat pada organisasi. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi sebagai dorongan atau kemauan seseorang untuk selalu bersatu dengan kelompok atau organisasinya. Dorongan untuk bersatu dengan kelompok ini disebabkan berbagai faktor. Komitmen organisasi menurut teori ini dibagi atas tiga jenis, yakni 1) yakni 1) komitmen afektif (*affective commitment*), 2) komitmen kontinuan (*continuance comitmen*), dan 3) komitmen normatif (*normative commitment*).

Tipe komitmen afektif dijadikan sebagai topik kajian penelitian ini, karena tipe ini merupakan sikap dan sekaligus tingkah laku yang harus ditumbuhkembangkan pada setiap organisasi atau lembaga pemberdayaan sumberdaya manusia, seperti lembaga pendidikan. Dan inilah dasar komitmen

afektif dirumuskan sebagai keinginan dan kemampuan individu menjadikan dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari organisasi dengan menerima dan melakukan segala aktivitas organisasi dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Dalam kajian ilmiah ini, komitmen afektif dosen digambarkan melalui tampilan-tampilan sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi yang dicirikan dengan sikap dan perilaku yang meliputi (1) Penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, (2) Menjadikan diri sebagai bagian tidak terpisahkan dari organisasi, (3) Keterlibatan penuh pada aktivitas organisasi, (4) Kesiapan dan kesediaan mempertahankan nama baik organisasi, (5) Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Perilaku Kepemimpinan Partisipatif.

Kepemimpinan yang dikaji dalam karya ilmiah ini adalah kepemimpinan partisipatif. Partisipatif mengacu pada kata kerja dari partisipasi yang diartikan sebagai kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk ikut serta dalam suatu kegiatan. Kemauan seseorang melibatkan diri untuk turut ikut serta dalam suatu kegiatan tertentu dipandang sebagai kesediaan untuk bersama-sama dengan orang lain mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara kemampuan seseorang melibatkan orang lain untuk

turut serta dalam kegiatan tertentu dipandang sebagai kesadaran bahwa tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika orang lain dapat bekerjasama dengan baik.

Kepemimpinan partisipatif dalam organisasi diartikan sebagai kemauan dan kemampuan pemimpin mengikutsertakan dan/atau melibatkan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan ini dimaksud bukan keikutsertaan setiap pegawai pada setiap aktivitas organisasi, melainkan melibatkan pegawai pada bidang-bidang yang menjadi tanggung jawabnya (*area responsibility*).

Keterlibatan yang dimaksud terutama dalam merencanakan (pengambilan keputusan) pelaksanaan dan pengawasan atau penilaian. Dalam konsep kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard (1982) disebutkan bahwa gaya “partisipatif” adalah gaya yang mengikutsertakan pengikut dalam pengambilan keputusan serta pemimpin memberikan kesempatan kepada pengikut untuk menyampaikan apa ide, saran, kritikan dari bawahan. Peranan pemimpin dalam gaya perilaku ini adalah membuka, memudahkan interaksi dan berkomunikasi dengan pengikut. Gaya kepemimpinan partisipatif menyangkut usaha pemimpin mendorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam membuat keputusan-keputusan yang tidak dibuat oleh pemimpin itu sendiri. Melalui gaya

kepemimpinan partisipatif ini pemimpin berusaha mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan (Yukl, 2007:98). Makna partisipasi lebih dari sekedar memperoleh kesepakatan atas sesuatu terhadap apa yang telah diputuskan, melainkan kemampuan memanfaatkan kreativitas pegawai dalam memahami dan menjelaskan jalur yang dapat ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan simpulan akhir dari definisi kepemimpinan yang telah disintesis sebelumnya dan pendapat-pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan partisipatif Dosen adalah kemampuan Dosen memengaruhi, mengajak, menghibau, mengajak, mengarahkan, dan/atau menggerakkan warga kelas melalui pelibatan mereka dalam aktivitas kelas agar mau bekerja keras secara sukarela dalam upaya mencapai pendidikan di kelas, yang dicirikan dengan tampilan perilaku yang meliputi 1) pemberian dukungan atas usaha mahasiswa, 2) pelibatan mahasiswa dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, 3) peningkatan komunikasi dua arah (konsultasi), 4) pemberian rasa tanggung jawab, dan 5) pembinaan rasa memiliki.

Konsep komitmen afektif dan kepemimpinan partisipatif dosen yang diikemukakan di atas merupakan dua faktor

yang memiliki hubungan yang berarti. Kepemimpinan partisipatif diprediksi dapat menentukan komitmen afektif dosen dengan dasar pemikiran bahwa Dosen yang mampu melibatkan mahasiswa dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di kelas akan memberi dorongan kepadanya dan orang lain untuk memiliki komitmen afektif, yang dicirikan dengan penerimaan nilai-nilai dan tujuan kelas, menjadikan diri sebagai bagian tidak terpisahkan dari sekolah, keterlibatan penuh pada aktivitas kelas, kesiapan dan kesediaan mempertahankan nama baik kelas/kampus, loyalitas yang tinggi terhadap kampus. Dengan mengikutsertakan mahasiswa dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah dalam organisasi kelas, Dosen diprediksikan akan merasa bangga dan

RUMUSAN HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir di atas hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut “terdapat hubungan yang berarti

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode deskriptif* yang menganalisis hubungan antar dua variabel dengan menggunakan pendekatan analisis korelasional, Variabel yang dimaksud terdiri dari (1)

berharga di kalangan warga kelas. Hal ini bisa berkembang pada diri Dosen mengingat keinginan dan kebutuhan orang lain (mahasiswa) dapat diperhatikan dan dipenuhi sebagai diharapkan. Perasaan berharga seperti itu dapat membuat Dosen memiliki tekad untuk menjadikan dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari dan akan berupaya untuk berbuat yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh kelas. Dengan demikian kelas akan di jadikan sebagai wadah untuk mewujudkan cita-cita dan harapan mereka sendiri sebagaimana terumuskan dalam visi dan misi program studi/juruasan /fakultas dan perguruan tinggi Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan yang partisipatif memberi pengaruh terhadap komitmen afektif.

antara Perilaku Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Afektif Dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan Unimed”

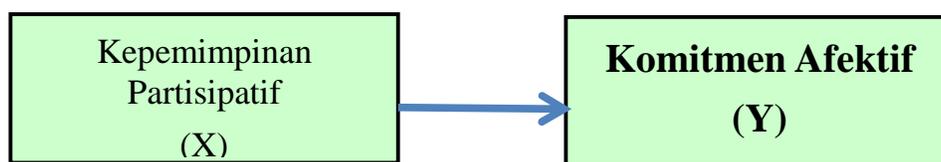
Perilaku Kepemimpinan Partisipatif (X1), dan (2) Komitmen Afektif (Y). Penelitian ini dilaksanakan pada Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Unimed, selama 3 bulan, yang dimulai bulan Oktober sampai Desember 2015. Populasi

penelitian ini adalah seluruh Dosen FIP Unimed yang berjumlah 73 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang yang ditentukan dengan menggunakan teknik *random sampling*.

Variabel penelitian ini mengkaji dua variabel, masing-masing terdiri dari Komitmen Afektif (Y), dan Perilaku Kepemimpinan Partisipatif (X1). Secara operasional Komitmen afektif Dosen diartikan sebagai bentuk perwujudan sikap, perilaku keberpihakan Dosen secara sukarela, sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab dan penuh loyalitas terhadap organisasi FIP guna mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan dengan indikator yang meliputi 1) Penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2) Menjadikan diri sebagai bagian tidak terpisahkan dari organisasi, 3) Keterlibatan penuh pada aktivitas organisasi, 4) Kesiapan dan kesediaan

mempertahan nama baik organisasi, dan 5) Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Perilaku Kepemimpinan Partisipatif, secara operasional diartikan sebagai kemampuan Dosen mempengaruhi, mengajak, menghimbau, mengarahkan, dan/atau menggerakkan dengan melibatkan mahasiswa dalam menentukan dan melaksanakan aktivitas secara sukarela di kelas untuk mencapai tujuan pendidikan, dengan indikator,; 1) Pemberian dukungan atas usaha mahasiswa, 2) Pelibatan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, 3) Peningkatan Komunikasi (Konsultasi), 4) Pemberian tanggung jawab, dan 5) Pembinaan rasa memiliki.

Penelitian ini dirancang untuk membuktikan terdapat tidaknya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen afektif dengan rancangan sebagai berikut:



Gambar 3.1: Rancangan Penelitian tentang Hubungan antara Variabel X (Kepemimpinan Partisipatif) dengan Variabel Y (Komitmen Afektif)

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang dikembangkan untuk mengungkap keberadaan masing-masing variabel penelitian, yang meliputi Komitmen Afektif, Perilaku Kepemimpinan

Partisipatif. Setiap instrumen dilengkapi dengan tujuan pengukuran, petunjuk pengisian dan skala penilaian menggunakan skala lima, dengan makna nilai yang ditetapkan disesuaikan dengan konteks pernyataan yang akan direspon

oleh kepala sekolah. Data yang diperoleh dari hasil pengukuran dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji persyaratan dan hipotesis penelitian. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan mencari harga rata-rata,

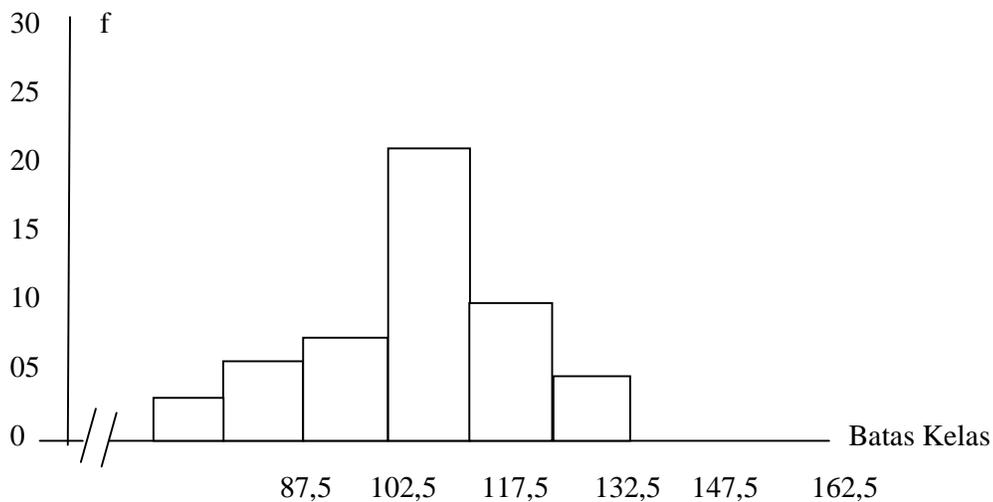
simpangan baku, varians, distribusi frekuensi, modus dan median serta histogram dari setiap variabel. Parametrik statistik yang digunakan adalah: Uji Normalitas dihitung dengan rumus *Liliefors*, Uji Homogenitas, Uji Linearitas dan Keberartian Regresi Sederhana, dan Korelasi sederhana

HASIL PENELITIAN

Data Variabel Kepemimpinan Partisipatif.

Data variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_1) memiliki nilai skor terendah 88 dan tertinggi 178. Rentang

nilai skor adalah 90. Data nilai skor variabel ini dengan menggunakan aturan Sturges disajikan dalam bentuk histogram berikut.



Gambar 4.2. Histogram Skor Kepemimpinan Partisipatif Dosen

Kecenderungan skor variabel ini jika dibandingkan Mean ideal skor melalui perhitungan berdasarkan kurva normal, maka dapat dilakukan klasifikasi data atas empat kategori yang meliputi skor: 144–

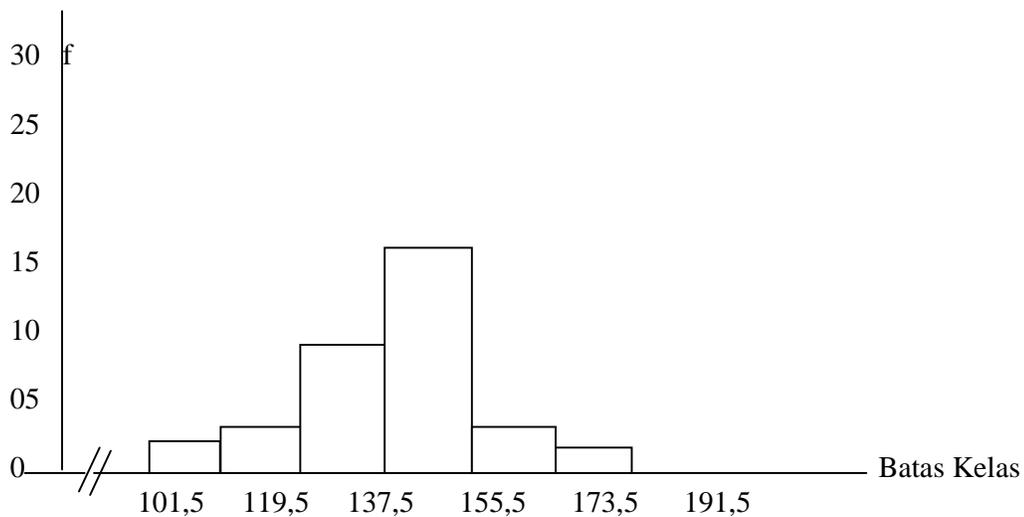
ke atas tinggi, 108 – 143 cukup, 72 – 107 kurang, dan 71 – ke bawah rendah. Berdasarkan klasifikasi tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan dari kepemimpinan partisipatif adalah

cenderung cukup ke tinggi. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa Kepemimpinan Partisipatif Kepala Dosen FIP Unimed, rata-rata berada pada kategori tinggi. Secara lebih rinci dikemukakan **Data Variabel Komitmen Afektif.**

Data Variabel Komitmen Afektif (Y) memiliki nilai skor terendah 102 dan tertinggi 208. Rentang nilai skor adalah 106. Distribusi skor variabel ini dilakukan dengan menggunakan aturan Sturges yang disajikan dalam bentuk histogram berikut: Kecenderungan skor variabel ini jika dibandingkan Mean ideal skor melalui perhitungan berdasarkan kurva normal, maka dapat dilakukan klasifikasi data atas empat kategori yang meliputi skor: 145 –

bahwa kategori tinggi ini mencapai 46,6%, sementara kategori tinggi mencapai 44,4%, hanya 9% yang tergolong dalam kategori kurang.

ke atas tinggi, 109 – 144 cukup, 73-108 kurang, dan 72 – ke bawah rendah. Berdasarkan klasifikasi tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan Variabel Komitmen Afektif (Y) adalah cenderung cukup. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa Komitmen Afektif Kepala Sekolah SMP di Kabupaten Nias Selatan, rata-rata berada pada kategori cukup. Secara lebih rinci dikemukakan bahwa kategori cukup ini mencapai 52%, kategori tinggi mencapai 38%.



Gambar 4.1. Histogram Skor Komitmen Afektif Dosen

Kecenderungan skor variabel komitmen Afektif ini jika dibandingkan Mean ideal skor melalui perhitungan berdasarkan kurva normal, maka dapat dilakukan klasifikasi data atas empat kategori yang

meliputi skor: 144 – ke atas tinggi, 108 – 143 cukup, 72-107 kurang, dan 71 – ke bawah rendah. Berdasarkan klasifikasi tersebut diketahui bahwa tingkat kecenderungan Variabel Komitmen

Afektif (Y) adalah cenderung cukup k tinggi. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa Komitmen Afektif Dosen FIP Unime, rata-rata berada pada kategori tinggi. Secara lebih rinci dikemukakan bahwa kategori cukup ini mencapai 46.6%, kategori tinggi mencapai 44,4%.

Uji persyaratan analisis yang diuji dalam penelitian ini meliputi uji normalitas menunjukkan galat taksiran regresi variabel Komitmen Afektif (Y) atas variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_1) mencapai $L_{hit} 0,101 < L_{tab} 0,132$ pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa normalitas galat variabel Komitmen Afektif (Y) atas variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_1) berdistribusi normal.

Perhitungan Uji Kelinearan dan Keberartian Persamaan Regresi variabel Komitmen Afektif (Y) atas Kepemimpinan Partisipatif (X_1) menghasilkan persamaan regresi $Y = 135,73 + 0,15 X_1$. Linearitas persamaan regresi ini dihitung dengan menggunakan Uji F yang menghasilkan harga $F_{hitung} 1,97$, sementara harga F_{tabel} pada taraf signifikansi $= 0,05$ sebesar 4,96, sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,97 < 4,96$). Dengan demikian dapat disimpulkan

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan analisis regresi sederhana dan korelasi

bahwa persamaan regresi $Y = 35,73 + 0,15 X_1$, linear pada taraf signifikansi $= 0,05$. Uji keberartian persamaan regresi dikonsultasikan dengan uji F terhadap tabel distribusi F untuk derajat kebebasan 1 : 43. Hasil perhitungan menunjukkan harga F_h mencapai 9,61, sementara harga F_t pada taraf signifikansi $= 0,05 = 4,04$, sehingga $F_h > F_t$ ($9,61 > 4,04$). Dengan demikian persamaan regresi $Y = 135,73 + 0,15 X_1$, dapat dinyatakan berarti pada taraf signifikansi $= 0,05$.

Hasil perhitungan korelasi antara Kepemimpinan Partisipatif (X_1) dengan variabel Komitmen Afektif (Y) menunjukkan harga koefisien korelasi sebesar 0,332. Keberartian koefisien korelasi antar variabel diuji dengan uji t, yang menghasilkan harga $t_{hitung} > t_{tabel} (0,01,43) = 2,32 > 1,682$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Komitmen Afektif berarti pada tingkat signifikan 95%.

yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang

menyatakan “Kepemimpinan Partisipatif mempunyai hubungan positif yang berarti dengan Komitmen Afektif Dosen FIP Unimed diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara perilaku kepemimpinan dengan komitmen afektif. Kontribusi yang dapat diberikan oleh kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen afektif mencapai 11,02%. Temuan ini menjelaskan bahwa dengan meningkatnya efektifitas kepemimpinan partisipatif secara meyakinkan akan meningkatkan komitmen afektif dosen.

Dari analisis data dapat ditegaskan bahwa temuan penelitian adalah:

1. Kepemimpinan Partisipatif Dosen FIP Unimed cenderung pada kategori cukup ke tinggi. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Partisipatif Kepala Dosen FIP Unimed, selama ini umumnya berada pada kategori cukup. Terdapat sebanyak 46,6% yang tergolong cukup, dan 44,4% tergolong tinggi, hanya 9% yang tergolong rendah. ini berarti bahwa Dosen FIP Unimed telah mampu menajalan kepemimpinan partisipatif dengan baik
2. Komitmen Afektif Dosen FIP Unimed cenderung cukup ke tinggi berada kategori cukup, mencapai 6,6%; 44,4% yang tergolong tinggi, dan hanya 9% yang tergolong rendah. Hal ini berarti

bahwa komitmen afektif Dosen FIP Unimed selama ini belum efektif seperti yang diharapkan, masih berada pada kategori cukup

3. Berdasarkan hasil analisis regresi dan korelasi sederhana, ditemukan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki korelasi positif yang berarti dengan Komitmen Afektif Dosen FIP Unimed dengan koefisien korelasi sebesar 0,332. Kontribusi yang dapat diberikan oleh variabel kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen afektif adalah sebesar $(0,332)^2 \times 100\% = 11,02\%$. Walaupun kontribusi ini tergolong sedikit, namun cukup berarti pada tingkat signifikansi 95% .

Temuan ini mengisyaratkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif, yang dicirikan kemampuan mengikutsertakan guru dan pegawai dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah dalam organisasi kelas, memberi dukungan atas usaha mahasiswa, melibatkan mahasiswa dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, meningkatkan komunikasi yang konsultasi dengan mahasiswa, memberi tanggung jawab kepada mahasiswa, dan membina rasa memiliki di kalangan mahasiswa, masih harus ditingkatkan, terutama dalam pemberian dukungan atas usaha mahasiswa dalam melaksanakan tugas agar dapat membantu peningkatan komitmen afektif Dosen FIP Unimed.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dapat ditemukan sejumlah fakta bahwa:

1. Komitmen afektif Dosen di FIP Unimed cenderung tergolong cukup dan tinggi yang mencapai 90 persen
2. Kepemimpinan partisipatif Dosen di FIP Unimed tergolong cukup ke yang tinggi yang mencapai 90 persen.
3. Kepemimpinan partisipatif memiliki korelasi positif yang berarti dengan Komitmen afektif Dosen dengan besaran koefisien korelasi 0,332 yang signifikan pada taraf 95 persen
4. Kontribusi Kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen afektif Dosen di FIP Unimed mencapai 11,02 persen.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas dikemukakan beberapa saran bagi berbagai pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan pembinaan komitmen afektif pada diri Dosen. Saran yang dimaksud menyangkut harapan terhadap Dosen agar terus membenahi diri dengan memahami dan menghayati betapa pentingnya seorang pemimpin pendidikan memiliki komitmen afektif sehingga kelas yang dipimpinnya

bukan dijadikan sebagai tempat bekerja tetapi ibarat bagian dari diri sendiri yang harus dirawat dan dipelihara agar tetap sehat dan berkinerja baik. Hal yang disarankan adalah:

1. Dosen hendaknya mau melakukan evaluasi diri tentang keefektifan kepemimpinan partisipatif, kemampuan diri, pengembangan iklim kerja, dan pemilikan motivasi berprestasi selama ini. Hasil evaluasi diri ini hendaknya dapat dibahas bersama dengan sesama Dosen dalam forum diskusi dengan sesama Dosen melalui diskusi-diskusi informal,
2. Dosen hendaknya melibatkan mahasiswa dalam mengambil keputusan dan memecahkan berbagai permasalahan kelas,
3. Hendaknya Dosen giat belajar untuk meningkatkan pemahaman tentang berbagai hal yang menyangkut kepemimpinan partisipatif dan faktor-faktor lain yang diprediksikan dapat meningkatkan komitmen afektif seperti kemampuan pribadi, pengembangan iklim kerja sekolah, dan motivasi berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni, Nur, 2009. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi berprestasi Guru SMA Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan. *Tesis*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan
- Bass (1990) dalam Zhang (2005) <http://madziatul.blogspot.com/2010/04/kepemimpinan-partisipatif.html>
- Colquitt, Jason A., LePine, Jeffery A., dan Wesson, Michael J., 2009. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. NY. McGraw-Hill.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 1985. *Perilaku Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 1*. Alih Bahasa Agus Dharma, S.H. M.Ed. Jakarta: Erlangga. Judul Asli Human Behavior at Work Work; Organizational Behavior, Seventh Edition. Dicitak oleh: PT. Gelora Aksara Pratama
- Diana, Nirva, 2009. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru" *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Vol 15 no. 4 Mei 2009
- Gibson, James L., Ivancevich, John.M., Donnelly, James H., 1997. *Organisasi. Jilid 1. Edisi Kedelapan*. Alih bahasa Ir. Nunuk Adiarni MM. Jakarta: Binarupa Aksara
- Echols, John M.. 2003. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Hersey, Paul. Blanchard, Ken. 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi; Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Penerjemah Agus Dharma. Jakarta: Erlangga .
- Mangkunegara, A., A., Anwar Prabu., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- McShane, Steven L., Glinov, Mary Ann Von. 2007. *Organizational Behavior(Essentials).international Edition 2007*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- Prayitno. 2009. *Dasar Teori dan Praksis Pendidikan*. Jakarta: Gramedia
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Indeks, Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary, 2007. *Perilaku Organisasi. Edisi Kedelapan*. Alih Bahasa Harry Slamet & Ernawati Lestari. Jakarta: Indeks, kelompok Gramedia
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutisna, Oteng. 1983. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Wau, Yasaratodo, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Afektif Kepala Sekolah. *Desertasi*. Medan: Pasacasarjana Unimed
- Wayne dan Miskil (1991). *Educational Administration Theory, Research and Practice*. New York : Random House

Yulk, Gary, 2007. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kelima*. Alih Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indek

<http://tdjuwita.blogspot.com/2008/05/komitmen-organisasi-oleh-titameirina.html>

http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi

(<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/10/12/70-kepala-sekolah-tidak-kompeten/>)

<http://www.kompas.com/kompas-cetak/0103/23/dikbud/foru09.htm>

<http://mulydelavega.blogspot.com/2009/06/urgensi-kepemimpinan-partisipatif.html>