

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancan Penelitian

4.1.1 Sejarah Anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang

Pramuka SMA Negeri 19 Palembang atau yang sering disebut dengan PRASIMBEL'S merupakan salah satu ekstrakurikuler yang diresmikan oleh Dra. Rahayu Hartati yang merupakan kepala sekolah pada masa itu. Pramuka SMA Negeri 19 Palembang sudah ada sejak tahun 2001 namun pada saat itu Pramuka di SMA Negeri 19 Palembang sempat mengalami Vakum dan kembali aktif pada tahun 2004.

Pembina Pramuka SMA Negeri 19 Palembang adalah Bapak David Hendrianto S. Pd., M. Si sebagai pembina putera dan Ibu Dra. Munawaroh sebagai pembina puteri. Pramuka SMA Negeri 19 Palembang mempunyai nama ambalan putra dan putri yaitu "Si Gentar Alam" dan "Putri Kencono Bungo". Dalam Pramuka SMA Negeri 19 Palembang ini juga memiliki banyak anggota yang terdiri dari beberapa angkatan. Sampai sekarang angkatan anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang sudah mencapai angkatan 16. Pramuka SMA Negeri 19 Palembang memiliki beberapa bidang seperti LTBB, *Pionering*, *Semaphore*, Hasta Karya, *Story Telling*, P3K, dan Drumband.

4.1.2 Visi dan Misi Anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang

- a. Visi : Menjadikan anggota Pramuka SMA Negeri 19 sebagai manusia yang berkepribadian, berwatak, serta menambah wawasan dan juga menjadikan anggota Pramuka SMA Negeri 19 berpengetahuan luas serta memiliki budi pekerti yang baik.
- b. Misi :
 1. Meningkatkan program Pramuka SMA Negeri 19 di lingkungan sekolah dan masyarakat.
 2. Meningkatkan komunikasi antar anggota Pramuka SMA Negeri 19.
 3. Meningkatkan pengetahuan kepramukaan yang berlandaskan kebersamaan.

4. Membina anggota Pramuka SMA Negeri 19 menjadi anggota yang mempunyai jiwa pancasila, iman dan taqwa.
- c. TUJUAN : Kegiatan Kepramukaan yang dilakukan oleh Pramuka SMA Negeri 19 memiliki tujuan untuk melatih generasi muda yang ada dilingkungan sekolah agar memaksimalkan setiap potensi yang ada di dalam dirinya, baik itu intelektual, spiritual, sosial, dan fisik. Selain itu, adapun tujuan dari Pramuka SMA Negeri 19 adalah untuk Membentuk karakter/ kepribadian dan akhlak yang mulia para generasi muda di lingkungan SMA Negeri 19 Palembang. Menanamkan rasa cinta tanah air dan bangsa di dalam diri generasi muda. Menggali potensi diri dan meningkatkan keterampilan para generasi muda sehingga menjadi individu yang bermanfaat bagi masyarakat dan negara.

4.1.3 Struktur Kepengurusan Anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang

Kamabigus	: Dr. H. Abdul Gofar, S. Pd, M. Pd. I
Pembina Putra	: David Hendrianto, S. Pd, M. Si
Pembina Putri	: Dra. munawaroh
Pelatih Pramuka	: - Bripda maulana Noviansyah, S. H - Rudi
Pemangku Adat	: - M. Gazali Rahman - Medina Respatiwarra
Pradana Putra	: Muhammad Dimas
Wakil Pradana Putra	: - Ramadhan Ridanvima - M. Wendi Satrio
Pradana Putri	: Aisyah
Wakil Pradana Putri	: Gelen Margareta
Kerani	: Anggie Ramahdani
Wakil Kerani	: Rahma Sitiya
Bendahara	: Rachellia Zahrani Putri
Wakil Bendahara	: Dina Lestari

- Sekbid Pionering :
- Ravian Hidayat
- Fahrizal Heru Setiawan
- Erine Valentia Ramandha
- Isti Nur Isnaini
- Amanda Putri
- Sekbid Ltbb :
- M. Ridwan
- M. Fero Indrawansyah
- Ika Putri Aprilia
- Dhita Purnama
- Aliya Azizah
- Sekbid Humas :
- Alvin Prima
- Nadiya Khoirunnisa
- Sekbid Perlombaan :
- Abdul Azizi Putra Setiawan
- M. Faisal
- Putri Rahayu
- Irena Chatrine Ramdalia
- Merry Yoana
- Sekbid Ruangan :
- M. Dian Marcella
- Ahmad Faiz
- Juni Anggeraini
- Khoirunnisa

4.2 Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian adapun tahapan awal yang dilakukan oleh peneliti terlebih dahulu. Peneliti harus mempersiapkan administrasi yang diperlukan pada saat penelitian serta alat ukur yang akan diteliti oleh peneliti. Sehingga penelitian dapat berjalan dengan baik dan lancar serta lebih optimal dengan persiapan yang matang.

4.2.1 Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi di dalam penelitian ini yaitu surat permohonan izin penelitian yang diterbitkan oleh Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah dengan Nomor : B-335/Un.09/IX/PP.09/11/2021 pada tanggal 01 November 2021

yang diajukan kepada Kepala Sekolah SMA Negeri 19 Palembang. Selanjutnya, surat ini akan mendapat surat balasan dari Kepala Sekolah SMA Negeri 19 Palembang dengan Nomor: 070/429/SMAN19/2021. Kemudian peneliti juga mengajukan surat permohonan izin penelitian yang dalam hal ini dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dengan Nomor: 420/0904/SMA.1/Disdik.SS/2021 pada tanggal 26 November 2021 yang ditujukan kepada Kepala Sekolah SMA Negeri 19 Palembang. Kemudian peneliti melakukan penelitian di SMA Negeri 19 Palembang dengan dibantu oleh pihak sekolah.

4.2.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur yang dilakukan adalah penyusunan alat ukur yang nantinya akan digunakan untuk pengambilan data penelitian. Adapun alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data variabel gaya kepemimpinan adalah dengan skala yang disusun oleh peneliti sendiri yang merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh Syamsul Arifin. Melalui aspek-aspek tersebut akan dikembangkan menjadi 60 aitem pernyataan yang terdiri dari pernyataan *favorable* berjumlah 31 aitem dan pernyataan *unfavorable* berjumlah 29 aitem.

Kemudian alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data variabel komitmen organisasi adalah dengan skala yang disusun oleh peneliti sendiri yang merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen. Kemudian dari aspek-aspek tersebut diperoleh sebanyak 60 aitem pernyataan yang akan dibagi menjadi pernyataan *favorable* sebanyak 30 dan pernyataan *unfavorable* sebanyak 30 aitem.

4.2.3 Uji Coba Alat Ukur

Setelah dilakukannya penyusunan terhadap instrumen atau alat ukur penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan *tryout* (uji coba). Pengukuran pada validitas dilakukan dengan menggunakan pernyataan yang sudah dibuat sebelumnya lalu disebarkan untuk di uji cobakan terlebih dahulu. Uji coba ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan sehingga diperoleh aitem-aitem yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur. Uji coba alat ukur ini dilakukan secara langsung dengan kuesioner pada tanggal 09

November 2021 kepada subjek sebanyak 69 orang anggota Pramuka SMA Negeri 1 Tebing Tinggi.

Masing-masing subjek uji coba mendapatkan skala penelitian secara langsung yang terdiri dari dua buah alat ukur yaitu skala gaya kepemimpinan dan skala komitmen organisasi. Adapun proses pengumpulan data dimulai dengan pengisian data diri, petunjuk tentang cara pengisian serta pernyataan dari skala penelitian.

4.2.4 Hasil Uji Coba Alat Ukur

Sebelum dilakukan pengambilan data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba alat ukur. Uji coba alat ukur bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan. Berdasarkan hasil perolehan data tahap uji coba alat ukur, selanjutnya dilakukan pengujian data uji coba yang dilakukan dengan dua tahap yaitu tahap uji validitas dan tahap uji reliabilitas terhadap kedua alat ukur. Aitem-aitem pernyataan yang telah diuji coba akan menghasilkan klasifikasi aitem valid dan aitem gugur. Pengujian alat ukur menggunakan IBM SPSS *Statistics 25 for windows*.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

4.3.1 Validitas Skala Gaya Kepemimpinan

Uji validitas ini dilakukan terhadap skala gaya kepemimpinan, yang kemudian dari keseluruhan jumlah aitem yang berjumlah 60 aitem pernyataan maka didapatkan 43 aitem valid dan 17 aitem tidak valid atau gugur. Seleksi pada aitem-aitem skala dalam penelitian dilakukan menggunakan teknik *corrected item total*. Penentuan validitas aitem skala itu dinyatakan valid apabila nilai koefisien $\geq 0,30$. Sebaliknya, aitem skala dinyatakan tidak valid (gugur) jika nilai koefisien $\leq 0,30$. Berikut ini adalah tabel hasil uji coba yang telah diklasifikasikan menjadi aitem valid dan aitem tidak valid (gugur).

Tabel 5
Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan (Try Out)

No.	Aspek	Indikator	Item		Total Aitem
			F	UF	
1.	Kecerdasan	- Memiliki kecerdasan cukup tinggi	1* 12 23	32* 43* 51	6
		- Memikirkan cara agar memecahkan persoalan yang ada	2* 13 24	33 44 52	6
2.	Emosi	- Memiliki emosi yang stabil	3* 14* 25	34 45 53	6
		- Tidak mudah goyah oleh perubahan suasana	4* 15 26	35 46 54	6
		- Mampu menghadapi sebuah masalah	5 16 27	36* 47 55	6
3.	Kemampuan	- Memiliki kemampuan menghadapi manusia	6 17* 28	37 48	5
		- Memiliki kemampuan agar merasa nyaman dan betah	7* 18	38 49 56	5
4.	Menggerakkan	- Dapat menggerakkan anggota dengan bijaksana	8* 19 29	39 50*	5

		- Dapat mewujudkan tujuan dalam berorganisasi	9* 20* 30*	40 57	5
5.	Manajemen	- Dapat memajemen anggota	10* 21	41* 58 60	5
		- Mampu menghadapi persoalan yang ada	11 22 31	42 59	5
Total Aitem			31	29	60

Keterangan : Tanda * merupakan aitem yang gugur (tidak valid)

Berdasarkan analisis data, maka aitem valid berjumlah 43 aitem. Aitem-aitem valid yaitu : 5, 6, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60 . Sedangkan aitem gugur (tidak valid) berjumlah 17 aitem. Berikut aitem-aitem yang gugur yakni : 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 14, 17, 20, 30, 32, 36, 41, 43, 50 . Aitem-aitem yang tidak valid tersebut dikeluarkan. Selanjutnya, peneliti memberikan nomor kembali pada aitem-aitem valid dengan penomoran acak yang telah peneliti distribusikan menjadi nomor-nomor yang berurutan (1-43). Berikut sebaran aitem skala gaya kepemimpinan yang telah diubah pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan (Penelitian)

No.	Aspek	Indikator	Item		Total Aitem
			F	UF	
1.	Kecerdasan	- Memiliki kecerdasan cukup tinggi	12 (1) 23 (11)	51 (20)	3
		- Memikirkan cara agar memecahkan persoalan yang	13 (2) 24 (12)	33 (21) 44 (31) 52(40)	5

		ada			
2.	Emosi	- Memiliki emosi yang stabil	25 (3)	34 (22) 45 (32) 53 (41)	4
		- Tidak mudah goyah oleh perubahan suasana	15 (4) 26 (13)	35 (23) 46 (33) 54 (42)	5
		- Mampu menghadapi sebuah masalah	5 (5) 16 (14) 27 (18)	47 (24) 55 (34)	5
3.	Kemampuan	- Memiliki kemampuan menghadapi manusia	6 (6) 28 (15)	37 (25) 48 (35)	4
		- Memiliki kemampuan agar merasa nyaman dan betah	18 (7)	38 (26) 49 (36) 56 (43)	4
4.	Menggerakkan	- Dapat menggerakkan anggota dengan bijaksana	19 (8) 29 (16)	39 (27)	3
		- Dapat mewujudkan tujuan dalam berorganisasi	-	40 (28) 57 (37)	2
5.	Manajemen	- Dapat memajemen anggota	21 (9)	58 (29) 60 (38)	3

	- Mampu menghadapi persoalan yang ada	11 (10) 22 (17) 31 (19)	42 (30) 59 (39)	5
Total Aitem		19	24	43

Keterangan : Aitem dalam kurung adalah nomor baru setelah *try out*.

4.3.2 Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan

Penentuan reabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien reliabilitas yang berada dalam rentang angka dari 0 hingga 1,00. Artinya, semakin mendekati angka 1 maka akan semakin reliabel. Adapun hasil reliabilitas terhadap aitem-aitem valid yang didapatkan dari uji skala gaya kepemimpinan menggunakan *corrected item total correlation* menghasilkan *alpha cronbach* dengan N sebanyak 43, oleh karena itu skala gaya kepemimpinan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
.951	43

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen

4.4.1 Validitas Skala Komitmen

Uji validitas ini dilakukan terhadap skala komitmen, yang kemudian dari keseluruhan jumlah aitem yang berjumlah 60 aitem pernyataan maka didapatkan 52 aitem valid dan 8 aitem tidak valid atau gugur. Seleksi pada aitem-aitem skala dalam penelitian dilakukan menggunakan teknik *corrected item total*. Penentuan validitas aitem skala itu dinyatakan valid apabila nilai koefisien $\geq 0,30$. Sebaliknya, aitem skala dinyatakan tidak valid (gugur) jika nilai koefisien $\leq 0,30$. Berikut ini adalah tabel hasil uji coba yang telah diklasifikasikan menjadi aitem valid dan aitem tidak valid (gugur).

Tabel 8
Blue Print Skala Komitmen Organisasi (*Try Out*)

No.	Aspek	Indikator	Item		Total Aitem			
			F	UF				
1.	Komitmen Afektif	- Perasaan emosional anggota	1	31*	10			
			8	38				
			15	45				
			22	52				
			27*	57				
		- Keyakinan nilai-nilai didalamnya	2	32*		10		
			9	39				
			16	46				
			23	53				
			28	58				
2.	Komitmen berkelanjutan	- Nilai ekonomi	3	33	6			
			10*	40				
			17	47				
		- Dapat dirasa bertahan	4	34		7		
			11	41				
			18	48				
			24					
		- Meninggalkan organisasi	5	35		7		
			12*	42				
			19	49				
						54		
		3.	Komitmen normatif	- Kewajiban tetap bertahan		6	36	10
13	43							
20	50							
25	55							
29*	59							
- Moral maupun etis dalam organisasi	7			37	10			
	14			44				
	21			51				
	26*			56				
	30*			60				
Total Aitem				30	30	60		

Keterangan : Tanda * merupakan aitem yang gugur (tidak valid)

Berdasarkan analisis data, maka aitem valid berjumlah 52 aitem. Aitem-aitem valid yaitu : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60. Sedangkan aitem gugur (tidak valid) berjumlah 8 aitem. Berikut aitem-aitem yang gugur yakni : 10, 12, 26, 27, 29, 30, 31, 32. Aitem-aitem yang tidak valid tersebut dikeluarkan. Selanjutnya, peneliti memberikan nomor kembali pada aitem-aitem valid dengan penomoran acak yang telah peneliti ditribusikan menjadi nomor-nomor yang berurutan (1-52). Berikut sebaran aitem skala gaya kepemimpinan yang telah diubah pada tabel dibawah ini:

Tabel 9
Blue Print Skala Komitmen Organisasi (Penelitian)

No.	Aspek	Indikator	Item		Total Aitem
			F	UF	
1.	Komitmen Afektif	- Perasaan emosional anggota	1 (1) 8 (8) 15 (15) 22 (20)	38 (25) 45 (32) 52 (39) 57 (46)	8
		- Keyakinan nilai-nilai didalamnya	2 (2) 9 (9) 16 (16) 23 (21) 28 (24)	39 (26) 46 (33) 53 (40) 58 (47)	9
2.	Komitmen berkelanjutan	- Nilai ekonomi	3 (3) 17 (10)	33 (27) 40 (34) 47 (41)	5
		- Dapat dirasa bertahan	4 (4) 11 (11) 18 (17) 24 (22)	34 (28) 41 (35) 48 (42)	7
		- Meninggalkan organisasi	5 (5) 19 (12)	35 (29) 42 (36) 49 (43) 54 (48)	6

3.	Komitmen normatif	- Kewajiban tetap bertahan	6 (6) 13 (13) 20 (18) 25 (23)	36 (30) 43 (37) 50 (44) 55 (49) 59 (51)	9
		- Moral maupun etis dalam organisasi	7 (7) 14 (14) 21 (19)	37 (31) 44 (38) 51 (45) 56 (50) 60 (52)	
Total Aitem			24	28	52

Keterangan : Aitem dalam kurung adalah nomor baru setelah *try out*.

4.4.2 Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Penentuan reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien reliabilitas yang berada dalam rentang angka dari 0 hingga 1,00. Artinya, semakin mendekati angka 1 maka akan semakin reliabel. Adapun hasil reliabilitas terhadap aitem-aitem valid yang didapatkan dari uji skala gaya kepemimpinan menggunakan *corrected item total correlation* menghasilkan *alpha cronbach* dengan N sebanyak 52, oleh karena itu skala gaya kepemimpinan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
.961	52

4.5 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan secara *offline* (secara langsung) menggunakan kuesioner pada tanggal 1 Desember 2021 sampai dengan 7 Desember 2021 kepada subjek penelitian yaitu anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang.

4.6 Hasil Penelitian

4.6.1 Kategorisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti variabel perilaku konsep diri dan variabel konsep diri. Hasil dari deskripsi dari data

penelitian, dapat dijelaskan mengenai kategorisasi dari setiap variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel penelitian berdasarkan skor empirik (mean dan standar deviasi). Hasil selengkapnya dilihat dari skor empirik masing-masing variabel pada tabel berikut ini:

Tabel. 11
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor X (Empirik)			
	X Min	X Max	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	122	169	143,92	13,366
Komitmen	113	170	142,70	11,715

Terlihat pada tabel tersebut skor empirik variabel gaya kepemimpinan dengan variabel komitmen organisasi yang akan menjadi panduan dalam mengkategorisasi variabel penelitian. Selanjutnya peneliti telah melakukan rumus kategorisasi dan kategorisasi skor terhadap kedua variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 12
Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Tinggi	$M + SD < X$
Sedang	$X - SD < X \leq M + SD$
Rendah	$X \leq M - SD$

Selanjutnya hasil kategorisasi pada kedua variabel tersebut terlihat tabel berikut ini :

Tabel. 13
Kategorisasi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan

Skor	Kategorisasi	F	Persentase
$X > 156$	Tinggi	9	17%
$132 < X \leq 156$	Sedang	41	68%
$X \leq 132$	Rendah	10	15%
Total		60	100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa 9 anggota Pramuka pada kategori gaya kepemimpinan tinggi atau 17%, 41 anggota Pramuka pada kategori gaya kepemimpinan sedang atau 68% dan 10 anggota Pramuka yang masuk dalam kategori gaya kepemimpinan rendah atau 15% pada anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang.

Tabel. 14
Kategorisasi Skor Variabel Komitmen Organisasi

Skor	Kategorisasi	F	Persentase
$X > 222$	Tinggi	7	12%
$168 < X \leq 222$	Sedang	39	65%
$X \leq 168$	Rendah	14	23%
Total		60	100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa 7 anggota Pramuka pada kategori komitmen organisasi tinggi atau 12%, 39 anggota Pramuka pada kategori komitmen organisasi sedang atau 65% dan 14 anggota Pramuka yang masuk dalam kategori komitmen organisasi rendah atau 23% pada anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang.

4.6.2 Uji Asumsi

Uji asumsi atau uji pra-syarat dilakukan sebelum melaksanakannya uji analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan maksud agar penarikan kesimpulan tidak membelok dari kebenaran yang sebenarnya. Adapun uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran aitem pada penelitian. Adapun teknik yang digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini ialah dengan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Dalam teknik ini apabila nilai $p \geq 0,05$ sebaran data dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p \leq 0,05$ sebaran data dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini terdapat variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 15
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov		Keterangan
	Statistic	Sig.	
Gaya Kepemimpinan	0,089	0,200	Normal
Komitmen Organisasi	0,101	0,200	Normal

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi adalah 0,200 dan 0,200 yang artinya data tersebut berdistribusi normal karena, nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut $\geq 0,05$ sehingga memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan linier atau tidaknya kedua variabel secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan *test for linierity* pada taraf signifikan 0,05. Apabila *Diviation From Linierity* > 0,05 maka kedua variabel tersebut dinyatakan mempunyai hubungan yang linier serta apabila nilai signifikansi < 0,05 maka kedua variabel dianggap tidak mempunyai linier. Hasil uji linieritas terhadap variabel perilaku konsumtif dan konsep diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 16
Hasil Uji Linieritas

	F	Sig	Keterangan
<i>Deviation From Linierity</i>	1,360	0,202	Linier

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi pada *Deviation From Linierity* adalah 0,202 maka dapat diartikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linier (0,202 > 0,05) dengan demikian uji linieritas terpenuhi.

4.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik anasis *pearson product moment*. Tujuan uji hipotesis ini ialah untuk mengetahui hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan) dan

variabel Y (Komitmen Organisasi). Uji hipotesis antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 17
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	Sig. (p)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ↔ Komitmen Organisasi	0,928	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diatas, diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan komitmen adalah 0,928 dengan signifikansi hubungan kedua variabel tersebut sebesar 0,000. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dikarenakan $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dalam hal ini gaya kepemimpinan memiliki korelasi yang sangat signifikan terhadap komitmen organisasi pada anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

4.7 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan) dengan variabel Y (komitmen organisasi) pada anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang. Setelah dilakukan analisis *Pearson Product Moment* yang digunakan untuk menentukan hubungan antara kedua variabel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang dibuktikan dengan nilai koefisien yang menunjukkan angka $r = 0,928$ dengan nilai $\text{Sig.}p = 0,000 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang.

Nilai r yang menunjukkan angka 0,928 masuk dalam kategorisasi nilai koefisien sangat kuat (Sugiyono, 2017). Nilai koefisien korelasi menunjukkan $r = 0,928$ dengan nilai sig. 0,000 dimana ($p < 0,05$) menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kedua variabel. Semakin baik gaya kepemimpinan seseorang maka semakin baik juga komitmen organisasi begitu pula sebaliknya, semakin buruk gaya kepemimpinan maka semakin buruk pula komitmen organisasi seseorang.

Dari hasil perhitungan kategorisasi skor variabel gaya kepemimpinan dari 60 sampel penelitian yaitu anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang diperoleh bahwa sebanyak 9 anggota (15%) pada kategori gaya kepemimpinan tinggi, 41 anggota (68%) pada kategori gaya kepemimpinan sedang, dan 10 anggota (17%) pada kategori gaya kepemimpinan rendah. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang berada pada tingkatan sedang.

Selanjutnya, perhitungan kategori skor variabel komitmen organisasi dari 60 sampel penelitian yaitu anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang diperoleh sebanyak 7 anggota (12%) pada kategori komitmen organisasi tinggi, 39 orang (65%) pada kategori komitmen organisasi sedang dan 14 orang (23%) pada kategori komitmen organisasi rendah. Berdasarkan hasil kategori itu dapat diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi pada anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang berada pada tingkatan sedang.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki perananan penting dalam komitmen organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian Nijhof, dkk (1998) yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen adalah gaya kepemimpinan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jessica (2017) berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan yang dimiliki ketua dengan komitmen organisasi anggota ini menunjukkan korelasi hubungan yang cukup kuat. Jika gaya kepemimpinan seseorang semakin baik maka komitmen seseorang juga akan semakin baik. Penelitian serupa oleh Abasilim, dkk (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen karyawan ($P = 0.000$, $p < 0.05$). Selanjutnya penelitian Aghashahi, dkk (2013) yang memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Penelitian ini telah mengesahkan dan membuktikan serta memperkuat hasil penelitian terdahulu gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi.

Menurut Arifin (2012) gaya kepemimpinan merupakan dominasi dari kemampuan pribadi yang dapat mendorong ataupun mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan penerimaan anggotanya. Seorang pemimpin tentu harus dapat mendorong dan mengajak anggota

nya melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang dibuat bersama. Jika cara memimpinya salah maka tentu akan membuat para anggotanya tidak merasa nyaman. Islam juga sudah diatur tentang kepemimpinan. Dimana pemimpin harus memiliki gaya ataupun cara tersendiri namun harus tetap sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh Allah SWT. Surah Al-Baqarah ayat 30 yaitu :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (٣٠)

Artinya : *"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbeeh dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al Baqarah: 30).*

Abdullah (2008) dalam tafsir menjelaskan bahwa Al-Qurthubi dan ulama lainnya menjadikan ayat ini sebagai dalil yang menunjukkan keharusan mengangkat pemimpin untuk memutuskan perkara ditengah-tengah umat manusia, mengakhiri pertikaian mereka, menolong orang-orang teraniaya dari yang menzalimi, menegakkan hukum, mencegah berbagai perbuatan keji, dan berbagai hal yang penting lainnya yang tidak mungkin ditegakkan kecuali dengan adanya pemimpin, dan "Sesuatu yang menjadikan suatu kewajiban tidak sempurna kecuali dengannya, maka sesuatu itu sendiri merupakan hal yang wajib pula." Di organisasi harus ada seorang pemimpin yang akan mengatur ataupun mengayomi anggotanya.

Mayer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu konstruk psikologis dari hubungan anggota organisasi terhadap suatu organisasi dan memiliki implikasi pada keputusan untuk terus melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi dan juga memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada serta menjadi anggota didalam organisasi tersebut. Sebagaimana Allah berfirman pada surah Al-Imran ayat 200 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (٢٠٠)

Artinya : *"Wahai orang-orang yang beriman! Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap-siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung."* (Q.S Al Imran : 200)

Abdullah (2008) menjelaskan bahwa Al-Hasan al-Bashri berkata : "Mereka diperintahkan untuk senantiasa bersabar dalam menjalankan agamanya yang diridhai oleh Allah yaitu agama islam. Sehingga mereka tidak akan meninggalkannya pada saat sengsara maupun pada saat bahagia, pada saat kesusahan maupun pada saat penuh kemudahan, hingga akhirnya mereka benar-benar mati dalam keadaan Muslim. Selain itu, mereka juga diperintahkan untuk memperkuat kesabaran mereka terhadap musuh-musuh yang menyembunyikan agama mereka. Sedangkan *murabathah* berarti teguh dan senantiasa berada ditempat ibadah. Berdasarkan ayat diatas anggota organisasi harus bisa menahan sabar agar tetap dapat berkomitmen didalam organisasi.

Aspek dari gaya kepemimpinan menurut Arifin (2012) adalah kecerdasan, emosi, kemampuan, menggerakkan, dan manajemen. Dari aspek-aspek inilah yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang berpengaruh pada komitmen anggota. Pemimpin dengan Gaya kepemimpinan yang baik ditandai dengan nyamannya anggota yang ada di sebuah organisasi tersebut. Komitmen anggota sangat berpengaruh pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab dan dapat mengayomi anggota nya serta mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi tersebut dan mampu memberikan kenyamanan pada anggota yang ada didalam sebuah organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang. Sehingga dugaan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada anggota Pramuka SMA Negeri 19 Palembang terbukti dan dapat diterima.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Peneliti mengalami kesulitan dalam mencari referensi teori dan juga keterbatasan jurnal penelitian terdahulu yang digunakan didalam penelitian.
2. Peneliti mengalami kesulitan dalam perizinan karena dilaksanakan masih pada saat pandemi covid-19 sehingga terhambat dalam mengurus administrasi membutuhkan tahapan dan waktu yang cukup lama.