BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dakwah adalah aktifitas menyeru dan mengajak umat manusia untuk mengerjakan kebajikan dan meninggalkan perbuatan munkar. Menurut Jamaludin Kafie dakwah adalah usaha dari seseorang atau kelompok manusia untuk menyeru, mengajak, memanggil orang lain, atau masyarakat luas untuk patuh mengikuti agama Allah dan jejak Rasulullah. Dengan cara-cara tertentu, demi kemaslahatan hidup di dunia dan kebahagiaan di akhirat kelak[1].

Dari pengertian dakwah tersebut tampak bahwa tujuan dakwah bukan hanya untuk mengejar kebahagiaan di akhirat kelak, tapi juga untuk membangun kemaslahatan hidup di dunia yaitu kemaslahatan bagi individu dan masyarakat. Tanpa adanya kegiatan dakwah, masyarakat akan terjerumus dalam kerusakan, karena kebaikan dan kejahiliyahan akan senantiasa berkompetisi untuk merebut hati umat manusia.

Masalah-masalah masyarakat berkembang semakin kompleks, salah satunya adalah masalah moralitas. Sinetron, film, dan acara-acara hiburan banyak sekali yang menyajikan gaya hidup materialisme dan hedonisme. Berkembangnya nilai-nilai materialisme dan hedonisme melahirkan berbagai problematika di masyarakat. Seperti budaya pergaulan bebas yang mengakibatkan kehamilan pada remaja, yang seringkali mengarah pada

[1] Jamaludin Kafie, *Pengantar Ilmu Dakwah* (Surabaya: Karunia, 1988), 3-4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aborsi[2]. Free sex yang berdampak pada munculnya berbagai macam penyakit kelamin, masalah pemerkosaan, dan persoalan masyarakat yang lain nya[3].

Gaya hidup materialisme juga membuat masyarakat lebih mengejar materi, karena ukuran kesuksesan seseorang hanya dinilai dengan seberapa besar kekayaan yang ia miliki. Sehingga segala cara akan dilakukan demi mendapatkan kekayaan, salah satunya adalah dengan cara korupsi[4].

Masyarakat menjadi semakin individualis dan egois, mereka tidak peduli dengan problematika masyarakat, mereka hanya memikirkan keuntungan dan kebahagiaan diri sendiri. Sehingga ketimpangan ekonomi, kemiskinan dan degradasi moral akhirnya berkembang menjadi bertambah parah. Dalam hal ini kegiatan dakwah harus mampu menyadarkan umat Islam serta mampu menggugah hati mereka agar peduli terhadap permasalahan yang ada di masyarakat.

Selain itu perkembangan tekhnologi di era globalisasi, disatu sisi membuat masyarakat mudah dalam mengakses informasi-informasi yang mereka butuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Akan tetapi di sisi lain perkembangan teknologi juga sering dimanfaatkan oleh pihak-pihak tertentu

---

[2] Eny Pemilu Kusparlina, "Hubungan Tingkat Pengetahuan Remaja Tentang Kesehatan Reproduksi Dengan Perilaku Seks Bebas", *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, Vol. 7, No. 1 (Januari, 2016), 60.
[3] Silvia, "Netralisasi Perilaku seks Bebas (*one night stand*) Pada Perempuan Dewasa Muda", *Jurnal Kriminologi Indonesia*, Vol. 5, No. 2 (Agustus, 2009), 9.
[4] Purbayu Budi Santosa, "Korupsi Bangkrutkan Nasionalisme", *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, Vol. 1, No. 1 (Juli, 2011), 61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk menyebarluaskan kemaksiatan di masyarakat[5]. Seperti internet yang saat ini banyak digunakan untuk menyebarluaskan pornografi, baik itu berupa video porno ataupun game yang bermuatan pornografi. Bahkan bisnis prostitusi pun saat ini banyak yang menggunakan media sosial untuk menarik para pelanggan bisnis tersebut[6].

Kerusakan masyarakat tidak bisa dibiarkan begitu saja, harus ada upaya untuk mencegah kemaksiatan dan kejahiliyahan yang berkembang semakin luas di masyarakat. Mengingat besarnya tantangan dakwah yang dihadapi oleh umat Islam, kegiatan dakwah seharusnya tidak hanya dilakukan oleh masing-masing individu secara sendiri-sendiri. Tapi kegiatan dakwah juga harus dilakukan oleh kelompok, seperti yang tertulis dalam al-Qur'an Surah Ali 'Imran ayat 104[7]:

وَلْتَكُن مِّنكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى ٱلْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِٱلْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ ٱلْمُنكَرِ ۚ وَأُو۟لَٰٓئِكَ هُمُ ٱلْمُفْلِحُونَ ١٠٤

"Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, mereka itulah orang-orang yang beruntung".

Kegiatan dakwah yang dilakukan oleh kelompok atau organisasi tidak bisa dijalankan secara alamiah, tapi harus dikelola secara serius. Seperti yang disampaikan oleh Ali bin Abi Thalib "kebaikan yang tidak terorganisir akan

[5] Ruspita Rani Pertiwi, "Manajemen Dakwah Berbasis Masjid", *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 1, No. 1 (Juli-Desember, 2008), 55.
[6] Natasya, Kusyogo, dan Aditya, "Fenomena Prostitusi Online di Jakarta Selatan", *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol. 5, No. 1 (Januari, 2017), 521.
[7] Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan terjemahannya* (Bandung: Jumanatul 'Ali-Art, 2005), 64.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kalah oleh kebatilan yang terorganisir secara baik"[8]. Sehingga, kegiatan dakwah yang tidak terorganisir dengan baik tidak akan efektif dalam membendung kejahiliyahan/kemaksiatan di masyarakat.

Organisasi dakwah adalah alat untuk pelaksanaan dakwah agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien[9]. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebuah organisasi dakwah harus digerakkan dengan suatu kegiatan yang dinamis yang disebut dengan manajemen[10]. Menurut Griffin, manajemen merupakan suatu rangkaian aktifitas yang meliputi perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian, yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi[11].

Sebuah lembaga dakwah tidak akan terselenggara tanpa adanya manajemen[12]. Manajemen lembaga dakwah harus dikelola secara profesional, makna profesional di sini bukan hanya tentang persoalan gaji. Akan tetapi makna profesional di sini adalah mengelola organisasi dakwah dengan ilmu pengetahuan, keahlian dan teknologi. Perusahaan bisnis yang dikelola secara profesional akan dapat secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan nya. Manajemen yang berbasis profesionalisme seharusnya bukan hanya diterapkan

[8] Ajrunnida, *Remaja Juga Dai Lho* (Jakarta: Gen Mirqat, 2008), 60.
[9] Zaini Muchtarom, *Dasar Dasar Manajemen Dakwah* (Yogyakarta: Al-Amin Press, 1996), 15.
[10] Ibid., 35.
[11] Ricky W. Griffin, *Manajemen*, terj. Gina Gania (Jakarta: Erlangga, 2004), 8.
[12] Muchtarom, *Manajemen Dakwah*, 35.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh organisasi profit tapi juga oleh organisasi non profit, salah satunya seperti organisasi dakwah.

Dalam pengelolahan sebuah organisasi salah satu aspek yang harus diperhatikan adalah persoalan sumber daya manusia (SDM). Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia[13]. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para karyawan dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi[14].

Menurut Munir dan Wahyu Ilaihi, manusia merupakan pemeran utama (*the actor*) dalam setiap organisasi sekaligus juga sebagai pendukung utama[15]. Zaini Muchtarom juga menjelaskan bahwa manusia merupakan faktor terpenting dalam manajemen, karena pada dasarnya manajemen dilakukan oleh, untuk dan dengan manusia[16]. Hal yang sama diungkapkan oleh Abdurrahmat Fathoni, bahwa manusia merupakan unsur terpenting organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan baik yang bersifat internal maupun eksternal[17].

Miftahol Arifin dkk menyebutkan bahwa manusia di dalam organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusialah yang bisa

---

[13] Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 15.
[14] Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 92.
[15] M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2012), 83.
[16] Muchtarom, *Manajemen Dakwah*, 37.
[17] Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen*, 97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengetahui input-input apa yang perlu diambil dari lingkungan dan bagaimana caranya untuk mendapatkan dan menangkap input-input tersebut, teknologi dan cara apa yang dianggap tepat untuk mengolah atau mentransformasikan input-input tadi menjadi output-output yang memenuhi keinginan pasar, atau publik (lingkungan)[18].

SDM adalah faktor utama dalam organisasi, karena SDM inilah yang nantinya akan bekerja, menjalankan program-program organisasi demi mewujudkan dan menyukseskan visi misi organisasi. Manusia adalah makhluk yang dibekali akal pikiran, dialah sumber daya organisasi yang akan memikirkan bagaimana organisasi dapat berkembang dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi. Tanpa adanya SDM, mustahil sebuah organisasi dapat berkembang dan mencapai tujuan nya.

Sumber daya manusia (*human resources*) adalah semua orang yang berkontribusi untuk melakukan pekerjaan di organisasi, dan juga orang-orang yang bisa berkontribusi di masa mendatang dan mereka yang telah berkontribusi di masa lalu[19].

Kesuksesan sebuah lembaga dakwah dalam menjalankan program-programnya, salah satunya ditentukan oleh komitmen yang dimiliki oleh para pengurus dan karyawan nya terhadap organisasi dakwah tersebut. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan SDM terhadap nilai-nilai dan

[18] Miftahol Arifin dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Kopertais IV Press, 2015), 11-12.
[19] Susan E. Jackson, Randall S. Schuler dan Steve Werner, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, terj. Benny Prihartanto (Jakarta: salemba Empat, 2010), 17.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan organisasi, kesediaan dan kerelaan SDM dalam menjalankan program-program organisasi dan membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen organisasional, di dalam dirinya akan muncul perasaan ikut memiliki organisasi (*sense of belonging*). SDM yang memiliki *sense of belonging* serta memiliki kesamaan nilai-nilai dengan organisasi, maka ia akan rela memberikan kontribusi dan peran semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Ia juga akan merasa senang dalam menjalankan program-program organisasi, karena bagi dia berjalannya program-program organisasi dan tercapainya tujuan organisasi akan memberikan kebermaknaan dalam dirinya. Sehingga *sense of belonging* atau komitmen organisasional akan dapat meningkatkan kinerja SDM.

Lembaga dakwah adalah organisasi non profit yang bertujuan untuk mensyiarkan nilai-nilai Islam *rahmatin lil alamin*. Sehingga orang-orang yang terlibat dan menjadi bagian dari organisasi dakwah tersebut haruslah memiliki kesamaan nilai dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Internalisasi nilai-nilai dan tujuan organisasi dalam diri SDM akan melahirkan kecintaan terhadap organisasi, yang kemudian akan dapat meningkatkan kontribusi, peran, dan kinerjanya di organisasi.

Menurut Young dalam Sopiah, salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepemimpinan[20]. Pemimpin memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, dialah yang melakukan manajemen

[20] Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2008), 164.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta mempengaruhi dan menggerakkan SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Menggerakkan manusia tidak semudah menggerakkan mesin. Karena manusia adalah makhluk yang memiliki kehendak, ia juga aktif dan dinamis.

Model kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin haruslah mempertimbangkan keadaan SDM dan visi misi serta tujuan organisasi. Keberhasilan dalam menentukan model kepemimpinan akan dapat meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja SDM.

Dalam memelihara komitmen organisasional, kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Gary Yukl mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan antusiasme dalam bekerja dan komitmen pada tujuan dan misi organisasi[21].

Fry menjelaskan bahwa salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan di tempat kerja, tidak terlepas dari nilai-nilai spiritual[22]. Oleh karena itu menjadi suatu hal yang penting untuk menanamkan nilai-nilai spiritual pada seluruh anggota organisasi.

Model kepemimpinan yang saat ini mulai banyak dikembangkan di organisasi *noble industry* adalah kepemimpinan spiritual. *Noble industri* adalah lembaga yang mengemban misi ganda, yaitu profit dan sosial

---

[21] Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, terj. Budi Supriyanto (Jakarta: Indeks, 2005), 523.
[22] Louis W. Fry, "Toward a Theory of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly*, Vol. 14, No. 6 (December, 2003), 693.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekaligus. Lembaga yang dapat dikategorikan *noble industri* adalah: lembaga pendidikan, rumah sakit, panti asuhan, yayasan sosial dan LSM[23].

Fry menjelaskan bahwa *Spiritual leadership* adalah nilai, sikap dan perilaku pemimpin yang diperlukan dalam upaya untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain melalui *calling and membership*, sehingga terbentuk perasaan *spiritual well being* dalam diri karyawan. Mereka merasa bermakna dalam hidupnya dan juga merasa dimengerti dan dihargai. *Spiritual leadership* dapat meningkatkan komitmen organisasional, produktifitas dan kesejahteraan karyawan[24].

Selain kepemimpinan Spiritual, iklim organisasi juga berpengaruh pada pembentukan komitmen organisasional, yang kemudian dapat meningkatkan kinerja SDM. Robert Stringer dalam Wirawan menyatakan bahwa budaya dan iklim organisasi merupakan dua hal yang berbeda. Budaya organisasi menekankan pada asumsi-asumsi yang mendasari organisasi. Sedangkan iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai[25].

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung,

---

[23] Tobroni, *The Spiritual leadership, Pengefektifan Organisasi Noble Industry melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis* (Malang: UMM Press, 2010), 1.
[24] Louis W. Fry, Steve Vitucci & Marie Cedillo, "Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a baseline", *The Leadership Quarterly,* Vol. 16, No. 5 (October, 2005). 835.
[25] Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 126.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dialami oleh anggota organisasi, dan mempengaruhi perilaku setiap anggotanya[26].

Koys dan DeCotiis dalam Wirawan menggunakan istilah *psycological climate* (iklim psikologis), bukan *organizational climate* (iklim organisasi). Ia mendefinisikan iklim psikologis sebagai fenomena persepsi multidimensional bersama anggota unit organisasi yang didasarkan atas pengalaman. Menurut mereka, iklim psikologis merupakan deskripsi bukan evaluasi pengalaman[27].

Iklim psikologis organisasi dapat menunjang terbentuknya suasana yang kondusif dalam bekerja dan menjalankan program-program organisasi. Kebermaknaan dan pengakuan yang dirasakan oleh SDM di dalam organisasi akan dapat meningkatkan kecintaan dan komitmennya terhadap organisasi.

Bahman Saeidipour, dalam penelitiannya menemukan hubungan yang tinggi antara iklim organisasi dan komitmen organisasional[28]. Sedangkan Jianwei Zhang menyebutkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional[29]. Selain berpengaruh terhadap komitmen organisasional, iklim organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini penulis tertarik dengan yayasan Miftahul Huda yang ada di daerah Perak, Jombang. Yayasan ini bergerak di bidang

---

[26] Wirawan, *Manajemen sumber daya manusia* (Bandung: Alfabeta, 2007), 87.
[27] Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, 131.
[28] Bahman Saeidipour, "A study on the effect of organizational climate on organizational commitment: A case study of educational system", *Management Science Letters*, Vol. 3, Issue. 1 (2013), 181.
[29] Jianwei Zhang, "Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study", *International Journal of Psychological Studies*, Vol. 2, No. 2 (December, 2010), 189.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan, dakwah dan sosial. Yayasan ini berdiri sejak tahun 1966, hal menarik yang mendorong kami untuk meneliti yayasan ini yaitu sejak tahun 2015 terjadi perubahan kepemimpinan dan manajemen di yayasan tersebut. Sejak tahun 2015 kepemimpinan yayasan dipegang oleh bapak Bambang Purwo Hadi Susanto.

Sebelumnya yayasan ini dapat dikatakan berjalan cukup stagnan, akan tetapi sejak tahun 2015 lalu di bawah kepemimpinan bapak Bambang banyak sekali perubahan serta inovasi yang dilakukan dan itu berpengaruh pada kemajuan dan perkembangan yayasan.

Pada tahun 2015 yang lalu berpijak pada pemetaan keunggulan dan kelemahan internal serta membaca tantangan dan peluang yang ada, ketua menetapkan visi misi yang baru terhadap MI Miftahul huda. Visi tersebut adalah " terwujudnya madrasah berprestasi berlandaskan IMTAQ dan IPTEK yang berwawasan lingkungan". Visi ini terinspirasi oleh kabupaten yang mencanangkan program adiwiyata dan potensi sekolah yang terawat lingkungan nya dan banyak tanaman di sekitar sekolah. Selain itu bapak Bambang sendiri adalah insinyur pertanian yang pernah bekerja di dinas pertanian, dimana hal itu membangun minat dan kecintaan beliau terhadap lingkungan.

Dengan visi baru tersebut bisa membawa MI Miftahul Huda mendapatkan berbagai prestasi adiwiyata di tingkat kabupaten dan provinsi, tahun ini sedang menyiapkan Adiwiyata di tingkat nasional. Sebelumnya MI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Miftahul Huda ini minim secara prestasi, ketua menyebut dulunya sedikit sekali piala yang dimiliki yayasan. Akan tetapi di bawah kepemimpinan yang baru dan visi misi yang baru, bisa membuat MI yayasan Miftahul Huda ini memiliki banyak prestasi.

Selain dalam bidang pendidikan, dalam hal keagamaan juga terdapat inovasi-inovasi program, salah satunya adalah program ESQ untuk wali murid dan masyarakat setempat yang diadakan setiap selasa pada minggu pertama dan ketiga. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, tahun ini yayasan Miftahul Huda juga mengembangkan koperasi yang menyediakan kebutuhan pokok bagi karyawan dan masyarakat setempat. Koperasi ini bukan murni orientasi profit, tapi untuk tujuan kesejahteraan karyawan Miftahul Huda dan masyarakat setempat.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dalam menangkap fenomena manajemen di yayasan Miftahul Huda Perak Jombang, sebenarnya ada beberapa variabel yang bisa dijadikan obyek penelitian. Akan tetapi kami tertarik untuk meneliti manajemen SDM yang ada di organisasi tersebut. Salah satu tema dalam manajemen SDM adalah tentang komitmen terhadap organisasi dan kinerja SDM.

Banyak hal yang bisa mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja SDM, seperti motivasi, iklim psikologis organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, manajemen jenjang karir, dan lain sebagainya. Mengingat banyaknya variabel X yang bisa mempengaruhi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komitmen organisasional dan kinerja SDM (variabel Y), sehingga di sini peneliti membatasi variabel yang akan diteliti.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja SDM di yayasan Miftahul Huda Perak Jombang. Bisa faktor motivasi, iklim psikologis organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, atau manajemen jenjang karir.

Dengan kata lain permasalahan yang dihadapi adalah adanya ketidakpastian bahwa kepemimpinan spiritual atau iklim psikologis organisasi apakah menjadi faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja pengurus dan karyawan yayasan Miftahul Huda Perak Jombang. Dan seberapa besar pengaruh faktor kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja SDM.

Sehingga rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap komitmen organisasional SDM yayasan Miftahul Huda Perak Jombang ?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional SDM yayasan Miftahul Huda Perak Jombang ?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual, iklim psikologis organisasi dan komitmen organisasional secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap kinerja SDM yayasan Miftahul Huda Perak Jombang?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual, iklim psikologis organisasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja SDM yayasan Miftahul Huda Perak Jombang ?
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi terhadap kinerja SDM yayasan Miftahul Huda Perak Jombang melalui variabel komitmen organisasional ?

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap komitmen organisasional SDM yayasan Miftahul Huda Perak Jombang.
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional SDM yayasan Miftahul Huda Perak Jombang.
3. Menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual, iklim psikologis organisasi dan komitmen organisasional secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap kinerja SDM yayasan Miftahul Huda Perak Jombang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual, iklim psikologis organisasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja SDM yayasan Miftahul Huda Perak Jombang.
5. Menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi terhadap kinerja SDM yayasan Miftahul Huda Perak Jombang melalui variabel komitmen organisasional.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Teori komitmen organisasional dan kinerja SDM serta faktor – faktor yang mempengaruhi nya, banyak dikembangkan dalam kajian ilmu manajemen perusahaan bisnis. Dalam manajemen bisnis banyak diteliti tentang pengaruh faktor kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Penelitian faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja SDM, seperti kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi belum banyak dilakukan dalam kajian ilmu manajemen lembaga dakwah.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan khasanah ilmu faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja SDM dalam dunia dakwah. Selain manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan manfaat secara praktis bagi manajemen sebuah organisasi dakwah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Manfaat praktis

Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi seperti kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi, merupakan input bagi seorang manajer lembaga dakwah untuk membuat kebijakan dan program – program yang dapat meningkatkan komitmen dan kinerja SDM. Dimana komitmen organisasional dan kinerja SDM sangat berpengaruh bagi berjalan nya program-program dan tercapainya tujuan suatu organisasi dakwah.

F. Kerangka Teoretik

Dalam upaya untuk mencapai tujuan penelitian, kerangka teoretik yang akan digunakan adalah kepemimpinan spiritual, iklim psikologis organisasi, komitmen organisasional dan kinerja SDM.

Kepemimpinan Spiritual (*spiritual leadership*) adalah salah satu bentuk pengembangan teori kepemimpinan berbasis motivasi yang muncul untuk menawarkan solusi atas permasalahan-permasalahan terkait kepemimpinan saat ini. Menurut Tobroni di tengah banyaknya keluhan tentang semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya *ethical malaise* dan *ethical crisis*, kepemimpinan spiritual diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini[30].

[30] Tobroni, *The Spiritual Leadhership*, 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Iklim psikologis mengacu pada bagaimana lingkungan organisasi dirasakan dan diinterpretasikan oleh karyawan mereka[31]. Iklim psikologis merepresentasikan psikologis individu atas struktur organisasi, proses dan kegiatan organisasi[32]. Iklim psikologis organisasi yang dipersepsi oleh anggota organisasi akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktifitas kerja.

Komitmen organisasi adalah tingkatan seorang karyawan dalam memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat keberpihakan kepada organisasi yang tinggi pula[33].

Anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, karena nilai-nilai yang berkembang di organisasi dan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi selaras dan menyatu dengan nilai-nilai yang ia miliki. Sehingga dalam bekerja ia akan merasa senang dan bermakna. Kesamaan antara nilai-nilai di organisasi dengan nilai-nilai yang miliki, akan mendorong dia untuk memberikan kontribusi semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

---

[31] Steven P. Brown and Thomas W. Leigh, "A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 4 (August, 1996), 359.

[32] Christopher P. Parker et al, "Relationships between Psychological Climate Perceptionsand Work Outcomes: A Meta-Analytic Review", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 24, No. 4 (June, 2003), 390.

[33] Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (Jakarta: Prenhallindo, 2001), 116.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi[34]. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya[35]. Kinerja SDM dapat diukur dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, sikap kerja sama dan kehadiran[36].

Teori-teori tersebut akan digunakan di dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja SDM yayasan Miftahul Huda Perak, Jombang tahun 2017.

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting[37].

---

[34] Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kkinerja* (Surabaya: Mitra Media Nusantara, 2010), 221.
[35] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 95.
[36] Robert L. Mathis dan John Jackson, *Human Resource Management*, Terj. Diana Angelica (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 378.

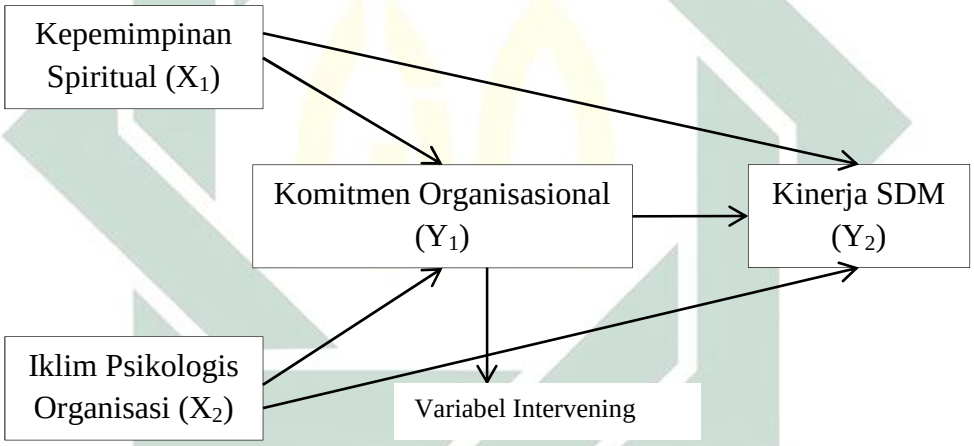
[37] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 60.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan kajian teoritis, maka di sini peneliti akan menyusun sebuah kerangka teoritis yang menjelaskan hubungan variabel independen dan dependen. Variabel independen atau *exogenous* adalah kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi, sedangkan variabel dependen atau *endogenous*[38] adalah komitmen organisasional dan kinerja. Dalam penelitian ini komitmen organisasional juga berfungsi sebagai variabel intervening.

Gambar 1.1

Kerangka Teoretik Penelitian



G. Hipotesis

Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian[39]. Berikut adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

[38] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012), 298.
[39] Ibid., 64.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_1 : Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional SDM yayasan Miftahul Huda.

H_2 : Iklim psikologis organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional SDM yayasan Miftahul Huda.

H_3 : Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM yayasan Miftahul Huda.

H_4 : Iklim psikologis organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM yayasan Miftahul Huda.

H_5 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM yayasan Miftahul Huda.

H_6 : Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM yayasan Miftahul Huda melalui variabel komitmen organisasional.

H_7 : Iklim psikologis organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM yayasan Miftahul Huda melalui variabel komitmen organisasional.

H. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Rahmawati dengan judul "analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau"[40].

[40] Putri Rahmawati, "Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau" (Tesis—Universitas Indonesia, Jakarta, 2012).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan faktor-faktor individu dan faktor organisasional terhadap kinerja, serta untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten Bintan tahun 2012. Jenis penelitian yang dilakukan adalah *cross sectional*, yaitu untuk mengetahui hubungan masing-masing faktor determinan sehingga dapat mendeskripsikan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Faktor individu yang berpengaruh terhadap kinerja adalah umur, pendidikan, lama kerja, proaktif, dan disiplin. Sedangkan yang tidak berhubungan adalah komitmen organisasi, keinginan berprestasi dan kerja sama.
b. Faktor organisasi yang berhubungan dengan kinerja adalah imbalan, sarana & prasarana, supervisi dan dukungan atasan.
c. Dari kesembilan variabel yang berhubungan yaitu umur, pendidikan, lama kerja, proaktif, disiplin, imbalan, sarana & prasarana, supervisi dan dukungan atasan, ada lima variabel yang signifikan (p Value < 0.05) yaitu pendidikan terakhir, disiplin, imbalan, supervisi, dan dukungan atasan. Dari lima variabel yang signifikan berhubungan, variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Bintan adalah pendidikan terakhir (Beta 0.482).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan"[41].

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Sidomuncul kaligawe, Semarang. Pengukuran terhadap konstruk eksogen dan endogen diuji dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori. Hasil penelitian ini adalh sebagai berikut

a. Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.
b. Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasional.
c. Terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
d. Terdapat pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan.
e. Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.
f. Terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Tiara Putri usmany dkk yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan

[41] Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 19, No. 2 (September, 2012), 170-187.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja", studi pada karyawan Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo[42].

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung dengan mediasi komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuisioner dan dokumentasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 43 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, berikut kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian ini:

a. Pertama, terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,672, t_{hitung} sebesar 5,812 dan nilai probalitas (0,000) < 0,05.
b. Kedua, terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,403, t_{hitung} sebesar 2,694 dan nilai probalitas (0,010) < 0,05.
c. Ketiga, terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta 0,378, t_{hitung} sebesar 2,531 dan probabilitas (0,015) < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

[42] Tiara Putri Usmany dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja", studi pada karyawan Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 37, No. 2 (agustus, 2016), 38-44.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Variabel budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,271

Berdasarkan tiga penelitian di atas, maka penulis hendak mengambil tema "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan iklim Psikologis Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dan pengurus yayasan Miftahul Huda Perak, Jombang". Perbedaan tema penelitian ini dengan tiga penelitian di atas adalah sebagai berikut:

a. Pada penelitian yang dilakukan oleh Putri rahmawati, tujuan penelitian adalah mencari hubungan faktor-faktor individual dan organisasional terhadap kinerja. Kemudian dicari faktor mana yang paling dominan menentukan kinerja. Tidak mencari pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja.
b. Penelitian Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati bertujuan untuk mencari pengaruh budaya organisasi, kepuasan Kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Akan tetapi tidak dicari apakah komitmen organisasional menjadi variabel mediasi antara budaya organisasi dan kepuasan Kerja terhadap kinerja.
c. Penelitian yang ketiga, yaitu penelitian Tiara Putri usmany dkk bertujuan untuk mencari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja secara langsung dan juga secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Variabel penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai X_1, Komitmen organisasional sebagai Y_1 dan kinerja sebagai Y_2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada penelitian kinerja yang kami lakukan tidak membahas seluruh faktor, akan tetapi dibatasi pada pengaruh faktor kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi terhadap kinerja. Dan juga untuk mencari tahu pengaruh faktor kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi terhadap kinerja secara tidak langsung dengan mediasi komitmen organisasional. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*).

I. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara bagaimana suatu penelitian akan dilaksanakan. Menurut Sugiyono metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dan kegunaan tertentu[43]. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan metode kuantitatif peneliti akan dapat mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan[44].

[43] Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif*, 2.
[44] Ibid., 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh[45]. Berdasarkan rumusan masalah di atas yaitu pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja SDM yayasan Miftahul Huda, maka sumber data dalam penelitian ini adalah pengurus dan karyawan yayasan Miftahul Huda. Sehingga sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti[46].

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian dengan jumlah sumber data yang banyak, maka peneliti bisa mengambil sampel dari jumlah populasi yang ada. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[47]. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian korelasi, minimal jumlah responden nya adalah 30[48].

Dikarenakan jumlah pengurus dan karyawan yayasan Miftahul Huda hanyalah 30 orang, maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

---

[45] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 67.
[46] Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif*, 137.
[47] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 61.
[48] Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2003), 111.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber data penelitian ini adalah semua pengurus dan karyawan yayasan Miftahul Huda Perak, Jombang yang berjumlah 30 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan Kuesioner (angket), interview (wawancara), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya[49]. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya[50]. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk mendapatkan data dari responden tentang pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan yayasan Miftahul Huda.

4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya[51]. Kerlinger dalam Sugiyono menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari[52].

---

[49] Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif*, 137.
[50] Ibid., 142.
[51] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 2.
[52] Ibid., 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Variabel sebagai obyek penelitian dibedakan menjadi dua macam, yaitu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent variable*, sedangkan variabel yang menjadi akibat disebut variabel terikat atau *dependent variable*[53]. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel independen (eksogen)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam pemodelan persamaan struktural, variabel independen disebut sebagai variabel eksogen[54]. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi.

Menurut Sarwono variabel eksogen adalah variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak panah yang menuju kearahnya[55].

b. Variabel dependen (endogen)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam pemodelan persamaan struktural,

[53] Ibid., 101.
[54] Ibid., 4.
[55] Sarwono, *Analisis Jalur*, 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel dependen disebut sebagai variabel endogen[56]. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah komitmen organisasional dan kinerja.

Menurut Sarwono, variabel endogen adalah variabel yang mempunyai anak-anak panah menuju ke arah variabel tersebut. Variabel yang termasuk di dalamnya mencakup semua variabel perantara dan tergantung. Variabel endogen yang menjadi perantara mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya dan dari arah variabel tersebut menuju ke variabel lain, dalam suatu model diagram jalur. Adapun variabel tergantung hanya mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya[57].

c. Variabel intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini merupakan variabel antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen[58]. Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah komitmen organisasional.

5. Definisi Operasional

Peneliti perlu menegaskan definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini, hal ini penting untuk dijadikan pendasaran oleh peneliti saat membuat indikator dalan rangka pembuatan instrumen pertanyaan. Dengan mendasarkan pada penelusuran pustaka tentang variabel-variabel yang

[56] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 4.
[57] Sarwono, *Analisis Jalur*, 4.
[58] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 5-6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dipakai dalam penelitian, maka peneliti menyimpulkan definisi operasionalnya seperti di bawah ini

a. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen organisasional diukur melalui tiga komponen yaitu: keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan memberikan usaha yang cukup untuk organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasional pengurus diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 4.

b. Kinerja SDM

Kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah suatu hasil dan proses kerja seseorang saat menunaikan tugas dan wewenangnya untuk meraih suatu tujuan dengan dibandingkan dengan suatu ukuran atau standart tertentu. Kinerja SDM diukur melalui lima komponen yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, sikap kerja sama dan kehadiran. Kinerja SDM diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 4.

c. Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk memotivasi dirinya dan orang lain guna mencapai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan organisasi. Kemampuan memotivasi tersebut berkaitan dengan spiritualitas yang dimiliki seorang pemimpin.

Karakteristik *spiritual leadership* yang digunakan dalam penelitian ini adalah, pemahaman visi (*vission*), harapan pencapaian tujuan (*hope*), dan cinta altruistik (*altruistic love*). Kepemimpinan Spiritual diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 4.

d. Iklim Psikologis Organisasi

Iklim psikologis organisasi adalah keadaan atau suasana internal organisasi yang dipersepsi oleh anggota organisasi, iklim psikologi organisasi yang diukur meliputi beberapa dimensi yaitu Manajemen yang mendukung (*supportive management*), kejelasan peran (*Role Clarity*), kontribusi (*contribution*), pengakuan (*recognition*), ekspesi diri (*Self-Expression*), dan tantangan (*challenge).* Iklim psikologis organisasi diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 4.

Tabel 1.1

Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	No Item Pertanyaan
Kepemimpinan Spiritual	Visi / tujuan organisasi	1, 2, 3, 4, 5
	Harapan / keyakinan terhadap organisasi	6, 7, 8, 9, 10
	Cinta altruistik	11, 12, 13, 14, 15, 16
Iklim Psikologis	Manajemen yang mendukung	1, 2, 3, 4, 5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Organisasi	Kejelasan peran	6, 7, 8
	Kontribusi	9, 10, 11, 12
	Pengakuan	13, 14, 15
	Exspresi Diri	16, 17, 18, 19
	Tantangan	20, 21
Komitmen Organisasional	Keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi	1, 2, 3, 5, 12, 13
	Kemauan memberikan usaha yang cukup untuk organisasi	6, 7, 8, 9, 10, 15
	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	4, 11, 14, 16, 17
Kinerja	Kuantitas	1, 2, 3, 4
	Kualitas	5, 6, 7, 8
	Ketepatan waktu	9, 10, 13, 17
	Sikap kerja sama	11, 12, 18, 19
	Kehadiran	14 15, 16, 20

6. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian, instrumen atau alat ukur untuk mengumpulkan data mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data sangat menentukan bermutu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidaknya hasil penelitian, benar tidaknya data bergantung pada baik atau tidaknya instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data[59].

Dalam penelitian kuantitatif peneliti harus melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Usman dan Akbar menyebutkan bahwa dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan datanya sangat ditentukan oleh kualitas instrumen[60].

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama[61]. Menurut Sugiyono reliabel menunjukkan derajat konsistensi (keajegan) yaitu konsistensi data dalam interval waktu tertentu[62].

Salah satu tipe uji validitas adalah validitas konstruk. Allen & Yen dalam Saifudin Anwar menyebutkan bahwa validitas konstruk adalah tipe validitas yang menunjukkan sejauhmana tes mengungkap suatu trait atau konstrak teoritik yang hendak diukurnya[63]. Tipe validitas ini mencari nilai korelasi di antara berbagai variabel yang menurut teori mengukur aspek yang

---

[59] Muslich Anshori & Sri Iswati, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2009), 74.
[60] Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 287.
[61] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 121.
[62] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 2.
[63] Saifudin Anwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), 48.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sama, apabila koefisien korelasinya menunjukkan signifikan (lebih kecil dari α = 5%) maka instrumen yang digunakan adalah valid[64].

Reliabilitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0.6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel[65].

7. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*)[66]. Kriteria BLUE dapat dicapai bila memenuhi uji asumsi klasik. Sehingga sebelum melakukan analisa regresi berganda, peneliti harus melakukan uji asumsi klasik.

Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi yang biasa disebut dengan asumsi klasik[67]. Menurut Singgih, beberapa asumsi klasik yang perlu dipenuhi adalah normalitas, homoskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Sedangkan

---

[64] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2003), 51.
[65] Ibid., 63.
[66] Damodar Gujarati, *Basis Econometrics* (Singapore: McGraw-Hill, 2003), 19.
[67] Singgih Santoso, *Panduan Lengkap SPSS Versi 20* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012), 358.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menurut Abdul Muhid, asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah linearitas hubungan, multikolinearitas hubungan dan normalitas[68].

Tujuan melakukan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dan tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, linieritas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Untuk menentukan suatu model berdistribusi normal atau tidak peneliti harus melakukan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak[69]. Model regresi yang baik adalah jika data yang didapatkan memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Metode pengujian normalitas yang paling sering digunakan, yaitu dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikasi lebih besar dari 0.05 maka data terdistribusi normal, tapi jika nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05 maka data tidak terdistribusi normal[70].

---

[68] Abdul Muhid, *Analisis Statistik, 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS for Windows* (Sidoarjo: Zifatama, 2012), 119.
[69] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 111.
[70] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: Balai penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 160.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji Linearitas Hubungan

Pengujian linearitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi agar hubungan antara variabel dependen dan variabel independen terbukti memiliki linearitas. Menurut Singgih Santoso tujuan uji linearitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier antara sebuah variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang linier atau tidak[71].

Sehingga uji linearitas adalah suatu analisa untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai jalinan linear atau tidak. Biasanya, uji linearitas dipakai untuk prasyarat dalam analisa korelasi atau regresi linear, baik itu regresi liner sederhana maupun regresi linier berganda.

Linearitas adalah sifat hubungan yang linear antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya.

Uji linieritas dapat dilihat dari output spss, jika nilai signifikansi *linearity* lebih kecil dari 0.05 maka berarti terdapat hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Sebaliknya jika nilai signifikansi *linearity* lebih besar dari 0.05 maka berarti tidak terdapat hubungan linier antara variabel X dan variabel Y.

Selain dilihat dari nilai signifikansi *linearity* bisa juga dilihat dari nilai *deviation from linierity*, jika nilainya lebih besar dari 0.05 maka hubungan antara variabel dependen dan independen adalah linier. Sebaliknya jika

[71] Singgih Santoso, *Aplikasi SPSS pada Statistik Multivariat* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012), 243.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai *deviation from linierity* lebih kecil dari 0.05 maka maka hubungan antara variabel dependen dan independen adalah tidak linier.

c. Uji Multikolinearitas Hubungan

Multikolinearitas adalah kondisi dimana antara variabel bebas yang satu memiliki hubungan linear dengan variabel bebas yang lain. Hal tersebut akan menyebabkan terjadinya varian koefisien korelasi regresi menjadi lebih besar sehingga akan sulit menentukan estimasi yang tepat. Akibat lain yang mungkin terjadi adalah banyaknya variabel yang tidak signifikan tetapi koefisien determinasi (r^2/r square) tetap tinggi.

Ghozali menyebutkan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)[72]. Menurut Singgih, pada model regresi yang bagus variabel-variabel independen harusnya tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya[73].

Ada berbagai cara untuk menentukan apakah model memiliki gejala multikolinearitas, salah satunya dengan melihat besarnya nilai toleransi dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/Tolerance).

[72] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 105-106.
[73] Santoso, *Panduan Lengkap SPSS*, 358.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Jika nilai *Tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolenearitas
2) *Tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolenearitas

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, meskipun estimator tersebut tidak bias dan konsisten[74]. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskesdastis. Pedoman dalam pengujian heteroskesdastisitas adalah sebagai:

1) Mengandung heteroskesdastisitas apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05
2) Tidak mengandung heteroskesdastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

***8.* Analisis Jalur**

Teknik analisis jalur yang dikembangkan oleh Sewal Wright di tahun 1934 sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi

[74] Gujarati, *Basic Econometrics*, 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkan. Analisis jalur memiliki kedekatan dengan regresi berganda, dengan kata lain regresi berganda merupakan bentuk khusus dari analisa jalur[75].

Rutherford dalam sarwono menyebutkan bahwa analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda, jika variabel independennya mempengaruhi variabel dependen tidak hanya secara langsung tapi juga secara tidak langsung. Sehingga analisa jalur merupakan kepanjangan dari analisa regresi berganda[76].

Sugiyono juga menyebutkan bahwa analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif / *reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut terdapat variabel independen, dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*) dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*endogenous*)[77]. Melalui analisa jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat, dari variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir.

Dalam paradigma jalur, statistik yang digunakan dinamakan *path analysis* (analisis jalur), analisis dengan menggunakan korelasi dan regresi.

[75] Jonathan Sarwono, *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2007), 1.
[76] Ibid., 1-2.
[77] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 297.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel mediasi[78].

Variabel independen atau eksogen dalam penelitian ini mencakup kepemimpinan spiritual (X_1) dan iklim organisasi (X_2). Sedangkan variabel dependen atau endogen adalah komitmen organisasional (Y_1) dan kinerja SDM (Y_2). Persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + €_1$$

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2Y_1 + PY_2X_2 + €_2$$

Dimana

Y_1 = Variabel endogen (Komitmen organisasional)

Y_2 = Variabel endogen (Kinerja SDM)

X_1 = Variabel eksogen (Kepemimpinan spiritual)

X_2 = Variabel eksogen (Iklim Psikologis organisasi)

€ = Error

9. **Uji T**

Untuk menguji variabel berpengaruh antara kepemimpinan spiritual (X_1), iklim psikologis organisasi (X_2), terhadap komitmen organisasional (Y_1) dan kinerja SDM (Y_2) secara sendiri-sendiri (parsial) maka digunakan uji t.

Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$

Ho: *bi* = 0, berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

[78] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* 46.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ha: *bi* < 0 atau Ha: *bi* > 0, berarti variabel independen berpengaruh negatif atau positif terhadap variabel dependen (Y).

Dasar pengambilan keputusan adalah

- jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai signifikansi t > 0.05 maka H_0 diterima
- jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai signifikansi t < 0.05 maka H_0 di tolak atau menerima Ha.

10. **Uji F**

Untuk menguji apakah variabel kepemimpinan spiritual (X_1) dan iklim psikologis organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y_1) dan kinerja SDM (Y_2), maka digunakan uji F.

$$\text{F hitung} = \frac{R2 \quad /k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan

R^2= Koefisien determinasi

K = banyaknya variabel bebas

n = jumlah data

Data pengambilan keputusan adalah:

a. Jika nilai F hitung < F tabel atau nilai Signifikasi F> 0,05, maka H0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel komitmen organisasional pengurus (Y)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Jika nilai F hitung > F tabel atau nilai Signifikasi F< 0,05, maka H0 ditolak, artinya ada pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel komitmen organisasional pengurus (Y)

11. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model persamaan regresi (*independet variabel*) dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan untuk mendapatkan pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan dan pengurus yayasan Miftahul Huda Perak, Jombang tahun 2017 adalah sebagai berikut:

Bab I berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teoretik, hipotesis, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab II berisi tentang kajian konseptual komitmen organisasional, kinerja SDM, kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi. Bab III menjelaskan tentang gambaran profil yayasan Miftahul Huda. Bab IV

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjelaskan mengenai hasil penelitian, yakni pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja SDM yayasan Miftahul Huda, serta analisanya. Bab V penutup yang berisikan kesimpulan, implikasi teoretik, keterbatasan studi dan rekomendasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id