

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

LDK merupakan kepanjangan dari (lembaga dakwah kampus), sedangkan lembaga dakwah kampus Al Ihsan adalah suatu lembaga dakwah kampus yang berada di lingkungan fakultas ushuluddin dan humaniora yang bergerak di bidang dakwah. LDK Al Ihsan merupakan organisasi kader dakwah yang bersifat ukhuwah islamiyah dan amar ma'ruf nahi munkar. LDK didirikan pada tahun 1998 dan resmi berada di fakultas ushuluddin dan humaniora pada tahun tersebut, pendiri LDK ini tidak diketahui sampai saat ini. LDK Al Ihsan sempat dikabarkan terhenti namun ternyata LDK ini kembali aktif pada tahun periode 2012/2014, sedangkan bukti kuat LDK menunjukkan ke eksisannya yaitu pada tahun periode 2015/2016.¹

Nama-nama ketua umum LDK Al Ihsan yang pernah menjabat pada periode 2015/2016 sampai sekarang

- 1) Muhammad Rasyad (2015/2017)
- 2) Muhammad Zaidan (2017/2018)

¹WA, Wakil Ketua Umum LDK Al Ihsan, "Wawancara Pribadi, Via Whatsapp", Desember 2020.

- 3) Muhammad Rezki (2018/2019)
- 4) Muhammad Fadliannor (2019/2020)
- 5) Muhammad Shoelihin (2020/2021).²

2. Visi Misi LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Berdasarkan AD-ART LDK Al Ihsan pada tahun 2019/2020 maka terdapat beberapa visi dan misi yang termuat di dalamnya adalah sebagai berikut:

Visi LDK Al Ihsan adalah terwujudnya insan-insan dakwah yang memiliki kekokohan, spiritualitas, intelektualitas, dan solidaritas dengan etos profesionalisme menuju kampus yang islami dalam rangka mewujudkan khairu ummah. Adapun Misi LDK Al Ihsan adalah sebagai berikut :

- 1) Menjadikan Al Qur'an dan As Sunnah sebagai pegangan dalam menyebarkan dakwah islam untuk membangun kader-kader yang menjadi *Anashir At Taghyir* (agen perubahan).
- 2) Memunculkan kesadaran terhadap para civitas academia bahwa nilai-nilai dalam islam sangat penting untuk meningkatkan kualitas akademik di lingkungan kampus.
- 3) Menjalin kerjasama dan hubungan yang baik kepada semua organisasi intra maupun ekstra yang ada di kampus serta ikut aktif dalam setiap kegiatannya.

²WA, Wakil Ketua Umum LDK Al Ihsan.

- 4) Menegakkan kebenaran dan mencegah kebathilan dalam upaya menciptakan opini public secara islami di masyarakat dengan konsisten dan terus-menerus.
- 5) Sebagai mediator dan advocator (*amal khidami*) untuk memenuhi akademik mahasiswa.³

3. Tujuan dan Fungsi LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Adapun LDK Al Ihsan memiliki tujuan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Membentuk kader dakwah yang bermoral, berintelektual, dan bijak dalam berdakwah.
- 2) Memperjuangkan kepentingan mahasiswa dalam rangka mewujudkan nuansa kampus yang islami sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah.
- 3) Membentuk mahasiswa yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, memiliki ilmu amaliah, beramal ilmiah dan cinta tanah air.

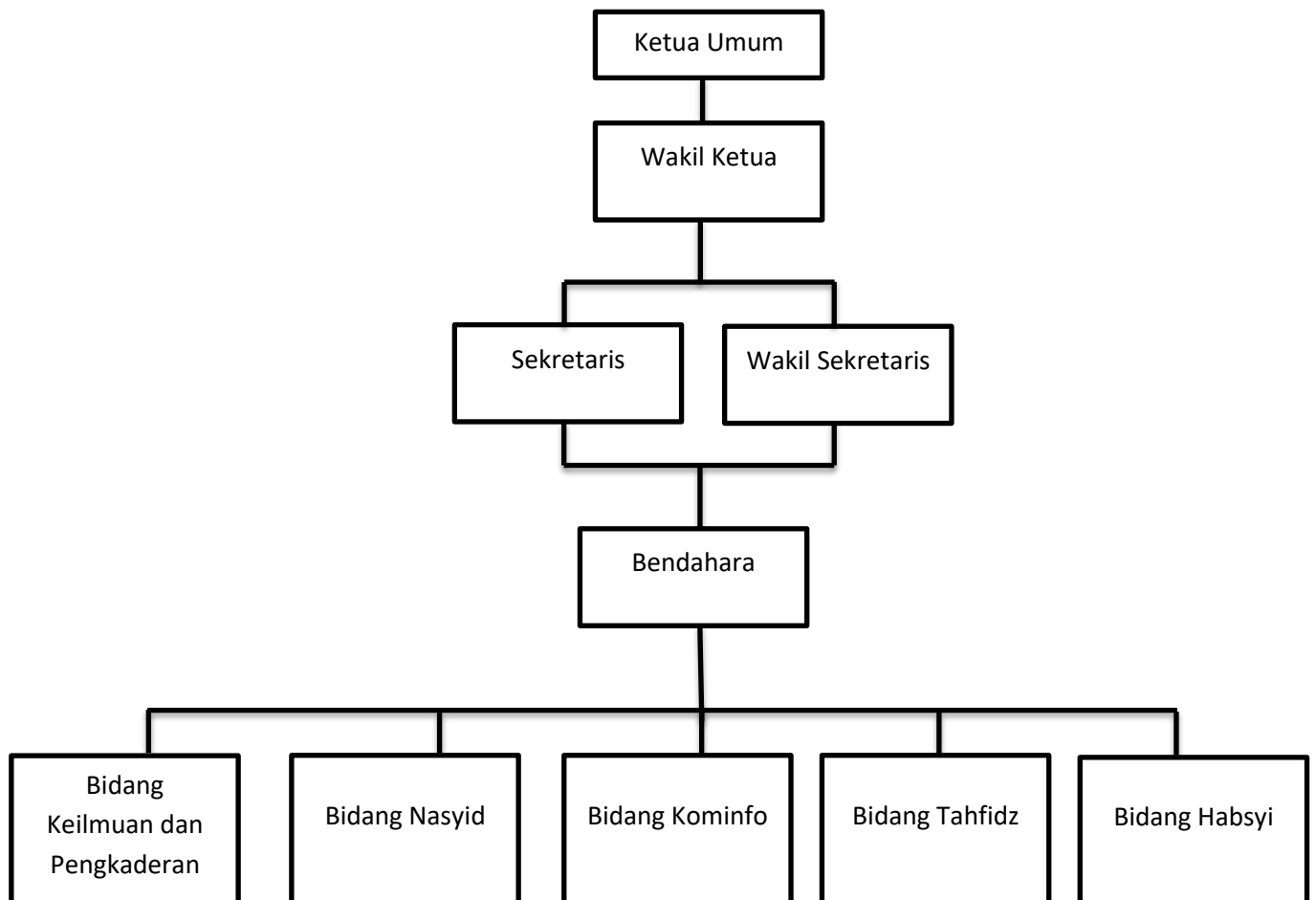
Adapun fungsi LDK Al Ihsan adalah sebagai berikut:

- a. Tempat berkumpulnya mahasiswa yang mempunyai perasaan serta kemauan dalam hal memperjuangkan ummat untuk menjaga kemuliaan islam dan menciptakan ukhuwah islamiyah.
- b. Sebagai wadah menyalurkan aspirasi dan usaha mahasiswa dalam menerapkan ajaran islam maupun amar ma'ruf nahi munkar.

³AD-ART LDK AL IHSAN PERIODE 2019/2020, 2.

- c. Untuk meningkatkan keimanan serta ketaatan, berakhlakul karimah, berilmu amaliah, beramal ilmiah, dan cinta tanah air dalam mewujudkan insan dan suasana lingkungan kampus yang berbau islami serta penerus dakwah yang sejati.⁴

BAGAN 4.1 STRUKTUR KEPENGURUSAN LDK AL IHSAN
PERIODE 2020/2021



⁴AD-ART LDK AL IHSAN PERIODE 2019/2020, 2-3.

B. Hasil Uji Instrumen

Dalam pengujian ini peneliti melakukan pembagian skala dengan 30 pengurus LDK Asy Syifa yang ada di lingkungan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Antasari Banjarmasin pada tanggal 19 November 2020.⁵ Sebelum membagikan skala, peneliti terlebih dahulu melakukan Profesional Judgement dengan Bapak Mubarak M.A dan Bapak Imaddudin M.A. Adapun alasan dalam pemilihan sampel ini adalah karena LDK Asy Syifa mempunyai karakteristik yang hampir sama dengan LDK Al Ihsan yang menjadi sampel asli penelitian ini, yang membedakan hanya tempat fakultas yang menaunginya.

1. Uji Validitas

Ukuran yang memperlihatkan suatu kevalidan instrumen dalam suatu penelitian disebut sebagai validitas. Biasanya instrumen yang sudah teruji validitasnya maka alat ukur yang nantinya akan digunakan dalam mengumpulkan data itu dapat dikatakan valid.⁶ Dari hasil uji coba atau *try out* skala kepemimpinan kenabian, skala iklim organisasi dan skala komitmen organisasi dengan sampel 30 orang, baru kemudian setelah mendapatkan data maka selanjutnya peneliti menentukan beberapa item yang tidak valid atau gugur berdasarkan r tabel dengan subjek 30 menggunakan signifikansi 5% dan memakai rumus korelasi *product moment* yang telah di programkan dalam *software SPSS 25.0 for windows*. Maka dapat disimpulkan nilai r tabel

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke 25 (Alfabeta, 2017), 91.

⁶Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2015), 348.

adalah 0,361 dan jika r hitung $>$ r tabel maka item dapat dikatakan valid.

a. Skala Kepemimpinan Kenabian

Berdasarkan teori kepemimpinan kenabian yang telah di jelaskan di bab II, pada skala kepemimpinan kenabian ini terdapat 4 aspek yang kemudian di buat menjadi item-item pada penelitian. Berikut adalah tabel *blue print* skala kepemimpinan kenabian setelah dilakukan *try out*.

TABEL 4.1 *BLUE PRINT* SKALA KEPEMIMPINAN KENABIAN SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Item				Jml
			Fav		Unfav		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1.	Shiddiq	Dapat bersikap jujur dan mengikuti kebenaran nurani	1	3	2	4	4
2.	Amanah	Mampu profesional, bertanggung jawab dan terpercaya	5,6,7	-	8	-	4
3.	Tabligh	Dapat menyampaikan dan berkomunikasi dengan baik	9,10	-	11,12	-	4

4.	Fathanah	Mampu dan cerdas dalam mengatasi semua masalah	13,14	-	15,16	-	4
Total			8	1	6	1	16

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa setelah dilakukan uji coba atau *try out* maka di dapatkan 14 item yang dinyatakan valid dan 2 item yang tidak valid. yang terdiri dari 8 item *favorable* dan 6 item *unfavorable* yang akan digunakan dalam penelitian ini.

b. Skala Iklim Organisasi

Berdasarkan teori iklim organisasi yang telah di jelaskan di bab II yang menyebutkan ada 4 dimensi skala iklim organisasi yang selanjutnya dijadikan item-item pada penelitian ini. Berikut tabel *blue print* skala iklim organisasi setelah *try out*.

TABEL 4.2 *BLUE PRINT* SKALA IKLIM ORGANISASI SETELAH UJI COBA

No	Dimensi	Indikator	Item				Jml
			Fav		Unfav		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1.	Hubungan Manusia (<i>Human Relation</i>)	- <i>Autonomy</i>	1	-	-	-	9
		- <i>Integration</i>	2,3	-	-	-	

		- <i>Participation</i>					
		- <i>Supervisory Support</i>	5	-	-	4	
		- <i>Emphasis On Training</i>	6	-	7	-	
		- <i>Employee Welfare</i>	8	-	-	-	
			9	-	-	-	
2.	Proses Internal (<i>Internal Process</i>)	- <i>Formalization</i>	-	-	10	-	2
		- <i>Tradition</i>	11	-	-	-	
3.	Sistem Terbuka (<i>Open System</i>)	- <i>Innovation</i>	12	-	13	-	5
		- <i>Outwar</i>					

		<i>d Focus</i>					
		- <i>Reflexibility</i>	14	-	-	-	
		- <i>Flexibility</i>	-	-	15	-	
			16	-	-	-	
4.	Tujuan Rasional (Rational Goal)	- <i>Clarity Of Organizational Goals</i>	18	-	17	-	5
		- <i>Efficiency</i>					
		- <i>Effort</i>	19	-	-	-	
		- <i>Quality</i>					
			20	-	-	-	
			21	-	-	-	
		Total	15	-	5	1	21

Berdasarkan tabel 4.2 di dapatkan bahwa ada 20 item yang valid dan 1 item yang tidak valid yang dibagi menjadi 15 item *favorable* dan 5 item *unfavorable* yang di pakai pada penelitian ini.

c. Skala Komitmen Organisasi

Berdasarkan teori komitmen organisasi yang telah di jelaskan di bab II, maka di sebutkan 3 aspek yang kemudian dijadikan dalam pembuatan item penelitian ini. Berikut adalah tabel *blue print* skala komitmen organisasi setelah dilakukan *try out*.

TABEL 4.3 *BLUE PRINT* SKALA KOMITMEN ORGANISASI SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Item				Jml
			Fav		Unfav		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1.	Identifikasi	Dapat percaya dan menerima nilai dalam organisasi	1,3,4	-	2,5	-	5
2.	Keterlibatan	Memiliki kesediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh pada organisasi	7,8,10	6	9	-	5
3.	Loyalitas	Memiliki keinginan kuat untuk menjaga	11,12,13,15	-	14	-	5

		keanggotaannya di organisasi					
	Total		10	1	4	-	15

Berdasarkan tabel 4.3 di lihat terdapat 1 item yang tidak valid dan 14 item yang valid dan item yang di pakai dalam penelitian ini terdiri dari 10 item *favorable* dan 4 item *unfavorable*.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang di anggap baik berarti sudah menunjukkan reliabilitas dan dapat di percaya untuk alat pengumpul data dalam penelitian.⁷ Dasar pengambilan keputusan yang di pakai yaitu dengan menggunakan batasan 0,7 jika nilai *alpha* lebih dari 0,7 maka instrumen bisa dikatakan reliabel.⁸ uji reliabilitas ini memakai program *SPSS 25.0 for windows* dengan hasil yang di dapatkan adalah sebagai berikut:

TABEL 4.4 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM KEPEMIMPINAN KENABIAN

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.814	16

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui bahwa nilai *Alpha* sebesar 0,814 dan jumlah item sebanyak 16 item. Maka nilai *alpha* > 0,7 atau

⁷Sugiyono, 349.

⁸Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014),

0,814 > 0,7. Artinya instrumen variabel kepemimpinan kenabian dikatakan reliabel atau dapat dipercaya untuk alat pengumpul data dalam penelitian ini.

TABEL 4.5 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM IKLIM ORGANISASI

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.903	21

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa nilai *Alpha* adalah 0,903 dan jumlah item sebanyak 21 item. Maka nilai *alpha* > 0,7 atau 0,903 > 0,7. Artinya instrumen dari variabel iklim organisasi dikatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini.

TABEL 4.6 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM KOMITMEN ORGANISASI

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.871	15

Berdasarkan tabel 4.6 di atas maka nilai *Alpha* sebesar 0,871 dan jumlah item sebanyak 15 item. Maka nilai *alpha* > 0,7 atau 0,871 > 0,7. Artinya instrumen pada variabel komitmen organisasi dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya untuk alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, maka di ambil kesimpulan bahwa ketiga instrumen pada penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan kenabian, iklim organisasi, dan komitmen organisasi dinyatakan valid dan reliabel.

C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji ini memiliki tujuan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak, data yang diuji normalitas ialah sebaran skor data variabel kepemimpinan kenabian, variabel iklim organisasi dan variabel komitmen organisasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah *Kolmogorov Smirnov*, jika nilai signifikansi (*Asymp Sig 2-tailed*) $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.⁹

TABEL 4.7 HASIL UJI NORMALITAS (ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47203499
Most Extreme Differences	Absolute	.056

⁹Duwi Priyatno, 78.

	Positive	.050
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan nilai signifikansi Asymp Sig (2-tailed) adalah $0,200 > 0,05$, yang berarti lebih dari 0,05 maka sebaran data penelitian terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas berguna dalam mengetahui linieritas data, yaitu apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan terikat. Dikatakan terjadi hubungan yang linier apabila signifikansi (*Linierity*) $p < 0,05$.¹⁰

TABEL 4.8 HASIL UJI LINIERITAS KEPEMIMPINAN KENABIAN (X1) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI (Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	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			

Dari tabel 4.8 di atas, diketahui data signifikansi nilai $p < 0,05$ atau $0,008 < 0,05$. Artinya variabel bebas kepemimpinan kenabian

¹⁰Duwi Priyatno, 79.

(X1) dengan variabel terikat komitmen organisasi (Y) memiliki hubungan yang linier. Hal ini berarti apabila variabel bebas kepemimpinan kenabian mengalami perubahan maka variabel terikat komitmen organisasi juga akan mengikuti.

TABEL 4.9 HASIL UJI LINIERITAS IKLIM ORGANISASI (X2) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI (Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	971.867	20	48.593	4.406	.000
		Linearity	625.831	1	625.831	56.743	.000
		Deviation from Linearity	346.053	19	18.212	1.651	.017
	Within Groups		330.879	30	11.029		
	Total		1302.745	50			

Berdasarkan tabel 4.9, di lihat data signifikansi nilai $p < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas iklim organisasi (X2) dengan variabel terikat komitmen organisasi (Y). Hal ini berarti jika variabel bebas iklim organisasi berubah maka variabel terikat komitmen organisasi juga akan cenderung berubah.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas memiliki arti yang menyatakan adanya hubungan antara satu variabel independen dengan variabel independen yang lain dalam model regresi. Regresi yang baik umumnya tidak memiliki korelasi yang sempurna. Untuk mengetahui hal ini di lihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai diantara 1-10 maka dinyatakan tidak adanya multikolinieritas.¹¹

TABEL 4.10 HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

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
Iklim Organisasi	.791	.119	.939	6.663	.000	.486	2.059

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan hasil uji variabel kepemimpinan kenabian (X1) dan variabel iklim organisasi (X2) sebesar VIF = 2,059. Hasil ini menunjukkan nilai VIF masih diantara

¹¹Duwi Priyatno, 164–165.

1-10, artinya antara variabel independen atau bebas tidak terjadi kemiripan atau tidak adanya hubungan linier ke arah sempurna.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah terjadinya ketidaksamaan varian residual pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode uji glesjer. Uji glesjer dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.¹²

TABEL 4.11 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

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

Berdasarkan tabel 4.11 di lihat jika variabel bebas kepemimpinan kenabian (X1) memiliki nilai signifikansi $p > 0,05$ ($0,557 > 0,05$) dan variabel bebas iklim organisasi (X2) $p > 0,05$ ($0,909 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Artinya tidak ada kesamaan varian model residual pada semua pengamatan dalam model regresi.

¹²Duwi Priyatno, 108.

3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan diuji dengan memakai analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai apabila dalam suatu penelitian mempunyai lebih dari satu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun cara pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi atau p value $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika signifikansi atau p value $> 0,05$ maka H_o ditolak.¹³ Penelitian ini memiliki 2 hipotesis minor dan 1 hipotesis mayor yang harus di uji, yaitu:

- a. Uji hipotesis minor adalah hipotesis yang menjadi bagian-bagian dari hipotesis mayor (satu variabel bebas dengan variabel terikat).

1) Hipotesis minor X1

H_a = Terdapat peran antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

H_o = Tidak terdapat peran antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

TABEL 4.12 HASIL UJI HIPOTESIS MINOR X1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		

¹³V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 149.

1	(Constant)	29.713	6.873		4.323	.000
	Kepemimpinan Kenabian	.386	.157	.331	2.453	.018

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel bebas kepemimpinan kenabian (X1) sebesar 0,018 hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima. karena $0,018 < 0,05$ (taraf signifikansi $p \text{ value} < 0,05$). Maka kesimpulannya adalah kepemimpinan kenabian berperan terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Artinya ada peran yang diberikan variabel kepemimpinan kenabian (X1) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

TABEL 4.13 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS MINOR X1

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

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai (R square) sebesar 0,109 ini memperlihatkan pengaruh variabel kepemimpinan kenabian (X1) pada variabel komitmen organisasi (Y) adalah 10,9%.

2) Hipotesis minor X2

Ha = Terdapat peran antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Ho = Tidak terdapat peran antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

TABEL 4.14 HASIL UJI HIPOTESIS MINOR X2

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

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel bebas iklim organisasi (X2) sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima. karena $0,000 < 0,05$ (taraf signifikansi $p \text{ value} < 0,05$). Maka di ambil kesimpulan bahwa iklim organisasi memberikan peran terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Artinya ada peran yang diberikan variabel iklim organisasi terhadap variabel komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

TABEL 4.15 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS MINOR X2

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

Berdasarkan tabel 4.15 di atas di lihat jika nilai (R square) sebesar 0,480 yang artinya variabel iklim organisasi (X2) berperan terhadap variabel komitmen organisasi (Y) sebanyak 48,0%.

3) Uji hipotesis mayor merupakan hipotesis yang mencakup seluruh variabel dan objek penelitian, yaitu:

Ha = Terdapat peran antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Ho = Tidak terdapat peran antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

TABEL 4.16 HASIL UJI HIPOTESIS MAYOR

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			

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat di lihat bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan kenabian, iklim organisasi dan komitmen organisasi adalah 0,000 di mana hal ini menunjukkan

bahwa H_a diterima karena $0,000 < 0,05$ (taraf signifikansi atau p value $< 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat peran yang signifikan antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Artinya ada peran yang diberikan oleh variabel bebas kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap variabel terikat komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

TABEL 4.17 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS MAYOR

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

Pada tabel 4.17 dapat di lihat nilai (R square) adalah 0,537. Artinya variabel bebas kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi secara bersamaan memberikan sumbangan nilai untuk variabel terikat komitmen organisasi sebanyak 53,7%. Sedangkan 46,3% diberikan oleh faktor yang lain.

4. Kategorisasi Skala Instrumen

Kategorisasi bertujuan untuk mengelompokkan subjek penelitian ke sebuah tingkatan kontinum berdasarkan atribut yang akan diukur.

Untuk membuat kategorisasi memerlukan nilai rata-rata (mean) dan satuan standar deviasi populasi.¹⁴

TABEL 4.18 DESKRIPTIF STATISTIK DATA PENELITIAN

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Kenabian (X1)	51	32	54	43,47	4,374
Iklim Organisasi (X2)	51	54	79	63,60	6,053
Komitmen Organisasi (Y)	51	35	56	46,49	5,104
Valid N (listwise)	51				

Pada tabel 4.18 dapat di lihat nilai-nilai dari skala kepemimpinan kenabian, iklim organisasi dan komitmen organisasi. Kemudian untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek maka akan dilakukan kategorisasi variabel skala kepemimpinan kenabian, iklim organisasi dan komitmen organisasi. Dengan rumus sebagai berikut:

Tinggi : $X > (\text{Mean} + 1.\text{SD})$

Sedang : $(\text{Mean} - 1.\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1.\text{SD})$

Rendah : $X < (\text{Mean} - 1.\text{SD})$

Keterangan :

M = Mean (Nilai rata-rata)

SD = Standar Deviasi

¹⁴Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 147.

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan rumus tersebut maka di dapat hasil untuk kategori masing-masing skala sebagai berikut:

a. Analisis Data Kepemimpinan Kenabian

Di lihat pada nilai mean skala kepemimpinan kenabian sebesar 43,47 dan standar deviasi sebesar 4,374 dan hasil tersebut selanjutnya akan dibuat subjek yang masuk pada kategori tinggi, sedang dan rendah pada tabel di bawah:

TABEL 4.19 KATEGORI TINGKAT SKALA KEPEMIMPINAN KENABIAN

No	Kategori	Norma	Frekuensi	Presentase
1	$X > 47,84$	Tinggi	8	15,6%
2	$39,09 \leq X < 47,84$	Sedang	39	76,4%
3	$X < 39,09$	Rendah	4	7,8%
		Total	51	

Menurut tabel 4.19 di lihat tingkat kepemimpinan kenabian pada organisasi LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin kategori tinggi berjumlah 15,6% (8 orang), yang sedang 76,4% (39 orang) dan rendah 7,8% (4 orang).

b. Analisis Data Iklim Organisasi

Di lihat pada nilai mean pada skala iklim organisasi sebesar 63,60 dan standar deviasi sebesar 6,053 selanjutnya berdasarkan hasil tersebut akan dikategorikan subjekseperti tabel berikut:

TABEL 4.20 KATEGORI TINGKAT SKALA IKLIM ORGANISASI

No	Kategori	Norma	Frekuensi	Presentase
1	$X > 69,65$	Tinggi	12	23,5%
2	$57,54 \leq X < 69,65$	Sedang	35	68,6%
3	$X < 57,54$	Rendah	4	7,8%
		Total	51	

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diketahui iklim organisasi pada organisasi LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan tingkat tinggi sebanyak 23,5% (12 orang), kategori sedang 68,6% (35 orang) dan kategori rendah 7,8% (4 orang).

c. Analisis Data Komitmen Organisasi

Setelah di dapatkan nilai mean sebesar 46,49 dan standar deviasi sebesar 5,104 kemudian akan di kategorikan subjek yang ada pada tingkat tinggi, sedang dan rendah dari hasil tersebut dalam tabel di bawah ini:

TABEL 4.21 KATEGORI TINGKAT SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No	Kategori	Norma	Frekuensi	Presentase
1	$X > 51,59$	Tinggi	12	23,5%
2	$41,38 \leq X < 51,59$	Sedang	36	70,5%
3	$X < 41,38$	Rendah	3	5,8%
		Total	51	

Berdasarkan tabel 4.21 di dapatkan tingkat komitmen organisasi pada organisasi LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin berada di tingkatan tinggi sebesar 23,5%

(12 orang), sedang sebesar 70,5% (36 orang) dan rendah sebesar 5,8% (3 orang).

TABEL 4.22 HASIL UJI REGRESI TIAP ASPEK VARIABEL X1 TERHADAP VARIABEL Y

Aspek	R Square	Persentase	Koefisien	Signifikansi
Shiddiq	0,082	8,2%	0,287	0,041
Amanah	0,073	7,3%	0,271	0,055
Tabligh	0,046	4,6%	0,215	0,130
Fathanah	0,096	9,6%	0,310	0,027

Berdasarkan tabel 4.22 tersebut diketahui aspek shiddiq memiliki nilai r square sebesar 0,082 atau 8,2%, aspek amanah 0,073 atau 7,3%, aspek tabligh 0,046 atau 4,6% dan aspek fathanah 0,096 atau 9,6%. Maka dapat di lihat bahwa aspek fathanah lebih memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan aspek yang lain, sedangkan aspek yang paling sedikit memberikan pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi adalah aspek tabligh.

TABEL 4.23 HASIL UJI REGRESI TIAP ASPEK VARIABEL X2 TERHADAP VARIABEL Y

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

Di lihat dari tabel 4.23 di atas diketahui aspek hubungan manusia memiliki nilai r square sebesar 0,360 atau 36,0%, aspek proses internal 0,350 atau 35,0%, aspek sistem terbuka 0,110 atau 11,0% dan aspek tujuan rasional 0,569 atau 56,9%. Maka dapat diketahui bahwa aspek yang paling berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi adalah aspek tujuan rasional, sedangkan yang paling sedikit memberikan pengaruh adalah aspek sistem terbuka.

D. Pembahasan

Steers dan Porter menyatakan adanya komitmen organisasi dilihat dari loyalitasnya terhadap organisasi dengan adanya niat untuk terus bertahan disana serta kemauan untuk bisa menerima nilai-nilai yang ada dalam organisasi.¹⁵ Menurut Steers dkk komitmen organisasi ini merujuk pada pengidentifikasian dengan tujuan yang ada di organisasi, kemampuan untuk mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan memiliki ketertarikan agar tetap menjadi bagian dari organisasi.¹⁶ Jadi komitmen organisasi merupakan perilaku seseorang untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan berusaha untuk mewujudkan tujuan di dalam organisasi tersebut. Gambaran komitmen

¹⁵Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, 15.

¹⁶Rohadi Widodo, “Analisi Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing” (Thesis, Diponegoro, 2010), 28.

organisasi di lihat berdasarkan aspek yang disebutkan oleh Steers yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

Adapun diantara faktor yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi diantaranya 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.¹⁷ 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.¹⁸

Adapun 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 melalui dimensi yang dikemukakan oleh Patterson et al, dan dimensi ini

¹⁷Sus Budiharto, "Developing Prophetic Leadership," 5.

¹⁸M. G Patterson dan Et al, "Validating The Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices, Productivity, and Innovation," *Journal Of Organizational Behavior* 26 (2005), 381.

yang menggambarkan suatu iklim organisasi seperti hubungan manusia, proses internal, sistem terbuka dan tujuan rasional.

Dalam penelitian ini di ajukan tiga hipotesis kerja (H_a) di mana semua hipotesis dapat diterima. Di mana hasil yang pertama di dapatkan jika terdapat peran antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi secara signifikan pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan sumbangan nilai yang diberikan sebesar 10,9%. Hal ini serupa dengan penelitian sebelumnya oleh Riki Sanjaya Lubis yang menyebutkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi.¹⁹ Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh Fryda Elsintania dan Puti Archianti yang menyebutkan kepemimpinan kenabian memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.²⁰ Maka hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya sama dengan hasil yang di dapatkan pada penelitian ini, artinya jika kepemimpinan kenabian yang dimiliki oleh seorang pemimpin diterapkan secara baik, maka komitmen yang akan terlihat pada anggota juga meningkat dengan baik.

Adapun berdasarkan analisis tiap aspek variabel kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi, maka peneliti mendapatkan hasil bahwa aspek shiddiq memberikan kontribusi sebesar 8,2%, selanjutnya aspek amanah memberikan kontribusi sebesar 7,3%, aspek tabligh sebesar

¹⁹Riki Sanjaya Lubis, "Hubungan Antara Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di Mts Kota Tanjungbalai," 5.

²⁰Fryda Elsintania dan Puti Archianti, "Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi* Volume 2, Nomer 1 (2016), 47.

4,6%, dan aspek fathanah sebesar 9,6%. Dari hasil analisis maka dapat dilihat bahwa aspek fathanah lebih dominan memiliki peran yang lebih besar terhadap variabel komitmen organisasi, sedangkan aspek tabligh memiliki peran paling sedikit. Artinya kepemimpinan kenabian yang ada di organisasi LDK Al Ihsan ialah lebih menonjolkan sifat yang cerdas baik secara intelektual, emosional maupun spiritual dalam menjalankan kepemimpinan yang profesional. hal ini sejalan dengan hasil wawancara tambahan peneliti dengan anggota LDK Al Ihsan yang menyebutkan bahwa pemimpin lebih memiliki sifat fathanah dalam hal menjalankan kepemimpinannya di dalam organisasi.²¹

Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua dan menurut hasil hipotesis di dapatkan bahwa iklim organisasi berperan terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakuktas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan nilai sumbangan sebesar 48,0%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chairul Hanafi dan Abadi Sanosra yang menyebutkan bahwa iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.²² Penelitian lain yang dilakukan oleh Shonia Rahma Ausri dkk juga menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif

²¹F, Anggota LDK Al Ihsan, "Wawancara Pribadi, Via Whatsapp," 27 Januari 2021.

²²Chairul Hanafi dan Abadi Sanosra, "Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini IKIP PGRI Jember," *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* Volume 8, Nomer 1 (2018), 94.

terhadap komitmen organisasi seseorang.²³ Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya dan sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik iklim organisasi yang ada dalam sebuah organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen para anggotanya.

Berdasarkan hasil analisis aspek-aspek iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, maka peneliti mendapatkan hasil bahwa aspek hubungan manusia memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 36,0%, selanjutnya aspek proses internal sebesar 35,0%, aspek sistem terbuka sebesar 11,0% dan aspek tujuan rasional sebesar 56,9%. Dari hasil analisis ini dapat di lihat bahwa aspek tujuan rasional memiliki peran yang dominan lebih besar terhadap variabel komitmen organisasi dan aspek sistem terbuka memberikan peran paling sedikit terhadap variabel komitmen organisasi. Artinya pengurus LDK Al Ihsan lebih menekankan pada tujuan serta nilai dan norma yang berkaitan dengan pemenuhan tujuan organisasi tersebut.

Selanjutnya dari hasil hipotesis dan untuk mendapatkan jawaban rumusan masalah ketiga, maka di dapatkan hasil bahwa antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi berperan terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan sumbangan nilai sebesar

²³Shonia Rahma Ausri, Heru Susilo, dan M. Cahyo Widyo S, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Admiistrasi Bisnis* Volume 60, Nomer 1 (2018), 172.

53,7% sedangkan 46,3% diberikan oleh faktor lain yang tidak di bahas di penelitian ini.

Menurut dari hasil analisis, maka ditarik kesimpulan jika kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi berperan terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakuktas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Namun, dari hasil tersebut kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi di sana tidak sepenuhnya memberikan peranan terhadap komitmen organisasi seseorang. Antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi memang memberikan peranan terhadap komitmen organisasi, namun tidak menutup kemungkinan seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti yang disebutkan oleh Steers dan Porter bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi (personal), karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, serta sifat dan kualitas pengalaman kerja seseorang.²⁴ Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Aziz Rahmat dan Choirul Anam yang berjudul "Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi", disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain

²⁴Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, 54.

karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi.²⁵

Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepemimpinan kenabian di organisasi LDK Al Ihsan Fakuktas Ushuluddin dan Humaniora 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%). Jadi, secara umum kepemimpinan kenabian di organisasi LDK Al Ihsan Fakuktas Ushuluddin dan Humaniora 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 kemampuan mengontrol diri dan mampu mempengaruhi orang lain guna mewujudkan satu tujuan sebagaimana yang di contohkan para nabi dan rasul.²⁶

Pada penelitian ini 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

²⁵Aziz Rahmat M dan Choirul Anam, "Faktor Yang Mmempengaruhi Komitmen Organisasi," *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi*, Universitas Ahmad Dahlan 2019, 445.

²⁶Sus Budiharto dan Fathul Himam, "Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik," *Jurnal Psikologi* Volume 33, Nomer 2 (2006), 143.

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.²⁷

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakuktas Ushuluddin dan Humaniora 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 Fakuktas Ushuluddin dan Humaniora 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, seorang anggota yang

²⁷Syafrida Hafni Sahir, dkk, *Keterampilan Manajerial Efektif* (Yayasan Kita Menulis, 2020), 90.

memiliki komitmen organisasi yang baik akan lebih memilih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen. Dalam Islam juga dijelaskan bahwa seseorang yang beriman hanya kepada Allah tidak akan mudah terpengaruh pada kepentingan-kepentingan sesaat yang menggiurkan. Allah berfirman dalam *Q.S An-Nisa/4:137*

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا ثُمَّ كَفَرُوا ثُمَّ ءَامَنُوا ثُمَّ كَفَرُوا ثُمَّ ءَزَادُوا كُفْرًا
لَّمْ يَكُنِ اللَّهُ لِيَغْفِرْ لَهُمْ وَلَا لِيَهْدِيَهُمْ سَبِيلًا ﴿١٣٧﴾

*Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang beriman kemudian kafir, kemudian beriman (pula), kemudian kafir lagi, kemudian bertambah kekafirannya[362], Maka sekali-kali Allah tidak akan memberi ampunan kepada mereka, dan tidak (pula) menunjuki mereka kepada jalan yang lurus.*²⁸

Berdasarkan ayat di atas di lihat bahwa seseorang beriman kepada Allah kemudian ingkar, beriman lagi, kemudian ingkar lagi. Hal ini berarti tidak adanya kekonsistenan atau perilaku istiqomah di dalam dirinya. Karena jika seseorang memiliki keimanan yang kuat maka dia tidak akan pernah berpaling dari Allah.²⁹ Begitu pula dalam hal berorganisasi, seseorang yang memiliki keyakinan dan kekonsistenan yang kuat dalam diri maupun hatinya maka, dia tidak akan mudah meninggalkan organisasi tersebut dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan di sana. Komitmen organisasi yang rendah mengakibatkan rendahnya kualitas kerja serta

²⁸ *Al-Qur'an dan Terjemah untuk Wanita*, 131.

²⁹ Mukhtar dan Hapzi Ali dkk, *Evektivitas Pimpinan (Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi)* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 50.

kurangnya loyalitas terhadap organisasi. Sedangkan komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan individu atau setiap anggota lebih berusaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.³⁰

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dimaksimalkan dan dilakukan berdasarkan dengan prosedur ilmiah, tetapi tentu masih ada keterbatasan yaitu:

1. Masih banyak faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi seseorang selain dari variabel kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi.
2. Adanya keterbatasan peneliti pada saat pengambilan data dilapangan karena dilakukan secara online.
3. Penelitian dengan memakai kuesioner biasanya ada terdapat jawaban responden yang kurang sesuai dengan kondisi sebenarnya.
4. Hasil penelitian kurang detail dalam menjelaskan data yang di dapatkan.

³⁰Eni Wuryani, "Peranan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berdasarkan The Indonesian Institute For Corporate Governance (HCG)," *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* Volume 1, Nomer 3 (2013), 296.