

LAMPIRAN

1. Skala kepemimpinan Kenabian, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas

Assalamualaikum, Wr.Wb

Responden yang terhormat perkenalkan saya Khairunnisa Mahasiswa Prodi Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi), saya memohon kepada saudara/i untuk berpartisipasi dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Terimakasih atas kesediaan saudara/i atas waktu yang diluangkan untuk mengisi kuesioner ini, semoga Allah Swt memudahkan urusan saudara/i karena telah memudahkan urusan orang lain.

IDENTITAS DIRI

Silahkan untuk mengisi identitas diri anda terlebih dahulu:

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : (Laki-laki/Perempuan)

No Hp yang aktif (WA) :

Sebagai bukti kesediaan untuk menjadi responden dalam penelitian ini, silahkan saudara/i memilih satu dari dua pernyataan di bawah ini:

- Ya, saya bersedia ikut serta dalam penelitian ini
- Saya tidak bersedia ikut serta dalam penelitian ini

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan yang ada, kemudian pilih jawaban anda sendiri sesuai pilihan yang sudah disediakan, tidak ada jawaban yang benar atau salah dan silahkan isi sesuai diri anda sendiri, alternative jawaban yang tersedia memiliki 4 kemungkinan yaitu:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh Pengisian Kuesioner:

1. Saya bekerjasama dengan anggota yang lain untuk menyelesaikan tugas

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Skala I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketua saya melakukan tugasnya berdasarkan apa yang dikatakannya				
2.	Ketua sayan tidak melakukan tugas berdasarkan apa yang dikatakannya				
3.	Saya merasa yakin dengan apa yang disampaikan oleh ketua saya				
4.	Menurut saya apa yang disampaikan ketua belum tentu benar				
5.	Ketua saya menepati janji yang telah disepakati				
6.	Ketua saya adalah orang yang konsisten dalam pendiriannya				
7.	Apabila ketua saya melakukan kesalahan maka ia bertanggung jawab atas apa yang telah ia lakukan				
8.	Ketua saya tidak menepati janji yang telah disepakati				
9.	Ketua saya memberikan informasi dengan bahasa yang baik dan dapat dimengerti				
10.	Ketua saya menegur setiap anggota dengan cara yang sopan				
11.	Ketua saya tidak mampu menunjukkan maksudnya dalam menyampaikan sesuatu				
12.	Ketua saya tidak berkomunikasi secara personal (pribadi) dengan anggota				
13.	Ketua saya dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang dihadapi anggota				
14.	Ketua saya senantiasa membuat inovasi baru untuk kemajuan organisasi				
15.	Ketua tidak memiliki rencana untuk membuat				

	organisasi menjadi lebih baik				
16.	Ketua saya tidak melakukan sesuatu yang dapat ia kerjakan				

Skala II

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Sebelum membuat keputusan mengenai tugas organisasi, saya selalu meminta saran dari ketua terlebih dahulu				
2.	Saya dan anggota yang lain saling berbagi informasi meskipun berbeda divisi				
3.	Saya bekerjasama dengan anggota yang lain untuk menyelesaikan tugas				
4.	Menurut saya komunikasi antar anggota di lingkungan organisasi tidak begitu baik				
5.	Semua anggota terlibat dalam proses pengambilan keputusan				
6.	Ketua saya peduli terhadap permasalahan anggotanya				
7.	Ketua saya tidak peduli dengan permasalahan yang anggota alami				
8.	Pelatihan yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian saya				
9.	Semua anggota di organisasi ini diperlakukan secara adil				
10.	Saya tidak memperoleh sanksi ketika melanggar aturan organisasi				
11.	Ketua organisasi LDK tetap berusaha mempertahankan kekhasan organisasi				

12.	Ketua saya selalu mempunyai ide-ide baru untuk mengatasi permasalahan organisasi				
13.	Ketua saya tidak pernah mencoba cara baru dalam mengatasi permasalahan organisasi				
14.	Organisasi lain menjadi acuan bagi organisasi saya untuk selalu meningkatkan standar kualitas				
15.	Kami tidak banyak memikirkan cara untuk meningkatkan produktivitas organisasi				
16.	Kami selalu mencoba cara baru dalam penyelesaian masalah organisasi				
17.	Saya tidak paham apa tujuan organisasi saya saat ini				
18.	Saya paham maksud dari visi misi organisasi yang saya ikuti				
19.	Saya dapat menghemat waktu apabila saya dapat mengatur tugas dengan baik				
20.	Saya memberikan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan tugas organisasi				
21.	Organisasi saya selalu berupaya untuk mencapai standar kualitas terbaik				

Skala III

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi LDK Al Ihsan				
2.	Saya merasa tidak senang berada di organisasi ini				
3.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga dalam organisasi ini				
4.	Saya yakin organisasi ini sangat tepat untuk				

	pengembangan diri saya				
5.	Bagi saya ini merupakan organisasi yang tidak cocok untuk saya				
6.	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi ini juga menjadi masalah saya				
7.	Saya bersedia untuk melibatkan diri dalam tugas-tugas yang diberikan organisasi				
8.	Saya akan mengerjakan tugas semaksimal mungkin untuk kemajuan organisasi				
9.	Saya tidak peduli dengan segala masalah yang ada dalam organisasi				
10.	Saya berada di organisasi ini karena keinginan diri saya sendiri				
11.	Saya sangat keberatan jika diminta untuk meninggalkan organisasi ini				
12.	Saya berusaha untuk menjaga nama baik organisasi ini				
13.	Saya merasa nyaman berada di organisasi ini				
14.	Saya tidak peduli terhadap maju mundurnya organisasi ini				
15.	Tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi ini adalah sebuah hal yang perlu bagi saya				

3. Uji Validitas Kepemimpinan Kenabian

No Item	R hitung	R tabel Sig 5% (n=30)	Ket
1	0,560	0,361	Valid
2	0,365	0,361	Valid
3	0,286	0,361	Tidak Valid
4	0,199	0,361	Tidak Valid
5	0,545	0,361	Valid
6	0,682	0,361	Valid
7	0,842	0,361	Valid
8	0,441	0,361	Valid
9	0,632	0,361	Valid
10	0,633	0,361	Valid
11	0,578	0,361	Valid
12	0,569	0,361	Valid
13	0,575	0,361	Valid
14	0,556	0,361	Valid
15	0,643	0,361	Valid
16	0,532	0,361	Valid

4. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kenabian

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.814	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	46.13	21.154	.474	.801
X1.2	45.80	22.441	.278	.812
X1.3	46.03	22.999	.215	.815
X1.4	46.87	25.499	-.317	.851
X1.5	45.83	21.385	.463	.802
X1.6	45.97	19.551	.589	.791
X1.7	45.80	19.338	.800	.778
X1.8	46.17	21.247	.307	.814
X1.9	45.73	21.099	.566	.797
X1.10	45.73	20.754	.557	.796
X1.11	46.37	20.930	.490	.800
X1.12	46.30	20.631	.466	.801
X1.13	45.97	20.999	.489	.800
X1.14	45.87	20.878	.457	.802
X1.15	45.87	19.844	.542	.795
X1.16	46.07	21.306	.442	.803

6. Uji Validitas Iklim Organisasi

No Item	R hitung	R tabel Sig 5% (n=30)	Ket
1	0,818	0,361	Valid
2	0,660	0,361	Valid
3	0,728	0,361	Valid
4	0,346	0,361	Tidak Valid
5	0,623	0,361	Valid
6	0,654	0,361	Valid
7	0,690	0,361	Valid
8	0,548	0,361	Valid
9	0,743	0,361	Valid
10	0,568	0,361	Valid
11	0,654	0,361	Valid
12	0,738	0,361	Valid
13	0,595	0,361	Valid
14	0,413	0,361	Valid
15	0,608	0,361	Valid
16	0,384	0,361	Valid
17	0,548	0,361	Valid
18	0,466	0,361	Valid
19	0,430	0,361	Valid
20	0,549	0,361	Valid
21	0,677	0,361	Valid

7. Uji Reliabilitas Iklim Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.903	21

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	64.37	49.757	.786	.892
X2.2	64.23	52.392	.616	.897
X2.3	64.30	52.079	.694	.896
X2.4	64.47	54.740	.273	.905
X2.5	64.17	52.075	.569	.898
X2.6	64.23	51.909	.605	.897
X2.7	64.37	52.102	.649	.896
X2.8	64.03	53.137	.492	.900
X2.9	64.37	50.516	.700	.894
X2.10	64.70	51.803	.497	.900
X2.11	64.10	51.266	.598	.897
X2.12	64.27	51.857	.704	.895
X2.13	64.60	52.386	.539	.899
X2.14	64.40	54.524	.352	.903
X2.15	64.47	52.809	.560	.898
X2.16	64.70	53.459	.287	.907
X2.17	64.40	52.593	.485	.900
X2.18	64.47	53.637	.400	.902
X2.19	64.23	53.426	.349	.904
X2.20	64.37	53.275	.496	.900
X2.21	64.10	52.024	.633	.896

9. Uji Validitas Komitmen Organisasi

No Item	R hitung	R tabel Sig 5% (n=30)	Ket
1	0,643	0,361	Valid
2	0,732	0,361	Valid
3	0,643	0,361	Valid
4	0,806	0,361	Valid
5	0,396	0,361	Valid
6	0,330	0,361	Tidak Valid
7	0,602	0,361	Valid
8	0,502	0,361	Valid
9	0,657	0,361	Valid
10	0,774	0,361	Valid
11	0,637	0,361	Valid
12	0,534	0,361	Valid
13	0,662	0,361	Valid
14	0,602	0,361	Valid
15	0,651	0,361	Valid

10. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	46.20	29.821	.587	.861
Y.2	46.33	28.575	.677	.856
Y.3	46.20	29.062	.572	.860
Y.4	46.17	27.868	.762	.851
Y.5	46.57	30.185	.262	.880
Y.6	46.70	31.114	.213	.879
Y.7	46.53	29.361	.525	.863
Y.8	46.37	30.516	.428	.867
Y.9	46.53	28.051	.569	.861
Y.10	46.27	28.616	.730	.854
Y.11	46.33	29.609	.576	.861
Y.12	46.13	30.464	.466	.866
Y.13	46.30	29.390	.603	.860
Y.14	46.43	28.806	.512	.864

11. Skala Penelitian

Assalamualaikum, Wr.Wb

Responden yang terhormat perkenalkan saya Khairunnisa Mahasiswa Prodi Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi), saya memohon kepada saudara/i untuk berpartisipasi dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Terimakasih atas kesediaan saudara/i atas waktu yang diluahkan untuk mengisi kuesioner ini, semoga Allah Swt memudahkan urusan saudara/i karena telah memudahkan urusan orang lain.

IDENTITAS DIRI

Silahkan untuk mengisi identitas diri anda terlebih dahulu:

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : (Laki-laki/Perempuan)

No Hp yang aktif (WA) :

Sebagai bukti kesediaan untuk menjadi responden dalam penelitian ini, silahkan saudara/i memilih satu dari dua pernyataan di bawah ini:

- Ya, saya bersedia ikut serta dalam penelitian ini
- Saya tidak bersedia ikut serta dalam penelitian ini

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan yang ada, kemudian pilih jawaban anda sendiri sesuai pilihan yang sudah disediakan, tidak ada jawaban yang benar

atau salah dan silahkan isi sesuai diri anda sendiri, alternative jawaban yang tersedia memiliki 4 kemungkinan yaitu:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh Pengisian Kuesioner:

1. Saya bekerjasama dengan anggota yang lain untuk menyelesaikan tugas

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketua saya melakukan tugasnya berdasarkan apa yang dikatakannya				
2.	Ketua saya tidak melakukan tugas berdasarkan apa yang dikatakannya				
3.	Ketua saya menepati janji yang telah disepakati				
4.	Ketua saya adalah orang yang konsisten dalam pendiriannya				
5.	Apabila ketua saya melakukan kesalahan maka ia bertanggung jawab atas apa yang telah ia lakukan				
6.	Ketua saya tidak menepati janji yang telah disepakati				
7.	Ketua saya memberikan informasi dengan bahasa yang baik dan dapat dimengerti				
8.	Ketua saya menegur setiap anggota dengan cara yang sopan				
9.	Ketua saya tidak mampu menunjukkan maksudnya dalam menyampaikan sesuatu				
10.	Ketua saya tidak berkomunikasi secara personal (pribadi) dengan anggota				
11.	Ketua saya dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang dihadapi anggota				
12.	Ketua saya senantiasa membuat inovasi baru untuk kemajuan organisasi				
13.	Ketua tidak memiliki rencana untuk membuat organisasi menjadi lebih baik				
14.	Ketua saya tidak melakukan sesuatu yang dapat ia kerjakan				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
-----	------------	----	---	----	-----

1.	Sebelum membuat keputusan mengenai tugas organisasi, saya selalu meminta saran dari ketua terlebih dahulu				
2.	Saya dan anggota yang lain saling berbagi informasi meskipun berbeda divisi				
3.	Saya bekerja sama dengan anggota yang lain untuk menyelesaikan tugas				
4.	Semua anggota terlibat dalam proses pengambilan keputusan				
5.	Ketua saya peduli terhadap permasalahan anggotanya				
6.	Ketua saya tidak peduli dengan permasalahan yang anggota alami				
7.	Pelatihan yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian saya				
8.	Semua anggota di organisasi ini diperlakukan secara adil				
9.	Saya tidak memperoleh sanksi ketika melanggar aturan organisasi				
10.	Ketua organisasi LDK tetap berusaha mempertahankan kekhasan organisasi				
11.	Ketua saya selalu mempunyai ide-ide baru untuk mengatasi permasalahan organisasi				
12.	Ketua saya tidak pernah mencoba cara baru dalam mengatasi permasalahan organisasi				
13.	Organisasi lain menjadi acuan bagi organisasi saya untuk selalu meningkatkan standar kualitas				
14.	Kami tidak banyak memikirkan cara untuk meningkatkan produktivitas organisasi				
15.	Kami selalu mencoba cara baru dalam				

	penyelesaian masalah organisasi				
16.	Saya tidak paham apa tujuan organisasi saya saat ini				
17.	Saya paham maksud dari visi misi organisasi yang saya ikuti				
18.	Saya dapat menghemat waktu apabila saya dapat mengatur tugas dengan baik				
19.	Saya memberikan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan tugas organisasi				
20.	Organisasi saya selalu berupaya untuk mencapai standar kualitas terbaik				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi LDK Al Ihsan				
2.	Saya merasa tidak senang berada di organisasi ini				
3.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga dalam organisasi ini				
4.	Saya yakin organisasi ini sangat tepat untuk pengembangan diri saya				
5.	Bagi saya ini merupakan organisasi yang tidak cocok untuk saya				
6.	Saya bersedia untuk melibatkan diri dalam tugas-tugas yang diberikan organisasi				
7.	Saya akan mengerjakan tugas semaksimal mungkin untuk kemajuan organisasi				
8.	Saya tidak peduli dengan segala masalah yang ada dalam organisasi				
9.	Saya berada di organisasi ini karena keinginan diri saya sendiri				

10.	Saya sangat keberatan jika diminta untuk meninggalkan organisasi ini				
11.	Saya berusaha untuk menjaga nama baik organisasi ini				
12.	Saya merasa nyaman berada di organisasi ini				
13.	Saya tidak peduli terhadap maju mundurnya organisasi ini				
14.	Tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi ini adalah sebuah hal yang perlu bagi saya				

28	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	53
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	44
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
33	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	50
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	43
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	39
36	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	45
37	4	1	4	4	4	2	2	4	2	1	3	4	1	1	37
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	54
39	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	40
40	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40
41	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	42
42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
43	3	3	4	2	3	4	3	3	2	1	3	2	3	2	38
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	43
45	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	44
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41
47	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	42
48	4	2	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	44
49	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
51	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41

28	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	70
29	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	64
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
32	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	54
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	74
34	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	69
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
36	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	66
37	4	3	3	4	4	2	4	3	1	3	4	2	3	2	4	2	3	4	3	4	62
38	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	71
39	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	64
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	63
42	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59
43	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	54
44	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
45	4	4	3	1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	59
46	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	56
47	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
48	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	68
49	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
50	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	57
51	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	69

28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
29	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	47
30	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
32	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	47
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	52
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	52
35	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	48
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
37	4	1	3	4	1	3	3	1	3	4	3	4	1	4	39
38	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	45
39	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	45
41	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	49
42	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	44
43	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	45
44	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
45	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	43
46	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	41
47	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	45
48	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	50
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
50	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	35
51	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54

15. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47203499
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.050
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

16. Uji Linieritas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi * Kepemimpinan Kenabian	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%
Komitmen Organisasi * Iklim Organisasi	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%

Report			
Komitmen Organisasi			
Kepemimpinan Kenabian	Mean	N	Std. Deviation
32	52.00	1	.

36	54.00	1	.
37	39.00	1	.
38	45.00	1	.
39	49.00	2	1.414
40	45.67	3	5.033
41	45.00	4	6.055
42	42.40	10	4.115
43	46.44	9	3.877
44	45.60	5	2.966
45	44.00	2	1.414
46	46.50	4	5.196
48	54.00	2	1.414
50	52.00	1	.
52	53.00	2	1.414
53	55.00	1	.
54	50.50	2	7.778
Total	46.49	51	5.104

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kepemimpinan Kenabian	Between Groups	(Combined)	684.756	16	42.797	2.355	.018
		Linearity	142.504	1	142.504	7.840	.008
		Deviation from Linearity	542.252	15	36.150	1.989	.048
	Within Groups		617.989	34	18.176		
	Total		1302.745	50			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Kepemimpinan Kenabian	.331	.109	.725	.526

Report			
Komitmen Organisasi			
Iklm Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
54	46.00	2	1.414
56	41.00	2	.000
57	35.00	1	.
58	48.50	2	4.950
59	43.75	8	3.732
60	42.71	7	1.604
61	41.00	1	.
62	43.75	4	3.775
63	49.50	2	.707
64	46.60	5	2.702
65	43.00	1	.
66	48.50	2	7.778
67	52.00	1	.
68	50.00	1	.
69	53.00	2	1.414
70	51.00	3	5.292
71	45.00	1	.
74	52.00	2	.000
75	54.50	2	.707
76	56.00	1	.
79	53.00	1	.
Total	46.49	51	5.104

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Iklm Organisasi	Between Groups	(Combined)	971.867	20	48.593	4.406	.000
		Linearity	625.831	1	625.831	56.743	.000
		Deviation from Linearity	346.035	19	18.212	1.651	.107
Organisasi	Within Groups		330.879	30	11.029		
	Total		1302.745	50			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Iklim Organisasi	.693	.480	.864	.746

17. Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi, Kepemimpinan Kenabian ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.518	3.544

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan Kenabian

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	699.994	2	349.997	27.872	.000 ^b
	Residual	602.751	48	12.557		
	Total	1302.745	50			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan Kenabian

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.513	5.564		2.429	.019		
	Kepemimpinan Kenabian	-.399	.164	-.342	-2.430	.019	.486	2.059
	Iklm Organisasi	.791	.119	.939	6.663	.000	.486	2.059

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan Kenabian	Iklm Organisasi
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.593	.98	.21	.09
	3	.003	33.839	.02	.79	.91

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

18. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.768	3.412		1.397	.169
	Kepemimpinan Kenabian	-.060	.101	-.122	-.592	.557
	Iklm Organisasi	.008	.073	.024	.115	.909

a. Dependent Variable: RES2

19. Uji Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 ^a	.109	.091	4.866
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kenabian				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.504	1	142.504	6.018	.018 ^b
	Residual	1160.241	49	23.678		
	Total	1302.745	50			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kenabian						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.713	6.873		4.323	.000
	Kepemimpinan Kenabian	.386	.157	.331	2.453	.018
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.470	3.717
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625.831	1	625.831	45.302	.000 ^b
	Residual	676.914	49	13.815		
	Total	1302.745	50			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.315	5.548		1.679	.100
	Iklim Organisasi	.584	.087	.693	6.731	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

20. Surat-surat

**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UIN ANTASARI BANJARMASIN
NOMOR 292 TAHUN 2020**

**Tentang
PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI MAHASISWA
DAN PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**

- Menimbang : a. Bahwa proposal skripsi yang berjudul: "Pengaruh kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin" telah ditelaah oleh Dosen Penelaah.
- b. Bahwa persetujuan atau penolakan judul skripsi mahasiswa perlu dituangkan dalam sebuah surat keputusan
- Memperhatikan : Hasil sidang Jurusan Psikologi Islam yang diselenggarakan pada tanggal, 1 Agustus 2020
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Sistem Pendidikan Nasional
2. Peraturan Pemerintah No 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
3. Peraturan Presiden No 36 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
4. Peraturan Menteri Agama No 20 Tahun 2017 tentang Organisasi dan tata Kerja UIN Antasari Banjarmasin
5. Peraturan Menteri Agama No 29 Tahun 2017 tentang Statuta UIN Antasari Banjarmasin
6. Keputusan Direktur jenderal Pendidikan Islam No 102 Tahun 2019 tentang Standar Keagamaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam
7. Keputusan Rektor Uin Antasari No 289 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Kredit Semester UIN Antasari Banjarmasin

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Menyetujui proposal skripsi mahasiswa yang berjudul: "Pengaruh kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin" untuk digarap oleh mahasiswa/i:

Nama/NIM: Khairunnisa/170104040166

Program Studi : Psikologi Islam

- Kedua : Menunjuk dan menetapkan Musfichin, M.A sebagai Dosen Pembimbing I dan Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog sebagai Dosen Pembimbing II untuk mahasiswa tersebut diatas.
- Ketiga : Apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan dibetulkan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banjarmasin
Pada tanggal : 3 Agustus 2020



Dekan,
D. Irfan Noor, M.Hum
NIP. 197104142003121005

- Tembusan:
1. Jurusan
2. Dosen Pembimbing
3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

Nomor : B-884/Un.14/III.3/PP.00.9/08/2020
Lamp. : --
Hal : **Pelaksanaan Seminar Desain Operasional
a.n. Khairunnisa**

3 Agustus 2020

KEPADA YTH.

1. Musfichin, M.A
 2. Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog
 3. Imadduddin, M.A
- (Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora)
di Banjarmasin

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan disetujui Proposal Skripsi Mahasiswa :

Nama : Khairunnisa
NIM : 170104040166
Judul : Pengaruh kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK AI Ihsan UIN Antasari Banjarmasin

Dengan ini, diberitahukan bahwa proposal tersebut setelah diubah menjadi desain operasional akan diseminarkan pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 20 Agustus 2020
Waktu : 11.00-12.00 WITA
Tempat : Daring
Pembimbing I : Musfichin, M.A
Pembimbing II : Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog
Moderator : Imadduddin, M.A

Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Wassalam,
Berkas,

Irfan Noor



FORMULIR PROFESSIONAL JUDGMENT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mubarak, M.A.

Institusi : UIN Antasari Banjarmasin

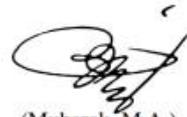
Dengan ini telah mekasanakan professional judgment pada:

Nama : Khairunnisa

NIM : 170104040166

Judul Penelitian : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KENABIAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURUS LDK AL IHSAN UIN ANTASARI BANJARMASIN**

Banjarbaru, 13 November 2020



(Mubarak, M.A.)

FORMULIR PROFESSIONAL JUDGMENT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Imadduddin, M.A.

Institusi : UIN Antasari Banjarmasin

Dengan ini telah mekasanakan professional judgment pada:

Nama : Khairunnisa

NIM : 170104040166

Judul Penelitian : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KENABIAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURUS LDK AL IHSAN UIN ANTASARI BANJARMASIN**

Banjarmasin, 18 November 2020



(Imadduddin, M.A.)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 ANTASARI BANJARMASIN
 FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
 Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

SURAT RISET

Nomor: 1734/Un.14/III.3/TL.00/12/2020

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menerangkan bahwa:

N a m a : Khairunnisa
 N I M : 170104040166
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan : Psikologi Islam
 Alamat Sekarang : Jl. Kelayan A Gg Beruntung Rt 06 Rw 02 Kelurahan Murung Raya Kecamatan Banjarmasin Selatan
 Tugas : Melakukan riset/penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi sarjana dengan judul

PENGARUH KEPEMIMPINAN KENABIAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURURS LDK AL IHSAN UIN ANTASARI BANJARMASIN

Tempat yang Dituju : Organisasi LDK Al Ihsan
 Barang yang dibawa : Seperangkat alat penelitian
 Lamanya Riset : 2 (dua) bulan
 Dari Tanggal : 03/12/2020
 Sampai tanggal : 01/02/2021

Demikian Surat Riset ini diberikan kepada yang bersangkutan agar pihak-pihak yang berkepentingan dapat memberikan bantuan seperlunya.

01 Desember 2020

Dekan



Wan Noor



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 ANTASARI BANJARMASIN
 FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
 Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

Nomor : 1735/Un.14/III.3/TL.00/12/2020
 Sifat : Biasa
 Lamp. : 1 (satu) berkas
 Hal : Riset Dalam Rangka Penyusunan Skripsi

1 Desember 2020

Yth.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, sehubungan rencana penelitian yang akan dilaksanakan oleh mahasiswa (i) dalam rangka penyusunan skripsi, maka dengan ini kami mohon izin serta bantuan Bapak/ibu agar kiranya berkenan memberikan informasi/data yang diperlukan oleh:

Nama : Khairunnisa
 NIM : 170104040166
 Jurusan : Psikologi Islam
 Alamat : Jl. Kelayan A Gg Beruntung Rt 06 Rw 02 Kelurahan Murung Raya
 Kecamatan Banjarmasin Selatan

Sebagaimana terlampir, maka dengan ini kami mohon agar Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan bantuan untuk keperluan penelitian.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu serta kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

 Han Noor



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website www.pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi

Nomor: 894 /Un.14/III.3/PP.00.9/6/2021

Sekretaris Prodi Psikologi Islam menerangkan bahwa karya ilmiah:

Nama : Khairunnisa

NIM : 170104040166

Prodi : Psikologi Islam

Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin

Telah dinyatakan **lulus uji plagiasi** dengan Prosentase sebagaimana terlampir.

Demikian surat keterangan lulus uji plagiasi ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 2 Juni 2021

Menyetujui

An. Ketua Program Studi Psikologi Islam

Sekretaris



Muhammad Izzudin



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website www.pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Hasil Uji Plagiasi

Nama : Khairunnisa
NIM : 170104040166

Bab	Tahap												Ket	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	43	39	36	35	34	30	29							Lulus
2	42	34	33	29	28	27								Lulus
3	47	45	41	40	40	37	34	30						Lulus
4									43	37	35	30		Lulus
5									39	18				Lulus

Banjarmasin, 2 Juni 2021

Menyetujui
An. Ketua Program Studi Psikologi Islam
Sekretaris



Imadduddin



KEMENTERIAN AGAMA RI
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
 FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
 PRODI PSIKOLOGI ISLAM
 Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website pi.uin-antasari.ac.id

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Letter of Publish

Nomor: 12 /Al Husna/7/2021

Pimpinan Redaksi Jurnal Al Husna Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora menerangkan bahwa:

Judul Artikel/Naskah : Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin

Nama Penulis : Khairunnisa

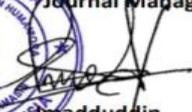
NIM : 170104040166

Prodi : Psikologi Islam

Akan diterbitkan di Jurnal Al Husna. Artikel/naskah tersebut dapat dibaca dan diakses dalam versi *online* pada website Jurnal Al Husna (<https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna>).

Demikian *Letter of Publis* ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 16 Juli 2021

As. Editor In Chief
 Journal Manager

 Imamuddin



21. Catatan Konsultasi Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN
Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Khairunnisa Pembimbing
NIM : 170104040166 1. Musfichin, M.A
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin 2. Shanty Komalasari, M.Psi Psikolog

No	Tanggal	Deskripsi Masalah Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	24 Agt 2020	-Diskusi terkait revisi saat sempro	
2.	29 Agt 2020	-Mengirimkan bab 1 -Menunggu hasil koreksi sambil melanjutkan bab 2	
3.	5 Sept 2020	-Mengirim ulang bab 1	
4.	17 Okt 2020	-Mengkonsultasikan dan mengirim file bab 2 -Memperbaiki revisi bab 2 terkait sumber primer teori	
5.	21 Okt 2020	-Mengirimkan bab 1-3	
6.	23 Okt 2020	-Diskusi mengenai revision yang diberikan pada bab 1-3	
7.	26 Okt 2020	-Mengirimkan kembali bab 1-3 -Diskusi terkait memperbaiki revisian	
8.	04 Nov 2020	-Mengirimkan kembali bab 1-3, sambil melanjutkan ke bab selanjutnya	
9.	25 Nov 2020	-Melaporkan terkait pembuatan skala dan profesional judgment	
10.	27 Nov 2020	-Melaporkan hasil try out, mendiskusikan terkait hasil try out	
11.	11 Jan 2021	-Mengirimkan bab 1-3 untuk di cek kembali, kemudian di uji plagiasi	



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
 FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
 BANJARMASIN
 Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

12.	18 Jan 2021	-Mengirimkan bab 4	<i>E. S. P.</i>
13.	20 Jan 2021	-Membahas mengenai perbaikan di bab 4 masalah penjelasan di pembahasan	<i>E. S. P.</i>
14.	01 Feb 2021	-Mengirimkan kembali bab 4	<i>E. S. P.</i>
15.	03 Feb 2021	-Memperbaiki penulisan tabel, bab dan sub bab, sambil kerjakan bab selanjutnya	<i>E. S. P.</i>
16.	05 Feb 2021	-Mengirimkan bab 5, membahas mengenai apa yang perlu ditambahkan di bab 2	<i>E. S. P.</i>
17.	24 Feb 2021	-Bimbingan mengenai hasil perbaikan kompre jurusan	<i>E. S. P.</i>
18.	07 April 2021	-Bimbingan minta persetujuan untuk uji plagiasi bab 1-3	<i>E. S. P.</i>
19.	28 April 2021	-Bimbingan bab 4 dan 5	<i>E. S. P.</i>
20.	5 Mei 2021	-Minta surat persetujuan uji plagiasi bab 4 dan 5	<i>E. S. P.</i>
21.	2 Juni 2021	-Laporan sudah menyelesaikan uji plagiasi bab 1-5 -Koreksi bab 1-5	<i>E. S. P.</i>

Banjarmasin, 14 Juli 2021
 Ketua Prodi Psikologi Islam

Yulia Nurina, M.Psi, Psikolog
 NIP. 198403182011012009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN
 Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Khairunnisa Pembimbing
 NIM : 170104040166 1. Musfichin, M.A
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen 2. Shanty Komalasari, M.Psi Psikolog
 Organisasi Pada Pengurus LDK Al Ihsan UIN
 Antasari Banjarmasin

No	Tanggal	Deskripsi Masalah Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	26 Agt 2020	-Menyelesaikan revisi hasil sempro di bab 1 -Mulai melanjutkan ke bab 2	
2.	06 Okt 2020	-Membahas teori utama untuk kepemimpinan kenabian, melengkapi teori di bab 2	
3.	14 Okt 2020	-Finalisasi bab 1 -Revisi bab 2 -Menuliskan kesimpulan disetiap sub bab dan menuliskan pada poin tertentu apa yang menjadi landasan dalam penyusunan skala	
4.	21 Okt 2020	-Melanjutkan revisian dari dospem 1 sampai selesai bab 3	
5.	5 Nov 2020	-Mulai membuat skala kepemimpinan kenabian, iklim organisasi dan komitmen organisasi	
6.	12 Nov 2020	-Menghubungi dan melanjutkan profesional judgment ke pak bara dan pak imad	
7.	18 Nov 2020	-Meminta surat try out ke pak imad -Mengirim google form ke subjek untuk try out -Diskusi mengenai teori dan referensi di bab	



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
 FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
 BANJARMASIN
 Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

		2	
8.	27 Nov 2020	-Melaporkan hasil try out dan diskusi mengenai sebar angket penelitian	
9.	28 Des 2020	-Melaporkan hasil pengambilan data, lanjut ke tahap pengujian dan analisis data	
10.	31 Des 2020	-Menambahkan penjelasan semua uji yang dilakukan dan melanjutkan uji yang belum	
11.	06 Jan 2021	-Melengkapi bab 3 dan 4 dan menghubungi pak imad untuk uji plagiasi	
12.	13 Jan 2021	-Memperbaiki tata tulis, membuat kesimpulan di akhir sebelum pindah ke sub bab -Melanjutkan bimbingan ke dospem 1 untuk pembahasan	
13.	20 Jan 2021	-Laporan progress menunggu hasil uji plagiasi -Menunggu revisi bab 4 dari dospem 1 sambil melengkapi apa yang perlu ditambahkan	
14.	27 Jan 2021	-Bimbingan dalam mengerjakan bab 5 dan revisi bab 4 dari dospem 1	
15.	04 Feb 2021	-Bimbingan dalam mengerjakan bab 5 dan revisi bab 4 dari dospem 1 -Menghubungi dosen penguji kompre keislaman dan jurusan, sambil kerjakan abstrak dan format jurnal	
16.	10 Feb 2021	-Laporan memperbaiki uji plagiasi	
17.	17 Feb 2021	-Laporan persiapan kompre jurusan -Menambahkan penjelasan di pembahasan bab 4	



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN
 Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

18.	24 Feb 2021	-Laporan perbaikan hasil kompre jurusan dan diskusi ke dospem 1	
19.	31 Maret 2021	-Segera menyelesaikan revisi kompre jurusan, dan bimbingan berikutnya revisian bab 4 dan 5	
20.	14 April 2021	-Membahas pembahasan bab 4 dan 5, -Memperbaiki kalimat tentang kepemimpinan kenabian di bab 5 di bagian saran untuk lembaga -Menambahkan kalimat mengenai iklim organisasi di bagian saran untuk lembaga agar lebih jelas -Memperbaiki kalimat di bagian saran untuk kalimat selanjutnya	
21.	27 April 2021	-Laporan hasil uji plagiasi bab 1-3 -Mengirimkan bab 4 dan 5 ke dospem 1	
22.	21 Juni 2021	-Progres revisi jurnal -Konsul ke dospem 1 mengenai bab 1-5	
23.	12 Juli 2021	-Laporan progress jurnal -Melengkapi isi skripsi yang belum lengkap	
24.	14 Juli 2021	-Laporan Progres jurnal -Menyiapkan hasil lembar bimbingan	

Banjarmasin,

Ketua Prodi Psikologi Islam



Yulia Estirina, M.Psi, Psikolog

NIP. 198403182011012009

22. Jurnal

Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus LDK Al-Ihsan UIN Antasari Banjarmasin

Khairunnisa, Musfichin dan Shanty Komalasari

Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin

Abstract

Organizational commitment is a desire that a person has to survive and involve himself in every activity in the organization. Organizational commitment arises in a person due to emotional ties and moral support, both to fellow members of the organization as well as to leaders and members, a good leader will be better able to protect and establish good relationships with each member so that each member feels part of the family in the organization. that. This good relationship will have an influence on environmental conditions within an organization which will increase one's organizational commitment. Basically, people who have good organizational commitment will have these aspects in themselves, namely identification, loyalty, and involvement. So in this case, the researcher wants to do research on the Influence of Prophetic Leadership and Organizational Climate on Organizational Commitment in Al Ihsan LDK Management UIN Antasari Banjarmasin. This research is a quantitative research with associative research type. The population in this study were 51 administrators of LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. The results of this study are: 1) There is a significant influence between prophetic leadership on organizational commitment to the board of SDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin with a significance level of 0.018 ($p < 0.05$) with an effective contribution of 10.9%. 2) There is a significant influence between organizational climate on organizational commitment to the management of SDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) with an effective contribution of 48.0%. 3) There is a significant influence between prophetic leadership and organizational climate on organizational commitment to the management of LDK Al Ihsan UIN Antasari

Banjarmasin with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) and together provide an effective contribution of 53.7%.

Keywords: Prophetic leadership; organizational climate; organizational commitment; management of LDK Al-Ihsan

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh seseorang untuk tetap bertahan serta melibatkan dirinya dalam setiap kegiatan di organisasi. Komitmen organisasi muncul dalam diri seseorang disebabkan oleh ikatan emosional serta dukungan moral, baik terhadap sesama anggota organisasi maupun dengan pemimpin dan anggota, pemimpin yang baik akan lebih mampu mengayomi maupun menjalin hubungan yang baik kepada setiap anggotanya agar setiap anggota merasa menjadi bagian dari keluarga dalam organisasi tersebut. Hubungan yang baik ini akan memberikan pengaruh pada kondisi lingkungan di dalam sebuah organisasi yang nantinya akan meningkatkan komitmen organisasi seseorang. Maka dalam hal ini, peneliti ingin melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah 51 orang pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. Adapun hasil dari penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan taraf signifikansi sebesar 0,018 ($p < 0,05$) dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 10,9%. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 48,0%. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin

dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 53,7%.

Kata kunci: Kepemimpinan kenabian; iklim organisasi; komitmen organisasi; pengurus LDK Al-Ihsan

Organisasi merupakan penggabungan dari berbagai macam komponen materi yang mempunyai kaitan antara satu sama lain serta mempunyai arah tujuan yang sama, setiap organisasi memiliki visi, misi, budaya serta iklim organisasi yang sangat menentukan bagaimana perilaku organisasi tersebut Rahmi Yuliana, "Peran komunikasi dalam organisasi," *Jurnal STIE Semarang* Volume 4, Nomer 3 (Oktober 2012).. Di antara jenis organisasi yaitu organisasi di ruang lingkup perguruan tinggi atau kampus, organisasi ini memiliki sumber daya manusia yang disebut sebagai mahasiswa, mahasiswa memiliki peran penting untuk mengembangkan kegiatan di dalam sebuah organisasi yang ada di lingkungan kampus, salah satu organisasi kampus adalah Lembaga Dakwah Kampus Al Ihsan atau LDK Al Ihsan yang berada di fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. LDK Al ihsan berdiri pada tahun 1998 dan sempat terhenti pada beberapa periodenya kemudian aktif kembali pada tahun 2014, sejak saat itu kegiatan-kegiatan yang ada di LDK terus berkembang. Untuk menjalankan kegiatan-kegiatan tersebut tentu harus terjalin komunikasi serta hubungan yang baik antar sesama anggota maupun dengan pemimpinnya, hal ini nantinya akan menimbulkan perasaan nyaman

pada setiap anggota agar tetap berada di organisasi sehingga memunculkan yang namanya komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menurut Wesson dkk adalah suatu kemauan pada sebagian individu untuk terus bertahan dalam sebuah organisasi Colquit, Jason A. Lepine, dan Michael J.Wesson, *Organizational Behavior* (New York: Mc Graw-Hill, 2011).. Islam sendiri melihat komitmen organisasi sebagai orang yang istiqomah dalam upaya melaksanakan apa yang jadi tanggung jawabnya untuk menggapai tujuan bersama Ikmal Burdah Lukmada, "Hubungan Efikasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biskuit Surabaya," *Skripsi*, Malang, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim 2012.. Dalam Q.S *Fusshilat/41: 30* Allah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا
وَابْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang berkata, "Tuhan kami adalah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), "Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu."

Berdasarkan ayat di atas bisa dilihat kalau seseorang mempunyai keteguhan ataupun kepercayaan hati dalam dirinya, sehingga akan timbul dorongan untuk senantiasa bertahan secara tidak berubah-ubah baik lahir ataupun batin dalam menggapai tujuan bersama suatu organisasi. Keteguhan dan kepercayaan untuk tidak berubah-ubah atau konsisten yang dimiliki seseorang inilah yang disebut sebagai perilaku istiqomah Ikmal Burdah Lukmada.. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang baik tentu akan lebih memilih bertahan dan berpartisipasi dalam

setiap kegiatan organisasi, adanya komitmen organisasi dalam diri seseorang dapat di lihat dari seberapa lama dia mampu bertahan di organisasi tersebut begitu pula yang ada di LDK Al Ihsan, organisasi ini memiliki banyak anggota pengurus pada awal periode 2020/2021 dan terus bertambah sampai saat ini dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya. Dari wawancara dengan 4 orang pengurus LDK Al Ihsan di dapatkan hasil bahwa salah satu alasan mereka memilih bertahan disana adalah karena perasaan nyaman dan adanya rasa kekeluargaan antar sesama anggota maupun dengan pemimpinnya. Hal ini menunjukkan jika di dalam diri setiap anggota sudah memiliki rasa komitmen organisasi.

Adapun terdapat faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi seseorang antara lain usia, kedudukan dalam sebuah organisasi, nilai, dukungan serta gaya kepemimpinan Riki Sanjaya Lubis, "Hubungan Antara Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan MTS di Desa TanjungBalai," *Skripsi*, Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Medan 2017., dan salah satu gaya kepemimpinan yang mencakup semua aspek yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan kenabian/profetik. Kepemimpinan kenabian atau bisa disebut dengan kepemimpinan profetik merupakan konsep serta praktik yang di dapat melalui kepemimpinan Nabi Muhammad Saw, sahabat dan para penerusnya yang utama dalam hal membangun masyarakat yang baru yang berlandaskan atas dasar keyakinan tentang kesatuan penciptaan, pemeliharaan, dan penghambaan alam semesta termasuk manusia kepada Allah Bachtiar Firdaus, *Seni Kepemimpinan Para Nabi* (PT Elex Media Komputindo, 2016).. Seorang pemimpin yang baik tentunya akan menerapkan sifat-sifat

terpuji yang ada pada nabi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya agar para anggota merasa nyaman dan memilih untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fryda Elsintania dan Puti Archianti yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan kenabian berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti menunjukkan gaya kepemimpinan kenabian memang memberikan pengaruh pada komitmen organisasi setiap individu. Selain kepemimpinan kenabian kondisi di dalam lingkungan organisasi tentu juga mempengaruhi kenyamanan setiap anggota untuk tetap bertahan di organisasinya, bagaimana gaya kepemimpinan dan koordinasi antar setiap anggota akan membentuk yang namanya iklim organisasi Fryda Elsintania dan Puti Archianti, "Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi* Volume 2, Nomer 1 (2016)..

Garg dan Rastogi menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan perasaan yang didapatkan dari rancangan fisik organisasi, cara saat setiap anggota berkomunikasi dengan anggota lainnya dan bagaimana mereka menghubungkan diri ke anggota lainnya Erika Setyanti Kusumaputri, *Komitmen pada perubahan organisasi (Perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*, Ed I Cet I (Deepublish, 2018).. Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu anggota LDK Al Ihsan menyebutkan bahwa salah satu alasan bertahan di sana karena merasa nyaman dan sudah terjalin hubungan kekeluargaan antar sesama anggota maupun dengan pemimpin, dan sama-sama memberikan dukungan dan solusi untuk memecahkan masalah dalam organisasi, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam setiap organisasi pasti terjadi suatu konflik namun dengan

adanya rasa komitmen untuk bertanggung jawab terhadap organisasi akan membuat seseorang tetap bertahan disana. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Suarningsih dkk di dapatkan hasil yang menyebutkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif baik pada komitmen organisasional, hal ini berarti jika iklim organisasi diterapkan dengan baik maka komitmen organisasi yang dimiliki setiap individu juga akan meningkat dengan baik. Berdasarkan penjelasan uraian latar belakang tersebut maka dalam hal ini peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih P. Ratu Ile Tokan, *Manajemen Penelitian Guru* (Jakarta: PT Grasindo, 2016).. Subjek penelitian ini adalah 51 pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan tipe sampel jenuh (total), sampel jenuh ialah sampel yang diambil dari semua anggota populasi, apabila dianggap kecil dan biasanya kurang dari 100 Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi islam*, Edisi pertama (KENCANA, 2015).. Adapun objek dalam penelitian ini ada tiga yaitu variabel kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi untuk variabel terikat.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini memakai skala psikologi yang di bagi menjadi 3 yaitu skala kepemimpinan kenabian, iklim organisasi dan komitmen organisasi. Skala kepemimpinan kenabian. Skala kepemimpinan kenabian di susun berdasarkan 4 aspek dari teori Budiharto dan Himam yaitu shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah Sus Budiharto dan Fathul Himam, "Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik," *Jurnal Psikologi* Volume 33, Nomer 2 (2006).. Skala iklim organisasi di susun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Patterson et al yaitu hubungan manusia, proses internal, sistem terbuka dan tujuan rasional Malcolm Patterson, et al, "Development & Validation Of An Organizational Climate Measure," Aston University 2004. dan untuk skala komitmen organisasi di susun berdasarkan teori dari Steers yang mengemukakan 3 aspek komitmen organisasi yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (Nas Media Pustaka, 2018)..

Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis statistik regresi linear berganda, di mana analisis ini dapat digunakan dengan memakai lebih dari satu variabel bebas Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya Dengan R* (Jakarta: KENCANA, 2016).. Analisis ini menggunakan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) Release 25.0 for window*.

H a s i l

Uji Asumsi Dasar

Hasil uji normalitas data variabel kepemimpinan kenabian, iklim organisasi dan komitmen organisasi di dapatkan nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal. Hasil uji linieritas variabel kepemimpinan kenabian dengan variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,008 ($p < 0,05$), hal ini berarti perubahan yang terjadi pada variabel bebas kepemimpinan kenabian akan cenderung di ikuti oleh variabel terikat komitmen organisasi. Adapun hasil uji linieritas variabel iklim organisasi dengan variabel komitmen organisasi di dapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan jika variabel bebas iklim organisasi mengalami perubahan maka variabel terikat komitmen organisasi juga akan berubah.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji multikolinieritas kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi menunjukkan hasil nilai VIF sebesar 2,059 yang artinya masih diantara 1-10. Artinya kedua variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga bisa dilakukan analisis regresi dan tidak terjadi bias saat pengambilan keputusan di akhir. Sedangkan hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi di dapatkan nilai signifikansi sebesar 0,557 dan 0,909 ($p > 0,05$), hal ini berarti tidak ada kesamaan varian model residual pada semua pengamatan dalam model regresi kedua variabel tersebut.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda di dapatkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Maka artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. Di bawah ini tabel hasil uji analisis regresi linier berganda:

Tabel 1

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733	.537	.518	3.544

Di lihat dari tabel 1 bahwa nilai *R square* sebesar 0,537 yang artinya variabel bebas kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi memberikan sumbangan nilai pada variabel terikat komitmen organisasi sebesar 53,7%.

Adapun penelitian ini juga melakukan analisis uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel kepemimpinan kenabian terhadap variabel komitmen organisasi dengan signifikansi sebesar 0,018 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kenabian memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Berikut tabel analisis regresi linier sederhana kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi:

Tabel 2

Analisis Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Kenabian Terhadap Komitmen Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331	.109	.091	4.866

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai *R square* adalah 0,109. Hal ini berarti sumbangan efektif yang diberikan variabel kepemimpinan kenaiian terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 10,9%.

Hasil uji analisis regresi linier sederhana variabel iklim organisasi terhadap variabel komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Di bawah ini tabel analisis regresi linier sederhana iklim organisasi terhadap komitmen organisasi:

Tabel 3

Analisis Regresi Linear Sederhana Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693	.480	.470	3.717

Dari tabel 3 di lihat jika nilai *R square* sebesar 0,480 yang artinya variabel iklim organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 48,0%.

Kategorisasi untuk tiap-tiap variabel juga di buat pada penelitian ini yang memiliki tujuan untuk menempatkan subjek penelitian ke bagian-bagian pengelompokkan kategori berdasarkan kontinum dari suatu alat ukur (Azwar, 2013) Di bawah ini adalah tabel yang menunjukkan

kategori tingkat kepemimpinan kenabian, iklim organisasi dan komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin:

Tabel 4

Tingkat Kepemimpinan Kenabian

Kategori	Norma	Frekuensi	Persentase
$X > 47,84$	Tinggi	8	15,6%
$39,09 \leq X < 47,84$	Sedang	39	76,4%
$X < 39,09$	Rendah	4	7,8%

Dari tabel 4 diketahui tingkat kepemimpinan kenabian pada organisasi LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin masuk kategori tinggi sebesar 15,6% (8 orang), kategori sedang sebesar 76,4% (39 orang) dan kategori rendah sebesar 7,8% (4 orang).

Tabel 5

Tingkat Iklim Organisasi

Kategori	Norma	Frekuensi	Persentase
$X > 69,65$	Tinggi	12	23,5%
$57,54 \leq X < 69,65$	Sedang	35	68,6%
$X < 57,54$	Rendah	4	7,8%

Dari tabel 5 di lihat tingkat iklim organisasi pada organisasi LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan kategori tinggi sebesar 23,5%

(12 orang), kategori sedang sebesar 68,6% (35 orang) dan kategori rendah sebesar 7,8% (4 orang).

Tabel 6

Tingkat Komitmen Organisasi

Kategori	Norma	Frekuensi	Persentase
$X > 51,59$	Tinggi	12	23,5%
$41,38 \leq X < 51,59$	Sedang	36	70,5%
$X < 41,38$	Rendah	3	5,8%

Dari tabel 6 di atas tingkat komitmen organisasi pada organisasi LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan kategori tinggi sebesar 23,5% (12 orang), kategori sedang sebesar 70,5% (36 orang) dan kategori rendah sebesar 5,8% (3 orang).

Selanjutnya dilakukan uji analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap aspek variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7

Pengaruh Aspek Kepemimpinan Kenabian terhadap Komitmen Organisasi

Aspek	R square	Persentase	Koefisien	Signifikansi
<i>Shiddiq</i>	0,082	8,2%	0,287	0,041
<i>Amanah</i>	0,073	7,3%	0,271	0,055

<i>Tabligh</i>	0,046	4,6%	0,215	0,130
<i>Fathanah</i>	0,096	9,6%	0,310	0,027

Berdasarkan tabel tersebut di lihat bahwa aspek *shiddiq* mempunyai nilai R square sebesar 0,082, aspek *amanah* sebesar 0,073, aspek *tabligh* sebesar 0,046 dan aspek *fathanah* sebesar 0,096. Dalam hal ini aspek *fathanah* yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dan aspek yang paling sedikit memberikan pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi adalah aspek *tabligh*.

Tabel 8

Pengaruh Aspek Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Aspek	R square	Persentase	Koefisien	Signifikansi
Hubungan Manusia	0,360	36%	0,600	0,000
Proses Internal	0,350	35%	0,592	0,000
Sistem Terbuka	0,110	11%	0,332	0,017
Tujuan Rasional	0,569	56,9%	0,754	0,000

Dari tabel di atas diketahui dimensi hubungan manusia mempunyai nilai R square sebesar 0,360, dimensi proses internal sebesar 0,350, dimensi sistem terbuka sebesar 0,110 dan dimensi tujuan rasional sebesar 0,569. Maka dalam hal ini dimensi tujuan rasional memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel komitmen organisasi dan

dimensi yang paling sedikit memberikan pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi adalah dimensi sistem terbuka.

Pembahasan

Steers dan Porter menjelaskan bahwa komitmen merupakan sikap seseorang dalam melibatkan dirinya serta nilai-nilai yang ada di dalamnya dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Steers dkk komitmen organisasi ini merujuk pada mengidentifikasi diri dengan tujuan yang ada di organisasi, kemampuan untuk mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan memiliki ketertarikan agar tetap menjadi bagian dari organisasi Rohadi Widodo, "Analisi Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing" (Thesis, Diponegoro, 2010).. Jadi komitmen organisasi merupakan perilaku seseorang untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan berusaha untuk mewujudkan tujuan di dalam organisasi tersebut. Gambaran komitmen organisasi di lihat berdasarkan aspek yang disebutkan oleh Steers yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Faktor yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi adalah kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi. Kepemimpinan kenabian atau kepemimpinan profetik menurut Budiharto dan Himam adalah keahlian yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengontrol dirinya sendiri serta dalam mempengaruhi orang lain dengan ikhlas dalam mewujudkan tujuan bersama sebagaimana yang dilakukan oleh para nabi

Sus Budiharto, "Developing Prophetic Leadership," Islamic University Of Indonesia, Yogyakarta 2011.. Sedangkan Patterson et al mendefinisikan iklim organisasi sebagai mewakili persepsi anggota tentang bagaimana kebijakan, praktik dan prosedur organisasi, serta bagaimana pola interaksi, perilaku akan datang yang mendukung inovasi dan layanan sebuah organisasi M. G Patterson dan Et al, "Validiting The Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices, Productivity, and Innovation," *Journal Of Organizational Behavior* 26 (2005)..

Gambaran kepemimpinan kenabian di lihat melalui aspek yang disebutkan oleh Budiharto dan Himam yang termuat di bagian definisi operasional serta landasan teori yaitu aspek-aspek yang memiliki kaitan dengan sifat-sifat nabi dalam menjalankan kepemimpinan seperti *shiddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (menyampaikan), *fathanah* (cerdas). Sedangkan gambaran dari iklim organisasi dapat di lihat melauai dimensi yang dikemukakan oleh Patterson et al, dan dimensi ini yang menggambarkan suatu iklim organisasi seperti hubungan manusia, proses internal, sistem terbuka dan tujuan rasional. Dalam penelitian ini di ajukan tiga hipotesis kerja (Ha) dimana semua hipotesis dapat diterima. Dimana hasil yang pertama di dapatkan jika ada pengaruh antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi secara signifikan pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan nilai sebesar 10,9%. Selanjutnya Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua dan menurut hasil hipotesis di dapatkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan nilai sumbangan sebesar 48,0% dan terakhir dari hasil hipotesis dan untuk

mendapatkan jawaban rumusan masalah ketiga, maka di dapatkan hasil bahwa antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan sumbangan nilai sebesar 53,7% sedangkan 46,3% diberikan oleh faktor lain yang mempengaruhi dan tidak di bahas di penelitian ini.

Dari hasil analisis, maka ditarik kesimpulan jika kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. Namun, dari hasil tersebut kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi di sana tidak sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi seseorang. Antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi memang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, namun tidak menutup kemungkinan seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini. Seperti yang disampaikan oleh Steers dan Porter jika ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi (personal), karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, serta sifat dan kualitas pengalaman kerja seseorang Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi..* Hal ini juga disebutkan dalam penelitian Aziz Rahmat dan Choirul Anam yang berjudul "Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi", disebutkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi antara lain karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi Aziz Rahmat M dan Choirul Anam, "Faktor

Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi," *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi*, Universitas Ahmad Dahlan 2019..

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana tingkat kepemimpinan kenabian di organisasi LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin, maka dari hasil penelitian ini di peroleh bahwa kepemimpinan kenabian masuk dalam kategori tinggi berjumlah 8 orang (15,6%), kategori sedang 39 orang (76,4%), dan kategori rendah 4 orang (7,8%). Secara umum kepemimpinan kenabian di organisasi LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin termasuk dalam kategori yang sedang, dan ini dapat disebut keadaan yang baik. Karena pada dasarnya setiap orang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya, ada yang menerapkan gaya kepemimpinan nabi dan ada juga yang tidak. Kepemimpinan kenabian yang diterapkan dengan baik tentu akan memberikan dampak yang baik pula pada organisasi dan setiap anggotanya. Kepemimpinan kenabian atau profetik adalah potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam mengontrol diri serta mampu memberikan pengaruh terhadap orang lain guna mewujudkan suatu tujuan sesuai yang di contohkan para nabi dan rasul Sus Budiharto dan Fathul Himam, "Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik.". Kepemimpinan kenabian yang berada pada tingkat sedang tentu di imbangi dengan kondisi iklim organisasi yang sedang juga. Hasil penelitian di dapatkan yaitu iklim organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 12 orang (23,5%), pada kategori sedang 35 orang (68,6%), dan kategori rendah berjumlah 4 orang (7,8%). Organisasi yang mempunyai iklim organisasi yang baik tentu akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan organisasi dan perasaan nyaman setiap anggotanya.

Pemimpin yang efektif harus dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan sebaliknya jika iklim organisasi kurang kondusif maka anggota tidak akan nyaman dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di organisasi. Iklim organisasi adalah sifat atau ciri yang ada pada lingkungan organisasi dan timbul karena kegiatan-kegiatan di organisasi Syafrida Hafni Sahir, dkk, *Keterampilan Manajerial Efektif* (Yayasan Kita Menulis, 2020)..

Terakhir untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin peneliti mendapatkan hasil adanya komitmen organisasi tingkat tinggi sebanyak 12 orang (23,5%), pada tingkat sedang 36 orang (70,5%), dan pada tingkat rendah 3 orang (5,8%). Maka secara keseluruhan komitmen organisasi pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin bisa dikatakan baik karena tingkatan kategori lebih dominan sedang, artinya komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan ini secara umum sudah baik, namun akan lebih baik lagi jika komitmen organisasi di pertahankan serta terus ditingkatkan. Karena komitmen organisasi seseorang dapat memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, seseorang yang di dalam dirinya mempunyai rasa komitmen organisasi yang baik akan lebih memilih untuk terus menjadi bagian dari organisasi daripada seseorang yang tidak memiliki komitmen. Komitmen organisasi yang rendah mengakibatkan kualitas kerja serta loyalitas yang kurang terhadap organisasi. Sedangkan komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan individu atau setiap anggota lebih berusaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Eni Wuryani, "Peranan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berdasarkan The Indonesian Institute For Corporate

Covernance (HCG)," *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* Volume 1, Nomer 3 (2013)..

Adapun berdasarkan analisis regresi linier sederhana mengenai pengaruh tiap aspek variabel kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi, maka peneliti mendapatkan hasil bahwa aspek *fathanah* memberikan kontribusi paling besar terhadap variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 9,6% dan aspek yang hanya sedikit berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi adalah aspek *tabligh* dengan kontribusi sebesar 4,6%. Sedangkan untuk hasil pengaruh aspek-aspek iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di dapatkan hasil jika aspek tujuan rasional memberikan pengaruh paling besar terhadap variabel komitmen organisasi dengan nilai sebesar 56,9% dan aspek yang paling sedikit memberikan pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi adalah aspek sistem terbuka dengan sumbangan sebesar 11,0%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al ihsan UIN Antasari Banjarmasin di dapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi sebesar 10,9%. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 48,0% dan terakhir ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan pengaruh yang diberikan sebesar 53,7%.

Untuk hasil analisis tingkat kepemimpinan kenabian di organisasi LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin di peroleh hasil bahwa kepemimpinan kenabian masuk dalam kategori tinggi berjumlah 8 orang (15,6%), kategori sedang 39 orang (76,4%), dan kategori rendah 4 orang (7,8%). Untuk hasil analisis tingkat iklim organisasi di organisasi LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin di dapatkan hasil dalam kategori tinggi sebanyak 12 orang (23,5%), pada kategori sedang 35 orang (68,6%), dan kategori rendah berjumlah 4 orang (7,8%). Terakhir dari hasil analisis tingkat komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin peneliti mendapatkan hasil adanya komitmen organisasi tingkat tinggi sebanyak 12 orang (23,5%), pada tingkat sedang 36 orang (70,5%), dan pada tingkat rendah 3 orang (5,8%).

Saran

Pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al-Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. Maka dari itu disarankan kepada organisasi LDK Al-Ihsan untuk memperbaiki potensi kepemimpinan kenabian bagi para pemimpin di ruang lingkup LDK Al-Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dan mempertahankan iklim organisasi yang baik dan kondusif agar komitmen organisasi para anggota tetap berada pada tingkat yang baik. selanjutnya untuk peneliti berikutnya, diharapkan agar dapat menggunakan variabel-variabel lain selain variabel kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terkait hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan mengenai faktor-faktor apa saja

yang bisa memberikan pengaruh pada komitmen organisasi seperti faktor personal, karakteristik pekerjaan dan organisasi serta pengalaman kerja.

Referensi

- Aziz Rahmat M & Choirul Anam. Faktor Yang Mmempengaruhi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi*, 2019.
- Bachtiar Firdaus. *Seni Kepemimpinan Para Nabi*. PT Elex Media Komputindo, 2016.
- Colquit, Jason A. Lepine, & Michael J.Wesson. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill, 2011.
- Eni Wuryani. Peranan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berdasarkan The Indonesian Institute For Corporate Covernance (HCG). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Volume 1, Nomer 3, 2013*.
- Erika Setyanti Kusumaputri. *Komitmen pada perubahan organisasi (Perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)* (Ed I Cet I). Deepublish, 2018.
- Fryda Elsintania & Puti Archianti. Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi, Volume 2, Nomer 1, 2016*.
- Ikmal Burdah Lukmada. Hubungan Efikasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biskuit Surabaya. *Skripsi*, 2012.
- M. G Patterson & Et al. Validiting The Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices, Productivity, and Innovation. *Journal Of Organizational Behavior*, 2005.
- Malcolm Patterson, et al. *Development & Validation Of An Organizational Climate Measure*, 2004.
- P. Ratu Ile Tokan. *Manajemen Penelitian Guru*. PT Grasindo, 2015.
- Rahmi Yuliana. Peran komunikasi dalam organisasi. *Jurnal STIE Semarang, Volume 4, Nomer 3, 2012*.
- Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka, 2018.
- Riki Sanjaya Lubis. Hubungan Antara Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan MTS di Desa TanjungBalai. *Skripsi*, 2017.
- Robert Kurniawan & Budi Yuniarto. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya Dengan R. KENCANA*, 2016.

Rohadi Widodo. *Analisi Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing* [Thesis], 2010.

Suryani & Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi islam* (Edisi pertama). KENCANA, 2015.

Sus Budiharto. *Developing Prophetic Leadership*, 2011.

Sus Budiharto & Fathul Himam. Konstruksi Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Psikologi*, Volume 33, Nomer 2, 2006.

Syafrida Hafni Sahir, dkk. *Keterampilan Manajerial Efektif*. Yayasan Kita Menulis, 2020.

RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Khairunnisa
2. Tempat Tanggal Lahir : Palangkaraya, 07 Februari 1998
3. Agama : Islam
4. Kebangsaan : WNI
5. Status perkawinan : Belum kawin
6. Alamat : Jl. Kelayan A Gg Beruntung RT 06
RW 02 Kelurahan Murung Raya,
Banjarmasin Selatan.

7. Pendidikan
 - a. SD : MI Nurul Huda Banjarmasin
 - b. SMP : SMPN 8 Banjarmasin
 - c. SMA : SMAN 9 Banjarmasin
8. Orang Tua

Nama Ayah	: Khairum
Pekerjaan	: Swasta
Alamat	: Jl. Kelayan A Gg Beruntung RT 06 RW 02 Kelurahan Murung Raya Banjarmasin
Nama Ibu	: Jamilah
Pekerjaan	: Ibu Rumah Tangga
Alamat	: Jl. Kelayan A Gg Beruntung RT 06 RW 02 Kelurahan Murung Raya Banjarmasin
9. Saudara (jumlah saudara) : 2 orang
10. Pengalaman Organisasi
 - a. KAMUSH : Anggota Divisi Kominfo (2018/2019)
 - b. DEMA FUH : Anggota Divisi Sosgam (2019/2020)