

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. DAHRMA UTAMA
BATU**

SKRIPSI



O l e h:

**AHMAD QUSYAIRI
NIM: 12510175**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. DHARMA UTAMA
BATU**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



O l e h:

AHMAD QUSYAIRI

NIM: 12510175

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. DHARMA UTAMA
BATU**

SKRIPSI

Oleh:

AHMAD QUSYAIRI
NIM: 12510175

Telah Disetujui, 16 Juni 2016
Dosen Pembimbing,


Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP. 19711108 199803 2 002

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. H. Mubahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. DHARMA UTAMA
BATU

SKRIPSI

Oleh:

AHMAD QUSYAIRI
NIM: 12510175

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 28 Juni 2016

Susunan Dewan Penguji

- | | Tanda Tangan |
|---|---|
| 1. Ketua Penguji
<u>Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u>
NIP. 19720212 200312 1 003 | : () |
| 2. Sekretaris/Pembimbing
<u>Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si</u>
NIP. 19711108 199803 2 002 | : () |
| 3. Penguji Utama
<u>Dr. Siswanto, SE., M.Si</u>
NIP. 19750906 200604 1 001 | : () |

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,



Dr. H. Mubahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Qusyairi

NIM : 12510175

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. DHARMA UTAMA-BATU.**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa adanya paksaan dari siapapun.

Malang, 16 Juni 2016

Hormat Saya,

Ahmad Qusyairi

Nim: 12510175

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- Ibuku yang selalu mendoakan kesuksesanku.
- Ayahku yang selalu memberikan yang terbaik untukku.
- Adik-adikku yang selalu menantiku kembali..
- Sahabat dan teman-temanku yang telah memberikan kesempatan untuk saling berbagi.
- Dan seseorang disana yang selalu menemani dan menyemangatiku dari kejauhan.



Motto

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

“Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”
(QS. Al-Insyiroh: 5-6)



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama-Batu”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din-al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. H.Misbahul Munir, Lc, M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi, atas segala koreksi, evaluasi, bimbingan serta pengarahannya.
5. Ibu Yayuk Sri Rahayu, SE., MM selaku dosen wali yang selalu memberikan arahan dan masukan agar bisa lulus tepat waktu.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Seluruh pegawai dan staff TU Jurusan dan Fakultas Ekonomi.
8. Ibu, ayah, adik, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
9. Teman-teman ekonomi 2012 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
10. Sosok-sosok yang selalu dan terus akan memberikan motivasi dan inspirasi, serta semangat untuk terus menikmati perjalanan hidup ini. Terima kasih sahabat-sahabatku, Lukman, Romi, Fadlan, Iqbal, abid, jismu, Armo, Aldi, Riski dan segenap kawan-kawan kontrakan 37 AA yang selalu menghibur dan membantu ketika penulis sedang mengalami kesulitan. Doa dan spirit

dari kalian mampu mendukungku untuk terus berusaha menyelesaikan tugas-tugasku.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 15 Juni 2016

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis	12
2.2.1. Kepemimpinan	12
2.2.1.1 Definisi Kepemimpinan	12
2.2.1.2 Evolusi Teori Kepemimpinan	14
2.2.1.3 Kepemimpinan dalam Islam	17
2.2.1.4 Kepemimpinan yang Ideal dan Efektif dalam Islam	22
2.2.1.5 Indikator Pemimpin Islam	24
2.2.1.6 Dampak Kepemimpinan	29
2.2.2 Komitmen Organisasi	31
2.2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi	31
2.2.2.2 Komponen Komitmen Organisasi	33
2.2.2.3 Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi ..	35
2.2.2.4 Dampak dari Komitmen Organisasi	36
2.2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	38
2.2.2.6 Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam	39
2.3 Kerangka Konseptual	41
2.4 Hipotesis Penelitian	42

BAB 3 METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	44
3.2 Lokasi Penelitian	44
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	45
3.5 Data dan Jenis Data	46
3.6 Teknik Pengumpulan Data	46
3.7 Devinisi Operasional Variabel	47
3.8 Skala Pengukuran	51
3.9 Metode Analisis Data	52
3.10 Analisis Deskriptif	53
3.11 Uji Asumsi Klasik	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Profil dan Sejarah Berdirinya CV. Dharma Utama	58
4.1.2 Lokasi Perusahaan	60
4.1.3 Struktur Organisasi	60
4.1.4 Visi Misi dan Motto CV. Dharma Utama	61
4.1.5 Gambaran Umum Responden	62
4.1.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	73
4.1.7 Uji Asumsi Klasik	75
4.1.8 Metode Analisis Data	80
4.1.9 Pengujian Hipotesis	84
4.2 Pembahasan	89
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami (kemampuan manajerial, Integritas, keluhuran akhlaq, kedalaman spiritual, keluasan ilmu, orientasi pada bawahan, orientasi pada tugas, stabilitas emosional), secara simultan terhadap Komitmen Organisasi.....	89
4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami (kemampuan manajerial, Integritas, keluhuran akhlaq, kedalaman spiritual, keluasan ilmu, orientasi pada bawahan, orientasi pada tugas, stabilitas emosional), secara Parsial terhadap Komitmen Organisasi.....	90
4.2.3 Variabel yang Paling Dominan Mempengaruhi Komitmen Organisasi	99
BAB 5 PENUTUP	101
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran	102

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	65
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Kemampuan Manajerial	66
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi Item Integritas	67
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Keluhuran Akhlaq	68
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Kedalaman Spiritual	69
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item Keluasan Ilmu	69
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Item Orientasi pada Bawahan	70
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi item Orientasi pada Tugas	71
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi item Stabilitas Emosional	71
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi item Komitmen Organisasi	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Tabel 4.16 UjiMultikolinieritas	76
Tabel 4.17 Uji Heteroskidestitas	78
Tabel 4.18 Uji Autokorelasi	78
Tabel 4.19 Uji Normalitas	79
Tabel 4.20 Uji Linearitas	79
Tabel 4.21 Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.22 Koefisien Determinasi	83
Tabel 4.23 Uji F (Simultan)	84
Tabel 4.24 Uji T (Parsial)	85
Tabel 4.25 Uji Dominan	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep	41
Gambar 2.2 Model Hipotesis	42



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Struktur Organisasi
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Karakteristik Responden
- Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7. Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 8. Bukti Konsultasi
- Lampiran 9. Surat Bukti Penelitian
- Lampiran 10. Biodata Penulis



ABSTRAK

Qusyairi, Ahmad, 2016 Skripsi. Judul: Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap
Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu.

Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag.,M.Si

Kata Kunci : Kepemimpinan Islami, Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tentukan, hal ini tidak akan terwujud tanpa adanya sikap seorang pemimpin yang ampu mengayomi dan mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga memunculkan komitmen dari para anggota organisasi untuk tetap bekerja bersama-sama guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan islami berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi pada CV. Dharma Utama-Batu. Dan untuk mengetahui indikator manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Setelah penelitian ini dilakukan diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, yaitu variabel Kepemimpinan Islami (kemampuan manajerial, integritas, keluhuran akhlaq, kedalaman spiritual, keluasan ilmu, orientasi pada bawahan, orientasi pada tugas, stabilitas emosional) terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu.

Hasil dari penelitian ini, secara simultan Kepemimpinan Islami (kemampuan manajerial, integritas, keluhuran akhlaq, kedalaman spiritual, keluasan ilmu, orientasi pada bawahan, orientasi pada tugas, stabilitas emosional) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai 11,517 dan sig 0,000, kemudian secara parsial terdapat perbedaan hasil signifikan dan tidak signifikan, hasil signifikan dari 3 variabel: kedalaman spriritual, orientasi pada bawahan dan stabilitas emosional masing-masing mendapatkan nilai (2.595), (3.024), (3.692) dan hasil tidak signifikan dari 5 variabel: kemampuan manajerial, integritas, keluhuran akhlaq, keluasan ilmu, orientasi pada tugas masing-masing dengan nilai (-1,353), (0,186), (-0,344), (1,303), (0,154) sedangkan variabel yang paling dominan adalah variabel Orientasi pada Tugas dengan kontribusi sebesar 33,1%.

ABSTRACT

Qusyairi, Ahmad, 2016 Thesis. Title: Influence of Islamic Leadership on Organizational Commitment of the CV. Dharma Utama- Batu.

Supervisor : Dr. Hj. IlfiNurdiana, S.Ag.,M.Si

Keywords : Islamic Leadership, Organizational Commitment

The Organizational Commitment is needed to achieve organizational objectives that have been specified, this will not happen without the attitude of a leader who is able to protect and provide in the work that led to the commitment of the members of the organization in order to continue to work together to achieve organizational goals that have been set.

The purpose of this study was to determine simultaneous and partial whether the Islamic leadership influenced on organizational commitment of the CV. Dharma Utama Batu. It was also to know the indicator and to determine the most dominant influence on organizational commitment. Research is expected to provide benefits to some parties. This research used multiple regression analysis, the variables of Islamic Leadership (managerial ability, integrity, moralitydignity, and spiritual depth, breadth of knowledge, orientation to subordinates, task orientation, and emotional stability) toward the commitments of organization in the CV. Dharma Utama Batu.

The results of this study, simultaneously Islamic Leadership (managerial ability, integrity, dignity of moral, spiritual depth, breadth of knowledge, orientation to subordinates, orientation on the task, emotional stability) influenced on Organizational Commitment to the value of 11.517 and sign 0,000, then partially contained difference significant and not significant, significant findings of three variables: the depth of spiritual, orientation on the subordinate and emotional stability of each gained value of (2,595) (3,024) (3,692) and the results were not significant of five variables: managerial ability, integrity , moralitysublime, breadth of knowledge, orientation on each task with a value of (-1.353), (0.186) (-0.344), (1.303) (0.154), while the most dominant variable was a variable of orientation on tasks with a contribution of 33 , 1%.

مستخلص

قشيري، أحمد، 2016 بحث جامع.العنوان: تأثير القيادة الإسلامية على الالتزام التنظيمي على CV دارما أوتما باتو

المشرف : الدكتورة إلفي نورديانا الحجة الماجستير

كلمات البحث : قيادة الإسلامية، والالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي لتحقيق الأهداف التنظيمية التي تم تحديدها، وهذا لن يحدث من دون موقف زعيم غير قادرة على حماية ولتوفير الراحة في العمل الذي أدى إلى التزام أعضاء المنظمة على مواصلة العمل بشكل جماعي معا لتحقيق الأهداف التنظيمية التي تم وضعها.

وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كانت القيادة الإسلامية وتأثير جزئي في وقت واحد على الالتزام التنظيمي إلى CV دارما أوتاما باتو . التي المؤشرات وتحديد تأثير الأبرز على الالتزام التنظيمي . مرة واحدة ومن المتوقع أن توفر فوائد لبعض الاطراف هذا البحث . تستخدم هذه الدراسة تحليل الانحدار المتعدد، والمتغيرات القيادة الإسلامية القدرة الإدارية والنزاهة والأخلاق والكرامة، عمق روحي، اتساع المعرفة، والتوجه إلى المرؤوسين، والتوجه المهمة، والاستقرار العاطفي) للمجتمع الالتزامات معا في CV دارما اوتما باتو

نتائج هذه الدراسة، والقيادة الإسلامية في وقت واحد (القدرة الإدارية وسلامتهم وكرامتهم من أخلاقي، وعمق روحي، اتساع المعرفة، والتوجه إلى المرؤوسين، والتوجه على المهمة، والاستقرار العاطفي) على الالتزام التنظيمي لقيمة 11.517 وتوقيع 0,000، ثم يرد جزئيا الفرق العائد هامة وغير هامة، نتائج هامة من ثلاثة متغيرات: عمق روحي، والتوجه على استقرار المرؤوس والعاطفي من كل قيمة كسب (2595) (3024) (3692)، والنتائج ليست كبيرة من خمسة متغيرات: القدرة الإدارية، سلامة والأخلاق سامية، واتساع المعرفة، والتوجه على كل مهمة بقيمة (- (0,154), (1,303), (-0,344), (0,186), (1,353), في حين أن المتغير الأبرز هو متغيرالتوجه على المهام بمساهمة قدرها يعني 33,1%

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan era globalisasi persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif, sehingga mengakibatkan perubahan lingkungan bisnis dan organisasi berjalan sangat cepat dan tidak pasti. Kondisi demikian menuntut setiap organisasi untuk berbenah diri agar bisa menangkap peluang dan bisa menyesuaikan diri dari tuntutan global. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal. Prefer (1996: 96), berpendapat bahwa organisasi yang menggunakan strategi untuk memenangkan persaingan melalui manusia telah terbukti mampu mengungguli perusahaan-perusahaan yang menggunakan strategi lain.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi, apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

Penjelasan teoritis mengenai komitmen organisasional banyak dilakukan oleh para ahli. Meyer dan Allen (1997: 60), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan

karyawan dengan organisasinya, dan mempengaruhi keputusan karyawan tersebut untuk melanjutkan keanggotannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena dapat berpengaruh terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, misalnya kinerja yang tinggi, loyalitas karyawan, dan *turnover* yang rendah (Klinsontorn, 2005: 55). Mowday, Koberg dan McArthur dalam Purwanto (2001: 23), mengungkapkan bahwa komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dapat di kurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja, dan meningktakan tingkat kepuasan kerja. Dengan kata lain, komitmen organisasi dapat memberikan dampak positif dlam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu organisasi harus memiliki mekanisme untuk mengembangkan komitmen organisasi di antara anggotanya.

Dalam perkembangannya ada banyak faktor yang dapat memepengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah faktor kepemimpinan yang ada didalam sebuah organisasi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang di anggap penting dalam mempengaruhi komitmen arganisasi adalah kepemimpinan (Avolio et al., dalam Fifi Nurafiah 2012). Sebagai bagian dari organisasi, kepemimpinan ikut mempengaruhi komitmen melalui hubungan antara atasan dengan bawahan antara karyawan dengan pemimpinnya (Meyer dan Allen, 1997: 65).

Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat tercapai apabila pemimpin dapat memengaruhi bawahannya untuk memberikan kinerja

dan loyalitas kepada organisasi. Menurut House et al., dalam Yukl (2009: 35), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Teori kepemimpinan modern selalu mengalami perkembangan mulai dari teori sifat, teori perilaku, teori situasional, kemudian teori kepemimpinan transformasional dan transaksional, perkembangan teori yang dilakukan oleh para ahli tersebut dalam rangka mencari kepemimpinan yang paling efektif bila diterapkan dalam sebuah organisasi.

Jika kita mengamati teori tentang fungsi dari seorang pemimpin yang dikemukakan oleh para pemikir dari dunia barat, maka kita hanya akan menemukan bahwa aspek kepemimpinan itu sebagai konsep interaksi, relasi, proses otoritas maupun kegiatan memperengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi secara horizontal semata. Sementara dalam konsep Islam, kepemimpinan sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas maupun kegiatan memperengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi baik secara vertikal maupun horizontal. Kepemimpinan Islami adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. (Rivai dkk, 2013:29)

Kepemimpinan islami merupakan gabungan dari beberapa teori kepemimpinan modern yang telah ada sebelumnya, dimana semua aspek yang ada didalamnya adalah penggabungan sekaligus penyempurnaan daripada teori-teori

kepemimpinan modern yang telah ada sebelumnya, seperti gaya kepemimpinan transformasional yang di dalamnya terdapat beberapa aspek diantaranya motivasi inspiratif, stimulasi intelektual terhadap karyawan, aspek-aspek tersebut juga sudah terangkum dalam teori kepemimpinan islami, begitu juga teori sifat yang mana aspek-aspek yang ada didalamnya terangkum dalam gaya kepemimpinan Rasulullah sekurang-kurangnya ada 4 (empat) sifat dalam menjalankan kepemimpinannya, yakni : (1) Siddiq (jujur) sehingga ia dapat dipercaya; (2) Amanah (bertanggung jawab) dalam menjalankan tugasnya; (3) Tabligh (penyampai) atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi; (4) Fathanah (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi dan mengimplementasikannya.

Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Oleh karena itu, pemimpin haruslah orang yang paling tahu tentang hukum Ilahi. Sesungguhnya, dalam Islam figur pemimpin Ideal yang menjadi contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi umat manusia (*rahmatan linnas*) dan rahmat bagi alam (*rahmatan lil'alam*) adalah Muhammad Rasulullah SAW, sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surah al-Ahzab ayat 21 : (Rivai, 2013: 295)

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak mengingat Allah”

Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggungjawab, dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun dengan para

bawahannya. Jadi, pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah, baik komunikasi formal maupun komunikasi informal.

CV. Dharma Utama (DUTA) didirikan oleh bapak H. Suhardjito sejak tahun 1986, beliau mengawali industrinya dibidang jasa boga (cathering) dan kontraktor. Industri ini berkembang sampai ke luar kota seperti Malang Raya, Pasuruan, Probolinggo, Jember, Lumajang, Sidoarjo, Surabaya, Kediri, Tulungagung, dan Jombang. Setelah usaha yang pertama ini berkembang pesat dan dikenal masyarakat luas beliau mendirikan beberapa usaha lainnya seperti kontraktor, dan juga produksi cat tembok.

Perusahaan ini dapat dibilang perusahaan keluarga yang dirintis oleh bapak H.Suhardjito beserta istri dan juga anak-anaknya. Perusahaan ini diawali dengan usaha yang sangat kecil, dengan kegigihan dan keuletan beliau beserta keluarga maka usaha ini dapat berkembang seperti saat ini. Dan juga dapat membuat usaha yang lainnya seperti yang disebutkan diatas.

Perusahaan ini diawali dengan usaha yang sangat kecil, dengan kegigihan dan keuletan beliau maka usaha ini dapat berkembang seperti saat ini. Dari ketiga usaha tersebut usaha yang paling maju dan telah dikenal secara mendarah daging bagi masyarakat luas adalah usaha jasa boga yaitu kateringnya, Karena usaha ini sudah hampir berumur seperempat abad. Kualitas dari usaha ini sudah tidak perlu diragukan lagi karena memiliki kualitas yang tinggi dan terjamin kehalalannya. Jadi dari usaha inilah awal mula CV. Dharma Utama berdiri dan berkembang seperti saat ini.

Kemajuan dan keberlangsungan perusahaan ini tidak luput dari peran seorang pemimpin yang mampu menumbuhkan loyalitas para karyawan terhadap organisasi yang mana loyalitas tersebut akan berdampak pada kinerjanya, apabila komitmen atau loyalitas yang dimiliki oleh para karyawan tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula.

Penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi telah sering dilakukan. Hasil penelitian dari Nurafiah (2012), menyatakan bahwa antara gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian yang sama juga ditemukan oleh Sugiarti (2007) bahwa, antara gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Kaihatu dan Rini (2006), dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Bertolak dari ditemukannya research gap diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepemimpinan islami, jika dari kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh yang berbeda terhadap komitmen organisasi, lalu bagaimana dengan kepemimpinan islami, apakah berpengaruh positif atau negatif.

Penelitian ini menindaklanjuti penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Maulidyah Amalina Rizqi (2010) yang menyatakan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan pada CV. Dharma Utama-Batu yaitu model

kepemimpinan islami, sebelumnya penulis sudah pernah melaksanakan PKL di CV. Dharma Utama-Batu, selama pelaksanaan PKL penulis mendapati beberapa karyawan yang sudah bekerja selama bertahun-tahun, disamping itu turnover yang terjadi di CV. Dharma Utama juga rendah, hal ini menunjukkan adanya komitmen atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Atas dasar uraian tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama-Batu**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan Islami yang terdiri dari: Kemampuan Manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlaq (X3), Kadalaman Spiritual (X4), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Bawahan (X6), Orientasi pada Tugas (X7), Stabilitas Emosional (X8) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu ?
2. Apakah Kepemimpinan Islami yang terdiri dari: Kemampuan Manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlaq (X3), Kadalaman Spiritual (X4), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Bawahan (X6), Orientasi pada Tugas (X7), Stabilitas Emosional (X8) berpengaruh Secara Parsial terhadap komitmen organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu ?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap Komitmen Organisasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan Kepemimpinan Islami yang terdiri dari: Kemampuan Manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlaq (X3), Kadalaman Spiritual (X4), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Bawahan (X6), Orientasi pada Tugas (X7), Stabilitas Emosional (X8) terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial Kepemimpinan Islami yang terdiri dari: Kemampuan Manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlaq (X3), Kadalaman Spiritual (X4), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Bawahan (X6), Orientasi pada Tugas (X7), Stabilitas Emosional (X8) terhadap Komitmen organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu.
3. Untuk mengetahui Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Komitmen Organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan adanya kegunaan bagi pihak-pihak yang bersangkutan yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagi Peneliti, adalah sebagai pengetahuan dalam dunia kepemimpinan, khususnya tentang model kepemimpinan yang Islami.

- 2) Bagi Perusahaan, adalah sebagai pengetahuan dalam mengembangkan kualitas kepemimpinan, khususnya penerapan model kepemimpinan yang Islami.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi input bagi para praktisi dan peneliti dalam rangka kontribusi kajian ilmiah untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan pada perusahaan, terutama dalam pencapaian tujuan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Fifi Nurafiah (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional pada PT Bank XYZ Tbk, Cabang tangerang” menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari terhadap variabel – variabel yang di teliti.

Penelitian selanjutnya yang di lakukan oleh Dewi Lingga Sugiarti (2007), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Pasir Malang” juga menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

Penelitian oleh Naelun Nik'mah (2010), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Az Zahra Semarang) menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan islami terhadap produktifitas kerja karyawan.

Ayu Puspita Putri (2014), implementasi kepemimpinan Islami dan perannya dalam membangun *good corporate governance* di bank syariah. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan islami sangat membantu terlaksana *good corporate governance*.

Maulidyah Amalina Rizqi (2010), analisis model kepemimpinan islami di CV. Dharma Utama- Batu. Hasil penelitian menyatakan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan di CV. Dharma Utama- Batu adalah model kepemimpinan islami.

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode analisis data	Hasil
1	Fifi Nurafiah (2012) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional pada PT Bank XYZ Tbk, Cabang Tangerang”	Gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi,	Analisis regresi linier sederhana	Menunjukkan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi
2	Dewi Lingga Sugiarti (2007) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Pasir Malang”	Gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi	Analisis Regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.
3	Naelun Nik'mah (2010), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Az Zahra Semarang)	Gaya kepemimpinan islami, produktifitas kerja karyawan	Analisis regresi sederhana	menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan islami terhadap produktifitas kerja karyawan.
4	Ayu Puspita Putri. 2014, implementasi kepemimpinan Islami dan perannya dalam membangun <i>good corporate governance</i> di bank syariah.	Kepemimpinan islami, <i>good corporate governance</i>	Penelitian kualitatif deskriptif.	Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan islami sangat membantu terlaksananya <i>good corporate governance</i>

5	Maulidiyah amalina rizqi. 2010, analisis model kepemimpinan islami di CV. Dharma Utama- Batu.	Kepemimpinan islami	Penelitian kualitatif deskriptif	menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada CV. Dharma Utama–Batu adalah model kepemimpinan islami
---	---	---------------------	----------------------------------	--

Perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu tersebut adalah jika dari beberapa penelitian terdahulu tersebut tidak satupun yang membahas pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi, berbeda dengan penelitian ini yang akan membahas pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi, bahkan dari beberapa penelitian tersebut masih belum ada kajian integratif keislaman dalam pembahasannya, berbeda halnya dengan penelitian ini yang akan menyertakan kajian integratif keislaman dalam pembahasannya.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Menurut Harahap (1996:233), Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi orang lain yang dimaksud untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kehendak kita. Sementara itu Kartono (1998:135) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Menurut Nawawi dalam bukunya kepemimpinan yang efektif (2006:9) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan/ kecerdasan yang mendorong sejumlah orang agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Menurut Kreitner (1995:299-300) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memberi perintah pada orang lain secara langsung untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Menurut Afaishman (1991; 157) kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robins (1996:47) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok (masyarakat dalam suatu organisasi formal maupun non formal) ke arah terciptanya tujuan. Seseorang dapat menjalankan

Menurut Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin dalam bukunya “*Islamic Leadership : Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*” (2009:7) secara sederhana kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keterikatan pada sasaran bersama, melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman sumbang dan kepuasan dari kelompok kerja.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2014:3), kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

1. Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi;
2. Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama;
3. Kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan;
4. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu;
5. Kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur yang mempengaruhi adanya tujuan tertentu dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.

2.2.1.2 Evolusi Teori Kepemimpinan

Dalam buku yang berjudul ”*Perilaku dan Manajemen Organisasi jilid 2*” (1987) dan buku yang berjudul “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*” (2014) pendekatan teori kepemimpinan dibagi dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan

kepemimpinan. Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi para pemimpin. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah yang dianugerahi beberapa ciri yang tidak dimiliki orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang biasa dan kekuatan persuasif yang tidak tertahankan. Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.

2. Teori Perilaku

Di akhir tahun 1940-an para peneliti mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang. Dan mereka menemukan sifat-sifat, mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.

a. Studi dari *University of Michigan*

Telaah kepemimpinan yang dilakukan pada pusat riset *University of Michigan*, dengan sasaran: melokasikan karakteristik perilaku kepemimpinan yang tampaknya dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja. Melalui penelitian mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda, disebut sebagai *job-centered* yang berorientasi pada pekerjaan dan *employee-centered* yang berorientasi pada karyawan.

b. Studi dari *Ohio State University*

Di antara beberapa program besar penelitian kepemimpinan yang terbentuk setelah Perang Dunia II, satu yang paling signifikan adalah penelitian yang dipimpin oleh Fleishman dan rekan-rekannya di *Ohio State University*. Program ini menghasilkan perkembangan teori dua faktor dari kepemimpinan. Suatu seri penelitian mengisolasi dua faktor kepemimpinan, yaitu membentuk struktur konsiderasi.

3. Teori Kepemimpinan Situasional

Teori ini merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostic dalam perilaku manusia.

4. Pendekatan Terbaru dalam Kepemimpinan

Menutup tinjauan mengenai teori kepemimpinan yaitu dengan menyajikan tiga pendekatan lebih baru terhadap persoalan: suatu teori atribusi kepemimpinan, kepemimpinan karismatik, dan kepemimpinan transaksional lawan transformasional.

a. Teori Atribusi Kepemimpinan

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat orang mengenai individu-individu lain.

b. Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori kepemimpinan karismatik merupakan suatu perpanjangan dari teori-teori atribusi. Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut

membuat atribusi (penghubungan) dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu. Telaah mengenai kepemimpinan karismatik sebagian besar telah diarahkan pada mengidentifikasi pelaku yang membedakan pemimpin karismatik dari padanan mereka yang non karismatik.

c. Kepemimpinan Transaksional lawan Transformasional

- 1) Pemimpin transaksional, pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegaskan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.
- 2) Pemimpin transformasional, pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma.

2.2.1.3 Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Oleh karena itu, pemimpin haruslah orang yang paling tahu tentang hukum Ilahi. Sesungguhnya, dalam Islam, figure pemimpin Ideal yang menjadi contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi umat manusia (*rahmatan linnas*) dan rahmat bagi alam (*rahmatan lil'alam*) adalah Muhammad Rasulullah SAW (Rivai, 2013: 295)

Menurut Kayo (2005:73) pemimpin menurut pandangan Islam itu adalah laki-laki yang karena jabatannya yang baik fungsional maupun

formal, seperti kepala rumah tangga, tokoh informal, ataupun pejabat formal, kepadanya diberikan tugas, wewenang, dan tanggungjawab.

Kepemimpinan adalah sebuah keharusan agar kehidupan sebuah organisasi lebih terarah. Kepemimpinan yang Islami yang berdasarkan moralnya harapan untuk dapat mengarahkan seorang pemimpin. Pemimpin harus memiliki karakter yang bermoral melalui peningkatan keyakinan kepada Tuhan sehingga melahirkan empat kekuatan spiritual yang berupa iman, Islam, taqwa dan ihsan. Keempat karakter tersebut dapat diukur dengan lima parameter kunci berupa perilaku Islami yang menyangkut tentang keadilan, amanah, kebajikan, berusaha meningkatkan diri dan menepati janji (Beekun, 1999:73).

Nilai spiritual yang menyangkut iman, Islam, taqwa dan ihsan merupakan bagian dimensi kinerja bagi kepemimpinan Islami. Imamah atau kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam al-Qur'an dan as-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya.

Menurut Moedjiono (2002:38) perbedaan kepemimpinan dalam Islam yang dikemukakan oleh para teoritis kepemimpinan adalah bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi. Selain itu juga

landasan dalam menjalankan kepemimpinan dalam Islam harus berdasarkan Al-Qur'an dan Al-Hadits.

Menurut Tanjung (2002:11) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam Islam pada hakekatnya adalah berkhidmat atau menjadi pelayan umat. Kepemimpinan yang asalnya adalah hak Allah diberikan kepada manusia sebagai khalifah di bumi. Juga bukan karena ridhaNya, tak ada seorangpun yang mendapatkan amanah kepemimpinan, baik kecil maupun besar. Oleh karena itu setiap amanah kepemimpinan harus dipertanggung jawabkan dihadapan Allah nantinya.

Kepemimpinan Islam sudah merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Manusia di amanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi yang bertugas merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai Abdullah (hamba Allah) yang senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah seperti firman Allah yang berbunyi:

وَ إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَ یَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَ نَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَ نُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."(Q.S.alBaqarah:30).

Sabda Rasulullah “setiap kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin dimintai pertanggungjawabannya”. Manusia yang diberi amanah dapat memelihara amanah tersebut dan Allah telah melengkapi manusia dengan kemampuan konsepsional atau potensi (fitrah). serta kehendak bebas untuk menggunakan dan memaksimal potensi yang dimilikinya.

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ

”dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, Kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!"(Q.S.al-Baqarah:31).

Konsep amanah yang diberikan kepada manusia sebagai khalifah di ardlimenempati posisi sentral dalam kepemimpinan Islam. Oleh sebab itu, maka sangat logis bila konsep amanah kekhelifahan yang diberikan kepada manusia menuntut terjalinnya hubungan atau interaksi yang sebaik-baiknya antara manusia dengan pemberi amanah (Allah), yaitu:

- 1) Mengerjakan semua perintah Allah.
- 2) Menjauhi semua larangan-Nya.
- 3) Ridha (ikhlas) menerima semua hukum-hukum atau ketentuan Nya.

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلِيلَةُ أَيْنَ مَا ثَقَفُوا إِلَّا بِحَبْلِ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلٍ مِنَ النَّاسِ وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقِّ ذَلِكَ

بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ

”Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia. Mereka mendapat murka dari Allah dan (selalu) diliputi kesengsaraan. Yang demikian itu Karena mereka mengingkari ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa tanpa hak (alasan yang benar). yang demikian itu karena mereka durhaka dan melampaui batas” (Ali-Imran:112).

Selain hubungan dengan pemberi amanah (Allah), juga membangun hubungan baik dengan sesama manusia serta lingkungan yang diamanahkan kepadanya. Tuntutannya, diperlukan kemampuan memimpin atau mengatur hubungan vertical manusia dengan Sang Pemberi (Allah) amanah dan interaksi horizontal dengan sesamanya.

Jika kita memperhatikan teori-teori tentang fungsi dan peran seorang pemimpin yang digagas dan dilontarkan oleh pemikir-pemikir dari dunia barat, maka kita hanya akan menemukan bahwa aspek kepemimpinan itu sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas maupun kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi secara horizontal semata.

Konsep kepemimpinan Islami, sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas, kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi baik secara horizontal maupun vertikal. Kemudian, dalam teori-teori manajemen, fungsi pemimpin sebagai perencanaan dan pengambil keputusan (*planning and decision maker*), pengorganisasian (*organization*), kepemimpinan dan motivasi (*leading and motivation*), pengawasan (*contrlling*) dan lain-lain (Aunur Rahim,dk.,2001:3-4).

Uraian di atas, dapat ditegaskan bahwa, Kepemimpinan Islam (*Islamic Leadership*) adalah suatu proses atau kemampuan seseorang (pemimpin) untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

2.2.1.4 Kepemimpinan yang Ideal dan Efektif dalam Islam

Menurut Ala (2008: 27) kepemimpinan yang ideal dalam Islam adalah yang memiliki modal utama berupa ilmu (knowledge) yang bersumber dari Al-Qur'an, Hadits dan juga literatur Islam. Iman berupa ketaqwaan kepada Allah SWT, dan Amal yang berbentuk shalat yang khusyu', shalat malam, Dzikir, do'a, infaq di jalan Allah, puasa sunah dan sebagainya.

Menurut riva'i (2003:25), pentingnya efektivitas kepemimpinan dalam Islam, mengharuskan seorang pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang efektif dengan indikator sebagai berikut:

1. Efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi
 - a. Al-Kafaa'ah(kapabilitas), yaitu kemampuan yang berkesinambungan untuk membina organisasi dan kelompok, bekerja dan merepresentasikannya.
 - b. Al-Fahm(pemahaman), yaitu ketajaman melihat tujuan jamaah dan paham konsepsinya. Hingga membentuk semangat dalam sikap

dan perkataan, serta kemampuan menentukan fase-fase dan memotivasi tercapainya tujuan di atas.

- c. At-Tandhiim (koordinasi), artinya kemampuan mendefinisikan tugasnya dan tugas orang lain, merencanakan hubungan kerja dan pengorganisasiannya, mengefektifkan penyampaian dan penerimaan informasi serta mempunyai segudang pengetahuan lain.

2. Kemampuan mempengaruhi dengan kelebihan pribadi

- a. Al-Mubaada'ah (daya inisiatif): ia merupakan anggota yang paling banyak memiliki kontribusi pemikiran dalam diskusi, memperhatikan perilaku jamaah dan perjalanannya.
- b. Al-Qiyaadah (berjiwa pemimpin): mampu menentukan perilaku individu dan jamaah, memimpin pekerjaan, dapat mengambil keputusan dan mengungkapkan pendapat.
- c. At-Taadir (penghargaan): yakni mengakui jerih payah para anggotanya dan mampu mengungkapkan penerimaan atau tidaknya atas kerja mereka.
- d. Ats-Tsiqah (rasa percaya/trust): pekerjaannya tidak bertujuan untuk kepentingan pribadi, mampu menyebarkan rasa kasih sayang dan cinta antar anggota dan mengikat individu dengan jamaah.

3. Sikap positif dalam bermasyarakat

- a. At-Tahayyut(beradaptasi), yaitu berpartisipasi dalam pekerjaan dan berperan aktif dalam seluruh bidang meskipun kecil.
- b. Al-Udhuwiyyah (keanggotaan), yakni tingkatan interaksi dengan anggota kelompok sangatlah kuat dengan berbaur bersama mereka, memberikan pelayanan dan selalu menjaga keakraban secara non formal.
- c. At-Ta'awun (kerjasama), ini terwujud dengan saling memahami, keterbukaan akhlak dan keterusterangan, disertai dengan menghindari perdebatan dan kata-kata yang menyinggung, dan sangat memperhatikan suasana tenang dan penghormatan yang resiprokal.

2.2.1.5 Indikator Pemimpin Islam

Menurut Maghfiroh (2012), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari’ah kjks Kabupaten Kendal (studi kasus KJKS di kecamatan Rowosari dan Weleri)” terdapat 5 indikator kepemimpinan islami sebagai berikut :

1. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT,
2. Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain,
3. Pandai bergaul dengan masyarakat (karyawan),
4. Memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian,

5. Disiplin dan bijaksana.

Sedangkan menurut Nur Diana (2011), dalam penelitiannya yang berjudul “Kepemimpinan Islami, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”, mengemukakan 8 indikator Kepemimpinan Islami adalah sebagai berikut:

1. *Memiliki Kemampuan Manajerial*

AL-Farabi dan Al-Ghazali, mensyaratkan seorang pemimpin mempunyai strategi pengaturan, dan *inshofl* memperhatikan hak bawahan. Al-Mawardi memberi kriteria kemampuan menggagas hal baru yang berorientasi kedepan. Ibnu Taimiyah dan al-Maududi mengedepankan persamaan dan tidak mengedepankan kekerabatan/kelompok. Mereka sepakat bahwa pemimpin harus membela kebenaran. Hal ini dapat diartikan bertanggung jawab dan memperjuangkan atas hal yang diyakini benar.

2. *Integritas*

Wisesa (2011:8) mengatakan bahwa: “Integritas merupakan sebuah konsep yang menekankan adanya kesesuaian tindakan seseorang dengan prinsip atau nilai tertentu yang dipilihnya. Integritas meliputi komitmen seseorang terhadap suatu prinsip masyarakat atau organisasi di mana seseorang berada. Dalam sudut pandang ini ketika berbicara tentang integritas maka kita berbicara tentang menjadi orang yang utuh, terpadu, seluruh bagian diri kita yang berlainan bekerja sama dan

berfungsi sesuai rancangan untuk tetap komitmen terhadap nilai atau prinsip yang di anut dalam masyarakat atau organisasi”.

Al-Farabi mensyaratkan pemimpin harus mempunyai daya ingat yang kuat dalam perkara yang dilihat dan yang didengar serta dirasakan bawahannya (peduli sosial) serta berjiwa mulia dan tidak mengutamakan harta (rela berkorban dan tulus).

3. *Keluhuran Akhlaq*

Nabi Muhammad menjadikan akhlak sebagai misi besarnya dalam menyebarkan Islam ke seluruh ummat di dunia. Dalam memimpin, Ia memiliki akhlak terpuji seperti yang diungkap al-Quran dan hadits.

4. *Kedalaman Spiritual*

Al-Ghazali menetapkan kriteria kepemimpinan Islami dengan penguasaan dalam bidang ilmu dan agama, agar dalam menentukan kebijakan ia bisa berijtihad dengan benar. Ia membagi ilmu menjadi ilmu *fardhu ain* yaitu ilmu-ilmu syariat dan ilmu *fardhu kifayah* seperti ilmu matematika, biologi, sosiologi, ekonomi, dan lain sebagainya. Al-Mawardi juga menyatakan bahwa seorang pemimpin harus berilmu pengetahuan sehingga mampu berijtihad dalam kasus-kasus yang dihadapi dan ketetapan-ketetapan hukum. Menurut al-Farabi, seorang pemimpin harus *Hubbul Ilmi* (cinta kepada ilmu). Ibnu Khaldun juga mensyaratkan pemimpin harus berilmu sebab berperan sebagai figur yang menjalankan hukum-hukum Allah. Jika tidak memiliki

pengetahuan, maka bagaimana mungkin seorang pemimpin mampu memberikan keputusan atau kebijakan yang tepat.

5. *Kemampuan Intelektual*

Semua Ulama' dari berbagai zaman baik klasik, pertengahan maupun modern mensyaratkan keilmuan bagi seorang pemimpin. Menurut al-Ghazali kemampuan intelektual digambarkan dengan seorang yang *faqih*, yakni menguasai ilmu hukum (*fardhu ain*) dan juga ilmu *fardhu kifayah* seperti ilmu, matematika, biologi, sosiologi, ekonomi, dan lain sebagainya.

6. *Berorientasi pada Bawahan*

Kedekatan dengan bawahan merupakan hal yang penting dalam Islam. Akan tetapi kedekatan tersebut dalam rangka mengetahui kebutuhan bawahan. Seperti yang dilakukan Nabi ketika hijrah ke Madinah, sangat memperhatikan sahabat muhajirin dan juga Anshar. Juga dilakukan Umar ketika menjadi Khalifah, yang selalu berkeliling untuk mengetahui kondisi kemiskinan yang ada. Ibnu Khaldun sepakat bahwa seorang pemimpin harus menciptakan rasa aman, keadilan, kemaslahatan, menegakkan *amar ma'ruf nahi munkar*, mengayomi rakyat, mengatur, dan menyelesaikan problem-problem yang dihadapi masyarakat. Dengan demikian, seorang pemimpin harus mempunyai kedekatan dengan rakyatnya agar mengetahui persoalan bawahannya dengan baik.

7. *Berorientasi pada tugas*

Pimpinan dapat dinilai menghargai hasil kerja dapat dilihat ketika pimpinan menghargai hasil kerja sekalipun hanya dengan pujian atau memberi penghargaan. Hal ini dikonsepsikan oleh Al-Ghazali, bahwa seorang pemimpin harus menghargai dan menghormati bawahannya. Kemudian pemberian sanksi kepada bawahan yang indisipliner sesuai prosedur atau tahapan yang ada. Sanksi atau hukuman harus dilaksanakan berdasarkan besar kecilnya pelanggaran, sehingga sanksi itu diberikan bukan untuk menghukum semata tetapi juga memberikan pelajaran dan peringatan-peringatan agar lebih baik lagi.

8. *Stabilitas emosional*

Emosi negatif menurut Luthans (2006:328) antara lain berupa takut, sedih, marah, malu. Marah dapat terekspresi dengan kegusaran, kemurkaan, kejengkelan, permusuhan, cepat marah. Seorang pemimpin harus memaafkan jika bawahan mempunyai kesalahan, bahkan memintakan ampun pada Allah. Faktor pengendalian emosi ini ditunjukkan dengan sejauh mana pemimpin dapat mengendalikan amarah dan pemaaf atas kesalahan bawahan ataupun orang lain.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Nurdiana (2011) karena telah merujuk pada pemikiran para intelektual muslim.

2.2.1.6 Dampak Kepemimpinan

Beberapahasil penelitian menjelaskan bahwa dampak dari kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan

Fisher dalam Simmons (1998:78) menyatakan bahwa kepatuhan dibedakan mejadi dua yakni: kepatuhan yang berdiri sendiri dan kepatuhan terhadap otoritas pihak ketiga.

Pertama, kepatuhan yang berdiri, adalah berupa aturan substantif yang sering diwujudkan dalam perjanjian. Maksudnya ialah sikap patuh terhadap perjanjian yang telah diratifikasi oleh pihak internal. Terdapat alasan terjadinya ketidak patuhan yakni adanya ambiguitas yang biasanya terdapat bahasa yang tidak dimengerti dan ketidak pastian perjanjian.

Kedua, kepatuhan yang dimaksud ialah patuh terhadap otoritas keputusan pihak ketiga. Yong dalam Simmon (1998: 78) menjelaskan bahwa kepatuhan dikatakan dapat terjadi ketika perilaku nyata dari subjek tertentu sesuai dengan perilaku yang ditentukan dan ketidakpatuhan atau (pelanggaran terjadi ketika perilaku aktual berasal

dari perilaku yang ditentukan. Dari sini penulis berasumsi bahwa kepatuhan dapat terealisasi dengan baik dan dapat juga terjadi tidak patuh dengan satu peraturan yang sama. Kepatuhan sendiri merupakan wujud dari aturan atau bentuk nyata aturan yang bersifat hukum atau normatif sehingga terdapat tuntutan atau permintaan dari pihak pemberi aturan, kepatuhan juga tertuang dalam sebuah perjanjian. Kepatuhan sangat diperlukan dalam mewujudkan efektifitas sebuah organisasi.

2. Kerja Sama

Schermerhorn, dkk., (1997:9) kerjasama adalah proses untuk melakukan sesuatu yang mencakup beberapa hal serta unsur-unsur tertentu antara lain:

- a. Adanya tujuan yang sudah ditetapkan bersama atau tujuan sesuai dengan peraturan;
- b. Adanya pengaturan/pembagian tugas yang jelas;
- c. Dalam bekerja saling menolong antara satu pihak dengan pihak yang lain;
- d. Dapat saling memasukkan manfaat;
- e. Adanya koordinasi yang baik.

Dari teori tersebut dapat difahami bahwa kepemimpinan akan berdampak pada kerjasama, baik antar pihak internal maupun eksternal organisasi, kerjasama yang baik akan menimbulkan rasa nyaman yang akan dirasakan oleh pihak lain yang terlibat dalam kerjasama tersebut,

apabila rasa nyaman tersebut dirasakan oleh karyawan, maka akan menimbulkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

3. Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (1982: 56), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta dapat mengurangi ongkos produksi.

Dengan demikian jelaslah bahwa semangat kerja tidak akan muncul tanpa adanya sikap yang baik dari seorang pimpinan terhadap bawahannya, lebih dari pada itu, semangat kerja akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

4. Komitmen / loyalitas terhadap organisasi

Kepemimpinan akan berdampak pada tinggi rendahnya komitmen organisasi, proses ini terjadi melalui hubungan antara atasan dengan bawahan, (Avolio dalam Fifi Nurafiah 2012). Apabila pemimpin memberikan kenyamanan terhadap karyawannya, maka komitmen organisasi akan tumbuh dengan sendirinya.

2.2.2 Komitmen Organisasi

2.2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006: 223), komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi

mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen karyawan menurut Robbins (2003: 125), yaitu usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Allen and Meyer (1990: 105), menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya. Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi menurut Darlis (2002) dalam Ika (2011: 35).

Menurut Luthans (2006: 249), komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi dan terlibat sungguh-sungguh dalam usaha

untuk memajukan organisasi. Selain itu juga kan muncul tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dalam waktu yang lama.

2.2.2.2. Komponen Komitmen Organisasi

Dikarenakan komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen dalam Luthans (2006: 249). Ketiga dimensi tersebut adalah:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.

Karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya. Luthans (2006), mengemukakan komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan

kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

Komitmen terhadap organisasi menurut Mowday et al. (1979) dalam Nugroho (2011: 35) dicirikan sebagai berikut : pertama, bangga menjadi bagian organisasi ; kedua, membanggakan organisasi kepada orang lain ; ketiga, peduli terhadap nasib organisasi ; keempat, gembira memilih bekerja pada organisasi ini ; kelima, bekerja melampaui target.

Setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen kontinuans tinggi, tetap bergabung dengan organisasi karena mereka memang membutuhkan organisasi tersebut. Sedangkan pegawai yang memiliki komponen normative yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka memang harus melakukannya.

2.2.2.3 Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Luthans (2006: 250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan yaitu:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.

2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai strs dan pelatihan, membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2.2.2.4 Dampak dari Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap organisasi maupun karyawan itu sendiri. Berikut ini adalah beberapa dampak daripada komitmen organisasi berdasarkan hasil penelitian para ahli (Meyer & Allen, 1997: 60) :

1. *Job Performance*. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan bekerja lebih keras dan performa mereka lebih baik di

bandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen afektif lemah. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat termotivasi untuk menampilkan performa kerja yang lebih baik.

2. *Absenteeism*. Komitmen organisasi berkorelasi signifikan dengan absensi yang dilakukan secara sengaja. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih jarang absen dari pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen afektif yang lemah.
3. *Tenure* (Lama Bekerja). Hasil dari meta analisis yang dilakukan beberapa peneliti menunjukkan bukti bahwa terdapat hubungan yang positif antara masa jabatan di organisasi dan komitmen organisasi. Karyawan mungkin memerlukan sejumlah pengalaman tertentu dalam organisasi untuk mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi atau pelayanan jangka panjang yang dilakukan karyawan membuat ia terikat secara afektif terhadap organisasi.
4. *Turnover* (Penarikan Diri dari Organisasi). Komitmen organisasi berkorelasi negative dengan turnover yang dilakukan secara sengaja. Secara khusus karyawan dengan komitmen kontinuans akan cenderung bertahan dalam organisasi.
5. *Terdiness* (Keterlambatan). Komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan keterlambatan. Hadir secara tepat waktu ke tempat kerja merupakan representasi sikap positif terhadap organisasi, penurunan

angka keterlambatan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen karyawan yang tinggi dapat menumbuhkan loyalitas dan mampu mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen karyawan pada organisasi juga dapat menumbuhkan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006: 249).

Komitmen karyawan yang tinggi akan menghasilkan loyalitas dan tetap berada di organisasi dan akan mempunyai pandangan yang positif tentang organisasinya. Selain itu individu akan menunjukkan perilaku yang konsisten untuk tetap mempunyai persepsi diri yang positif.

2.2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Minner (dalam Sopiah, 2008: 63) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Bentuk organisasi,
2. Ruang lingkup organisasi,
3. Budaya dalam sebuah organisasi,
4. Tantangan dalam pekerjaan,
5. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi.

Sedangkan Young et.al (1998: 35) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

1. Kepuasan terhadap promosi,
2. Karakteristik pekerjaan,
3. Komunikasi,
4. Kepuasan terhadap kepemimpinan,
5. Pertukaran ekstrinsik,
6. Pertukaran intrinsik,
7. Imbalan intrinsik, dan
8. Imbalan ekstrinsik.

Salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya komitmen organisasi adalah kepemimpinan dalam organisasi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dianggap penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan (Avolio et al., dalam Fifi Nurafiah 2012). Sebagai bagian dari organisasi, kepemimpinan ikut mempengaruhi komitmen melalui hubungan antara atasan dengan bawahan antara karyawan dengan pemimpinnya.

2.2.2.6 Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya

konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Allah SWT telah berfirman dalam surat Fushshilat ayat 30 :

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

”Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ”Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): ”janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu”.(Fushssilat: 30)

Dari ayat di atas dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik untuk janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

Diantara hadits yang sangat penting dalam perkara ini adalah hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ : سَأَلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْأَعْمَالِ أَحَبُّ إِلَيَّ اللَّهُ قَالَ أَذْوَمُهَا وَإِنْ قَلَّ وَقَالَ أَكَلْفُوا مِنَ الْأَعْمَالِ مَا تُطِيقُونَ. (رواه البخاري)

Artinya :” Dari Aisyah r.a. berkata : Nabi pernah ditanya :”Manakah amal yang paling dicintai Allah? Beliau bersabda :”Yang dilakukan secara terus menerus meskipun sedikit”. Beliau bersabda lagi :”Dan lakukanlah amal-amal itu, sekadar kalian sanggup melakukannya.” (HR. Bukhari)

Kemudian hadits yang diriwayatkan ‘Amr bin ‘Auf al-Muzani *radhiyallahu ‘anhu*, ia berkata : Bersabda Nabi *shallallahu ‘alaihi wasallam*,

المسلمون على شروطهم، إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حراماً

“kaum muslimin wajib menunaikan persyaratan yang telah disepakati, kecuali persyaratan yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.” (HR. Abu Dawud dan at-Tirmidzi)

Sabda beliau : “Kaum muslimin wajib menunaikan persyaratan yang telah disepakati”, yaitu komitmen di atasnya dan tidak mangkir darinya. Seorang muslim menunaikan seluruh hak dan kewajibannya, dan tidak lari darinya. Tidak mencari-cari alasan untuk menggugurkannya atau lepas darinya. Bahkan, agama dan imannya mengajarkan dia untuk menunaikan hak-hak dan setia dengan perjanjian dan kesepakatan.

2.3 Kerangka Konseptual

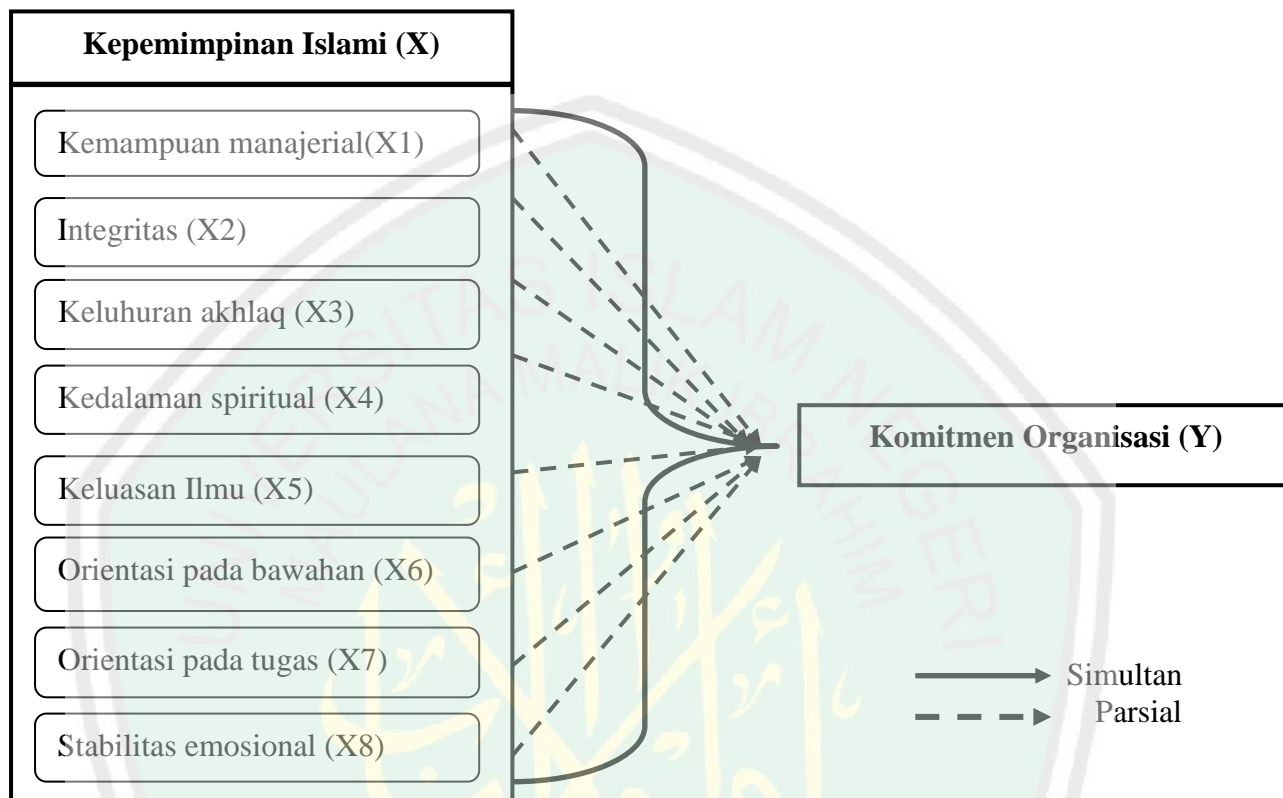
Gambar 2.1
Model Konsep



Menurut Sekaran (2006: 37), variable independen atau variabel bebas adlah variable yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat, baik secara positif maupun negatif. Dlam penelitian ini, kepemimpinan islami menjadi variabel independen, sedangkan komitmen organisasi menjadi variabel dependen.

2.4 Hipotesis Penelitian

Gambar 2.2
Model Hipotesis

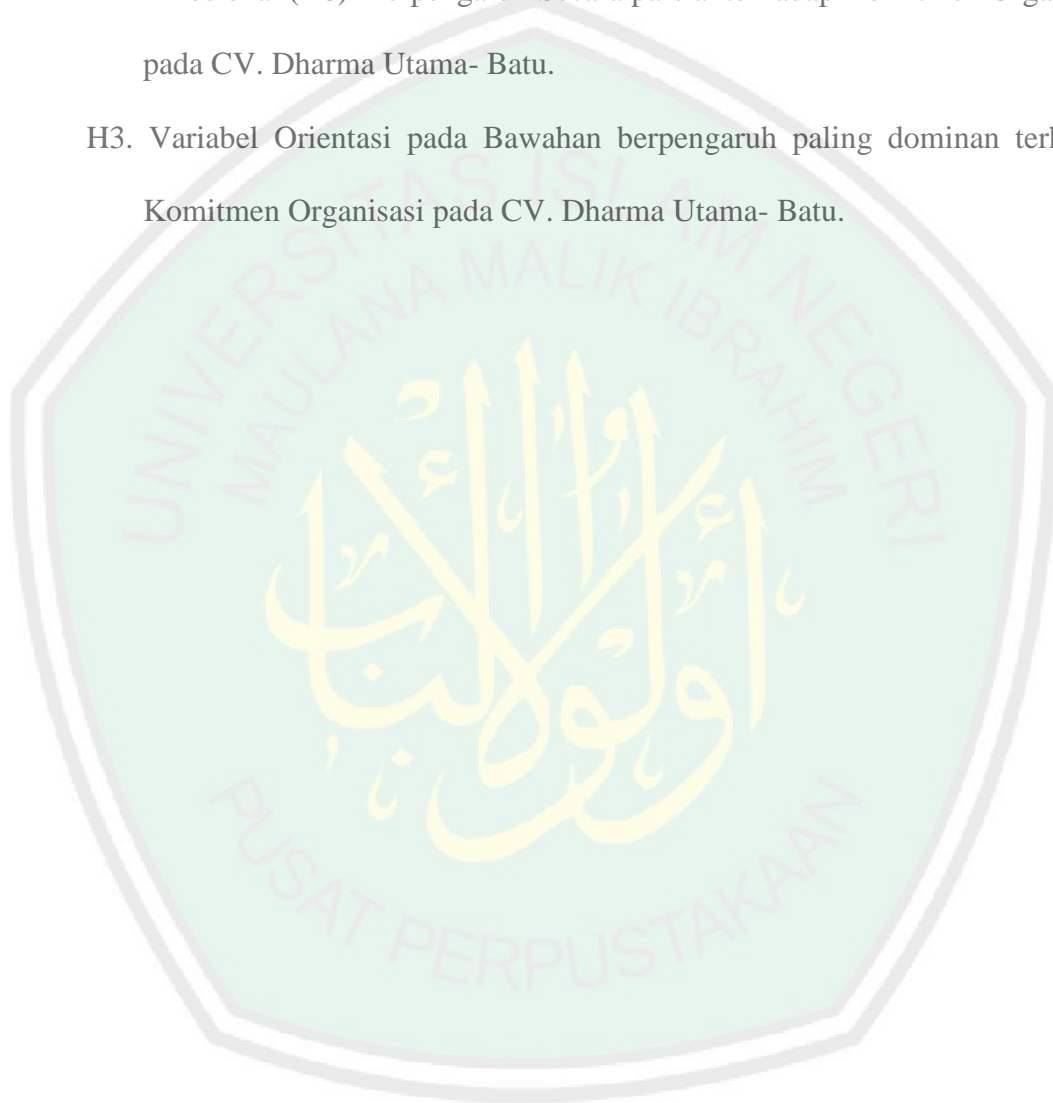


Menurut Sugiono (2006: 70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan permasalahan yang ada, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1. Kepemimpinan Islami : Kemampuan Manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlaq (X3), Kadalaman Spiritual (X4), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Bawahan (X6), Orientasi pada Tugas (X7), Stabilitas Emosional (X8) Berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu.

H2. Kepemimpinan Islami: Kemampuan Manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlaq (X3), Kadalaman Spiritual (X4), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Bawahan (X6), Orientasi pada Tugas (X7), Stabilitas Emosional (X8) Berpengaruh Secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu.

H3. Variabel Orientasi pada Bawahan berpengaruh paling dominan terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang rumusan masalah yang sudah penulis uraikan sebelumnya, maka dapat dinyatakan bahwa pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan alat regresi berganda. Yang menghasilkan data deskriptif, yaitu bersifat menggambarkan / menguraikan sesuatu hal yang menurut apa adanya dari tulisan atau ungkapan dan tingkah laku yang dapat dilakukan observasi

Menurut Sugiyono (2006: 114), metode kuantitatif disebut metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah/ scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan sebagai iptek baru, metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis dengan menggunakan statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di CV. Dharma Utama Jl. Raya Dadap rejo 26 Junrejo Batu, pemilihan lokasi ini berdasarkan dari tempat PKLI yang telah dilakukan sebelumnya.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi Menurut Sugiyono (2006:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini subyek penelitian pada sebagian karyawan yang berada pada CV. Dharma Utama Batu sejumlah 102 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2006: 118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 81 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simplerandom sampling*. Menurut Sugiyono (2006: 188) dinyatakan simple (sederhana) Karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar 2000 dalam Sani dan Masyhuri 2010: 288). Sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Dimana:

n: Ukuran sampel

N: Jumlah Populasi

d: presisi

$$n = \frac{102}{(0,05)^2 + 1}$$

$$= 81,27$$

3.5 Data dan jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari lapangan yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara dan kuisioner kepada responden (karyawan)

CV. Dharma Utama Batu. Adapun data yang dimaksud adalah:

- a. Data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.
- b. Data tentang komitmen organisasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara melakukan pencatatan terhadap dokumen-dokumen yang resmi yang dikeluarkan oleh CV.

Dharma Utama Batu. Seperti peraturan, laporan, catatan-catatan resmi tentang tugas dan pekerjaan karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu daftar pertanyaan (questioner), wawancara dan dokumentasi.

1. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005: 72).
2. Wawancara (Interview), adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. Interview dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan peneliti (hadi, 1991: 23).
3. Dokumentasi, adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, traskip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006: 103). Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti, menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya (Arikunto, 2002: 103). Teknik ini digunakan untuk menagmbil data internal perusahaan seperti sejarah perusahaan, profil usaha, struktur organisasi.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini dilakukan sebagai suatu penelitian empiris. Variabel dalam konsep penelitian ini yakni terdapat variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang dikategorikan sebagai berikut:

1. Variabel independen (X)

Kepemimpinan Islami :Suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan manjerial. Sejauh mana pemimpin memiliki kemampuan manajerial dalam memimpin perusahaan.
- b. Etos kerja islami. Pemimpin harus berjiwa mulia dan tidak mengutamakan harta.
- c. Keluhuran akhlaq. Dalam memimpin perusahaan pemimpin memiliki akhlaq yang terpuji seperti yang diungkap dalam al-Qur'an dan Hadits.
- d. Kedalaman Spiritual. Pemimpin harus memiliki spritualitas keagamaan yang tinggi.
- e. Keluasan Ilmu. Sejauh mana pemimpin memahami tentang hukum agama dan terkait keilmuan yang lainnya.
- f. Berorientasi pada Bawahan. Kedekatan dengan bawahan dalam memimpin perusahaan.
- g. Berorientasi pada Tugas. Sejauh mana pemimpin menghargai hasil kerja karyawannya.
- h. Stabilitas Emosional. Sejauh mana pemimpin mampu mengendalikan emosi dan memaafkan kesalahan karyawan.

2. Variabel dependen (Y)

Komitmen Organisasi: yaitu usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Dengan aspek sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif. Karyawan bertahan dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri.
- b. Komitmen Berkelanjutan. Karyawan bertahan dalam perusahaan karena mereka membutuhkan perusahaan.
- c. Komitmen Normatif. Karyawan tetap bertahan dalam perusahaan karena merasa memiliki kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan.

Table 3.1
Devinisi Operasional Konsep

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kepemimpinan Islami (X)	Kemampuan Manajerial (X1)	1. Strategi Pengaturan	1. Memiliki Strategi Pengaturan
		2. Penempatan Bawahan	2. Penempatan Bawahan Berdasarkan Pengetahuan dan Pengalaman
	Integritas (X2)	1. Kepedulian Sosial	1. Memiliki Kepedulian Sosial yang tinggi
		2. Kerja Keras	2. Memiliki Etos Kerja yang tinggi
	Keluhuran	1. Kejujuran	1. Selalu Menerapkan

	Akhlak (X3)	2. Musyawarah (keterbukaan menerima masukan dari bawahan)	2.Selalu mengedepankan musyawarah
		Kedalaman Spiritual (X4)	1. Penguasaan Ilmu Agama
	Keluasan Ilmu (X5)	2. Pemahaman Hukum Islam	2.Memiliki Pemahaman terkait hukum islam
		1. Gagasan Baru	1. Selalu Memunculkan Gagasan Baru
	Berorientasi pada Bawahan (X6)	2. Cepat Tanggap Menyelesaikan Masalah	2.Memiliki Kecepatan dan ketanggapan dalam menyelesaikan masalah
		1. Dekat dengan Bawahan	1. Memiliki kedekatan dengan bawahan
	Berorientasi pada Tugas (X7)	2. Mengayomi	2.Mengayomi seluruh anggota Organisasi
		1. Menghargai Hasil Kerja	1. Mampu menghargai hasil kerja karyawan
	Stabilitas Emosional (X8)	2. Sanksi terhadap Tindakan Indisipliner	2.Berani memberikan sanksi terhadap tindakan indisipliner
		1. Pengendalian Emosi	1. Mampu mangendalikan Emosi
Komitmen Organisasi (Y)	1. Komitmen Afektif	2. Memaafkan Kesalahan	2.Mampu mamaafkan kesalahan karyawan
		1. Komitmen Berkelanjutan	1. Keterikatan Emosional dengan Perusahaan
	1. Komitmen	2. Memberikan Dedikasi Terbaik Kepada Perusahaan	
		1. Keinginan Bertahan dalam Perusahaan	
	2. Kebutuhan terhadap Perusahaan		
	1. Memiliki Kontrak		

	Normatif	Psikologis dengan Perusahaan
		2. Perusahaan Memberikan Banyak Bantuan

Sumber: diolah (Mei: 2016)

3.8 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini angket yang digunakan yaitu angket tertutup dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia untuk mendapatkan informasi dan angket diberikan secara langsung kepada responden. Sebagaimana menurut Sumarsono (2004: 77) mengungkapkan bahwa: pertanyaan tertutup merupakan jawaban dari jenis pertanyaan tertutup sudah disediakan dulu oleh peneliti, responden hanya tinggal memilih jawabannya.

Peneliti dalam hal ini menggunakan skala likert, skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu obyek (Istijanto, 2008), yang nantinya dapat menggunakan scoring nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara:

- Sangat tidak setuju : 1
- Tidak setuju : 2
- Ragu : 3
- Setuju : 4
- Sangat setuju : 5

3.9 Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Secara statistik uji Validitas ini dilakukan dengan teknik validitas internal. Suharsimi Arikunto (1993: 45) berpendapat bahwa “ validitas internal dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan”

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dalam suatu variabel dengan skor totalnya. Hal ini dilandasi oleh suatu sumsi bahwa kandungan makna dari indikator-indikator suatu variabel seharusnya dapat mencerminkan variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu instrumen dapat diketahui melalui harga signifikan korelasi *product moment*, yang dapat diperoleh melalui rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

n = Banyaknya responden

x = Variabel pertama

y = Variabel kedua

xy = Skor hasil kali variabel pertama dan kedua

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dapat menunjukkan apakah suatu alat ukur tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif konsisten, maka alat ukur tersebut dikatakan reliabel.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Varians total

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya 0,6 (Arikunto 1991 *dalam* Sani dan Masyhuri, 2010: 296).

3.10 Analisis Deskriptif

Sani dan Masyhuri (2010) analisis deskriptif yakni dipakai untuk mendeskripsikan persepsi responden yang diteliti dalam bentuk distribusi frekuensi dan presentase menurut variabel, indikator dan item.

a. Uji F (untuk simulan)

Uji hipotesis dengan F- test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{(K-1)}}{\frac{1-R^2}{(n-3)}}$$

Keterangan :

F = Pendekatan distribusi probabilitas fischer

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

- Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Uji t (untuk parsial)

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel.

Rumus:

$$T_h = \frac{b}{sb}$$

keterangan :

t_h = Besarnya t hitung

b = Bobot regresi atau koefisien regresi

sb = Standart eror

3.11 Uji Asumsi Klasik

Sani dan Masyhuri (2010:252) menyatakan bahwa untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator / BLUE*) dari suatu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least Squire*), perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam model regresi, variabel *dependent*, variabel *dependent* atau keduanya memiliki distribusi data normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. (Santoso, 2002 dalam Sani dan Masyhuri, 2010: 256).

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji kolmogrov-Sminrov $e^{0,05}$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut singgih Santoso (2012: 234), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas (variabel *independen*). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari VIF (*variance inflaction factor*).

Menurut gunawan, 1999 dalam Sani dan Masyhuri (2010:254), jika terjadi multikolinearitas akan mengganggu dalam tafsiran signifikan, maka perlu dilakukan “pengonatannya” (menghilangkannya) dengan jalan; (i) memperbesar jumlah sampel, karena kovarian antar parameter dapat dikurangi tetapi kolinearitasnya hanya pada sampel bukan pada populasi; (ii) memasukkan persamaan kedalam model sehingga bukan persamaan tunggal

tetapi menjadi persamaan simulutan. dan (iii) penggunaan informasi ekstra yaitu memperoleh sumber lain diluar sampel.

3. Uji Autokorelasi

Tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi liner berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas *autokorelasi* (Ghozali, 2005).

Menurut Singgih (2002) dalam Sani dan Masyhuri (2010:225), untuk mendeteksi ada tidaknya *autokorelasi*, melalui metode tabel *Durbin-Watson* yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan, yaitu:

- a. Jika angka D-W dibawah -2 , berarti *autokorelasi* positif.
- b. Jika angka D-W diatas $+2$, berarti *autokorelasi* negatif.
- c. Jika angka D-W diantara -2 sampai dengan $+2$, berarti tidak ada *autokorelasi*.

4. Uji heteroskedastisitas

Menurut Hanke & Reitsch, 1998 (Mudrajad, 2004 dalam Sani dan Masyhuri, 2010:225) *heteroskedastisitas* muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

Menurut Sani dan Masyhuri (2010:255), heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan

antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil dan Sejarah Berdirinya CV. Dharma Utama

CV. Dharma Utama (DUTA) didirikan oleh bapak H. Suhardjito yang berdiri sejak tahun 1986, beliau mengawali industrinya dibidang jasa boga (cathering) dan kontraktor. Industri ini berkembang sampai ke luar kota seperti Malang Raya, Pasuruan, Probolinggo, Jember, Lumajang, Sidoarjo, Surabaya, Kediri, Tulungagung, dan Jombang. Setelah usaha yang pertama ini berkembang pesat dan dikenal masyarakat luas beliau mendirikan beberapa usaha lainnya seperti kontraktor, dan juga produksi cat tembok.

Perusahaan ini dapat dibilang perusahaan keluarga yang dirintis oleh bapak H.Suhardjito beserta istri dan juga anak-anaknya. Perusahaan ini diawali dengan usaha yang sangat kecil, dengan kegigihan dan keuletan beliau beserta keluarga maka usaha ini dapat berkembang seperti saat ini. Dan juga dapat membuat usaha yang lainnya seperti yang disebutkan diatas.

Dari keempat usaha tersebut usaha yang paling maju dan telah dikenal secara mendarah daging bagi masyarakat luas adalah usaha jasa boga yaitu kateringnya, Karena usaha ini sudah hampir berumur seperempat abad. Kualitas dari usaha ini sudah tidak perlu diragukan lagi karena memiliki kualitas yang tinggi dan terjamin kehalalannya.Jadi dari usaha inilah awal

mula CV. Dharma Utama berdiri dan berkembang seperti saat ini. Dan dari usaha ini memiliki aset terbesar dari usaha yang lainnya.

Awal ide didirikannya perusahaan cat ini adalah dari teman-teman beliau yang mengalami masa pensiun dan ingin mendirikan sebuah usaha, lalu beliau mengusulkan untuk kerjasama. Dan perusahaan cat ini mulai dirintis pada bulan November 2008 dan mulai produksi pada bulan Maret 2009 sampai saat ini.

Industri cat ini baru berumur kurang lebih satu setengah tahun, tetapi usaha ini sudah dapat mengepaskan sayapnya sampai malang raya, baru-baru ini ada kerjasama dengan distributor-distributor luar kota maupun sampai luar jawa, seperti bali, mataram, kalimantan, dan lain-lainnya. Beberapa produk cat ini diberi nama yaitu Duta Paint, Anggrek Paint, dan setelah ini adanya peluncuran produk yang baru dengan nama Duta Bintang Paint yang memiliki warna-warna yang lebih cerah dan terang.

Sasaran industri cat ini adalah masyarakat menengah ke bawah dari segi harganya juga cukup terjangkau dan dari segi kualitasnya tidak kalah bagusnya dengan produk-produk kompetitor. Karena perusahaan dan konsumen menginginkan kualitas diatas kompetitor dan harga dibawah kompetitor. Dan untuk mencapai target yang diinginkan konsumen maka perusahaan harus memiliki tenaga ahli dan juga pengalaman yang mendalam tentang produk yang akan diproduksi dan itu semua telah dimiliki oleh industri cat ini.

Industri cat ini baru berbentuk home industri, meskipun hanya home industri tetapi tenaga kerja yang ada didalamnya sudah sangat profesional sehingga mereka dapat mengembangkan usahanya dengan waktu yang cukup singkat, dan industri ini beroperasi di Desa Dadaprejo Kecamatan Junrejo yang termasuk ke dalam kawasan Batu.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Jl. Raya Areng-areng No. 26 Dadaprejo – junrejo – Batu

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi menjelaskan bagian-bagian yang ada pada organisasi tersebut. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, wewenang, tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan posisi dan jabatan dalam sebuah organisasi. Struktur ini mengandung unsure-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja. Struktur Organisasi CV. Dharma Utama- Batu terlampit pada lampiran 1.

4.1.4 Visi, Misi dan Motto CV. Dharma Utama

Visi :

Prinsip yang selalu ditegakkan pada CV. Dharma Utama ini adalah pemberdayaan tenaga kerja lokal. Dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar dari segi moral maupun materil. Apabila perusahaan mengalami kemajuan maka kemakmuran karyawanpun akan meningkat, maka dengan prinsip ini perusahaan terus berupaya untuk menjadikan usaha ini menjadi sukses agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang ada di dalamnya. Jadi visi ini bukan hanya menjadi visi tetapi juga menjadi motivasi bagi para karyawan, staff dan juga pimpinan CV. Dharma Utama ini. Maka visi CV. Dharma Utama ini adalah “Terbentuknya beberapa usaha dengan memberdayakan tenaga kerja lokal”.

Misi :

Nilai-nilai yang selalu ditanamkan oleh pimpinan CV. Dharma Utama kepada seluruh bawahannya adalah “selalu berusaha dan beribadah”, tetapi ini juga menjadi misi perusahaan. Dimana perusahaan selalu berusaha melakukan yang terbaik bagi semuanya (karyawan, konsumen, maupun pimpinan), setelah berusaha sekuat tenaga maka mereka berdo'a dan tawakkal kepada Allah SWT. Bukan hanya ditanamkan pada bawahannya tetapi juga pimpinan selalu memberikan contoh seperti misi tersebut kepada bawahannya.

Motto :

Dan motto hidup Pimpinan beserta bawahannya adalah “kerjaku ibadahku, InsyaAllah”. Jadi setiap pekerjaan yang mereka lakukan selalu diniatkan untuk beribadah kepada Allah SWT dan tidak mengharapkan imbalan yang berlebih secara materil tetapi hanya dengan mengharap imbalan yaitu Ridho Allah.

4.1.5 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah karyawan CV. Dharma Utama- Batu.Sedangkan prosedurnya dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diisi oleh karyawan CV. Dharma Utama- Batu.Penentuan jumlah responden yakni dengan menggunakan rumus dari Slovin seperti dibawah ini:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$\begin{aligned} n &= \frac{102}{102(0,05)^2 + 1} \\ &= 81,27 \text{ dibulatkan menjadi } 81 \end{aligned}$$

Dari rumus Slovin tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden adalah 81 responden, dan dari kuesioner yang disebarkan pada responden dihasilkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

- a. Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	27 Responden	33,3 %
2.	Perempuan	54 Responden	66,7 %
Total		81 Responden	100 %

Sumber: data diolah, 2016

Dari tabel 4.1 dapat dipahami bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 responden atau (33,3%), sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 54 responden atau (66,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

- b. Gambaran umum responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	18 - 27 tahun	10 Responden	12,4 %
2.	28 - 37 tahun	45 Responden	55,5 %
3.	38 - 47 tahun	23 Responden	28,4 %
4.	48 – 57 tahun	3 Responden	3,7 %
Total		81 responden	100 %

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia antara 18 - 27 tahun berjumlah 10 responden atau (12,4 %), responden yang berusia antara 28 – 37 tahun berjumlah 45 responden atau (55,5 %),

responden yang berusia antara 38 – 47 tahun berjumlah 23 responden atau (28,4 %), sedangkan karyawan yang berusia antara 48 – 57 tahun berjumlah 3 responden atau (3,7 %) dari jumlah keseluruhan.

Berdasarkan tabel data diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 28 – 37 tahun atau 55,5 %.

c. Gamabaran umum responden berdasarkan status

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan status

No	Status	jumlah	Prosentase
1.	Belum Menikah	11 Responden	13,6 %
2.	Menikah	70 Responden	86,4 %
Total		81 Responden	100 %

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan status belum menikah berjumlah 11 responden atau (13,6 %) , sedangkan responden dengan status menikah berjumlah 70 responden atau (86,4 %) dari jumlah keseluruhan responden.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah dengan status menikah dengan jumlah 70 responden atau (86,4 %).

- d. Gambaran umum responden berdasarkan lama kerja

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Prosentase
1.	< 1 tahun	7 Responden	8,6 %
2.	1- 5 tahun	18 Responden	22,2 %
3.	6 – 10 tahun	33 Responden	40,7 %
4.	> 10 tahun	23 Responden	28,4 %
Total		81 Responden	100 %

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan lama kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 7 Responden atau (8,6 %) dari jumlah keseluruhan responden, responden dengan lama kerja 1 – 5 tahun berjumlah 18 responden atau (22,2 %) dari jumlah keseluruhan responden, responden dengan lama kerja 6 – 10 tahun berjumlah 33 responden atau (40,7 %) dari jumlah keseluruhan responden, responden dengan lama kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 23 responden atau (28,4 %) dari jumlah keseluruhan responden.

- e. Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.5
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
1.	SD	3 responden	3,8 %
2.	SLTP	12 Responden	15,0 %
3.	SLTA	55 Responden	68,8 %

4.	S1	10 Responden	12,5 %
Jumlah		81 Responden	100 %

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui jumlah responden dengan tingkat pendidikan SD berjumlah 3 Responden atau (3,8 %), responden dengan tingkat SLTP berjumlah 12 responden atau (15,0 %), responden dengan tingkat pendidikan SLTA berjumlah 55 responden atau (68,8 %), responden dengan jumlah pendidikan S1 berjumlah 10 responden atau (12,5 %) dari jumlah responden keseluruhan.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah dengan tingkat pendidikan SLTA, dengan jumlah 55 responden atau (68,8 %).

f. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Dalam penelitian ini terdiri dari 8 variabel independen yakni: Kemampuan Manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlaq (X3), Kedalaman Spiritual (X4), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Bawahan (X6), Orientasi pada Tugas (X7), dan Stabilitas Emosional (X8). Dan satu variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi (Y)

1. Variabel Kemampuan Manajerial (X1)

Dalam variabel ini terdiri dari 2 item yaitu :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Kemampuan Manajerial

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
X1.1	2	2.5%	9	11.1%	29	35.8%	30	37%	11	13.6%
X1.2	3	3.7%	5	6.2%	19	23.5%	42	51.9%	12	14.8%

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa item yang menyatakan pemimpin memiliki strategi pengaturan dapat dikatakan sudah baik (X1.1), karena mayoritas responden menyatakan setuju 30 responden (37%), data tersebut menunjukkan bahwa strategi pengaturan yang dimiliki pemimpin sudah cukup baik.

Item (X1.2) menunjukkan bahwa item yang menyatakan pemimpin menempatkan karyawannya sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman juga menunjukkan cukup baik, terbukti dari mayoritas responden yang menyatakan setuju berjumlah 42 responden (51.9%), hasil tersebut menunjukkan bahwa penempatan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin sudah cukup baik.

2. Variabel Integritas (X2)

Terdapat 2 item sebagai berikut:

Table 4.7
Distribusi frekuensi item integritas

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
X2.1	-	----	4	4.9%	10	12.3%	42	51.9%	25	30.9%
X2.2	1	1.2%	4	4.9%	7	8.6%	40	49.4%	29	35.8%

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui Pada item (X2.1) yaitu pemimpin memiliki kepedulian sosial yang tinggi menunjukkan hasil yang baik, dapat dilihat dari jumlah mayoritas yang menyatakan setuju 42

responden (51.9%), dapat disimpulkan bahwa pemimpin memiliki kepedulian sosial yang tinggi.

Item (X2.2) yaitu pemimpin bekerja keras tanpa pamrih juga menunjukkan hasil yang cukup baik, dibuktikan dengan mayoritas responden yang menjawab setuju 40 responden (49.4%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerja keras tanpa pamrih.

3. Variabel Keluhuran Akhlaq (X3)

Terdapat 2 item sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi frekuensi item Keluhuran Akhlaq

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
X3.1	2	2.5%	1	1.2%	16	19.8%	35	43.2%	27	33.3%
X3.2	1	1.2%	6	7.4%	10	12.3%	34	42%	30	37%

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 yakni mengenai distribusi frekuensi item keluhuran akhlaq. Pada item (X3.1), pemimpin menerapkan kejujuran dalam setiap aktifitas, menunjukkan hasil yang cukup baik, terlihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju 35 responden (43.2%), data tersebut menunjukkan bahwa penerapan kejujuran dalam setiap aktifitas yang dilakukan oleh pemimpin cukup baik.

Item (X3.2), pemimpin mengutamakan musyawarah (keterbukaan) juga menunjukkan hasil yang cukup baik, terlihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju 34 responden (42%).

4. Variabel Kedalaman Spiritual (X4)

Terdapat 2 item sebagai berikut

Tabel 4.9
Distribusi frekuensi item Kedalaman Spiritual

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
X4.1	2	2.5%	1	1.2%	17	21%	27	33.3%	34	42%
X4.2	--	---%	4	4.9%	15	18.5%	30	37%	32	39.5%

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa Item (X4.1), pemimpin memahami prinsip ajaran islam, mayoritas responden menjawab sangat setuju 34 responden (42%), hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memahami prinsip ajaran islam dengan baik.

Item (X4.2), pemimpin mengamalkan ajaran islam dalam berperilaku, mayoritas responden juga senada dengan jawaban pada item sebelumnya dengan menjawab sangat setuju 32 responden (39.5%)

5. Variabel Keluasan Ilmu (X5)

Terdapat 2 item sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi frekuensi item Keluasan ilmu

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
X5.1	1	1.2%	1	1.2%	17	21%	38	46.9%	24	29.6%
X5.2	--	---%	3	3.7%	19	23.5%	36	44.4%	23	28.4%

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel 4.10 dapat diketahui Item (X5.1), pemimpin selalu memunculkan gagasan baru, seperti item-item sebelumnya mayoritas

responden menjawab setuju 38 responden (46.9%), data tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam memunculkan gagasan baru cukup baik.

Item (X5.2), pemimpin cepat tanggap menyelesaikan masalah, jawaban terbanyak adalah setuju 36 responden (44.4%), menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin cukup baik dalam ketanggapan menyelesaikan masalah.

6. Variabel Orientasi pada Bawahan (X6)

Terdapat 2 item sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi frekuensi item Orientasi pada Bawahan

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
X6.1	1	1.2%	2	2.5%	17	21%	37	45.7%	24	29.6%
X6.2	1	1.2%	2	2.5%	9	11.1%	43	53.1%	26	32.1%

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dipahami bahwa Item (X6.1), pemimpin berbaur dengan karyawan dalam beraktivitas, mayoritas responden menjawab setuju 37 responden (45.7%), hal ini menunjukkan aspek kedekatan pimpinan dengan bawahan cukup baik.

Item (X6.2), pemimpin peduli terhadap persolan bawahan, sebagian besar responden menjawab setuju 43 responden (53.1%), menunjukkan bahwa kepedulian pimpinan terhadap karyawan cukup baik.

7. Variabel Orientasi pada Tugas (X7)

Terdapat 2 item sebagai berikut:

Tabel 4.12
Distribusi frekuensi item Orientasi pada Tugas

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
X7.1	1	1.2%	1	1.2%	20	24.7%	36	44.4%	23	28.4%
X7.2	1	1.2%	2	2.5%	15	18.5%	39	48.1%	24	29.6%

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.11 mengenai item (X7.1) pemimpin menghargai hasil kinerja karyawan, pada item ini mayoritas responden menjawab setuju 36 responden (44.4%), menyimpulkan sikap cukup baik yang dilakukan oleh pemimpin dalam menghargai kinerja karyawan.

Item (X7.2), pemimpin memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin, mayoritas responden menjawab setuju 39 responden (48.1%), menunjukkan ketegasan pemimpin dalam menindak sikap indiscipliner.

8. Variabel stabilitas emosional (X8)

Terdapat 2 item sebagai berikut :

Tabel 4.13
Distribusi frekuensi item stabilitas emosional

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
X8.1	1	1.2%	2	2.5%	16	19.8%	37	45.7%	25	30.9%
X8.2	1	1.2%	6	7.4%	11	13.6%	41	50.6%	22	27.2%

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel 4.13 dapat diketahui Item (X8.1), pemimpin dapat mengendalikan emosi, mayoritas responden menjawab setuju 37 responden (45.7%), menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam mengendalikan emosi cukup baik.

Item (X8.2), pemimpin memaafkan kesalahan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju 41 responden (50.6%), menunjukkan bahwa sikap murah hati pemimpin cukup baik.

9. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Terdapat 6 item sebagai berikut:

Tabel 4.14
Distribusi frekuensi item Komitmen Organisasi

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
Y.1	1	1.2%	4	4.9%	13	16%	40	49.4%	23	28.8%
Y.2	1	1.2%	5	6.2%	20	24.7%	39	48.1%	16	19.8%
Y.3	--	---	4	4.9%	19	23.5%	39	48.1%	19	23.5%
Y.4	2	2.5%	3	3.7%	15	18.5%	44	54.3%	17	21%
Y.5	2	2.5%	3	3.7%	15	18.5%	40	49.45%	21	25.9%
Y.6	1	1.2%	6	7.4%	22	27.2%	34	42%	18	22.2%

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel 4.14 di atas dapat dipahami Item (Y.1) keterkaitan emosional, mayoritas responden menjawab setuju 40 responden (49.4%), dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan yang disebabkan keterkaitan emosional cukup baik.

Memberikan dedikasi terbaik kepada perusahaan (Y.2), mayoritas responden menjawab setuju 39 responden (48.1%), menunjukkan bahwa dedikasi kepada perusahaan dari karyawan cukup baik.

Keinginan bertahan dalam perusahaan(Y.3), mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan jumlah 39 responden (48.1%), menandakan bahwa komitmen kelanjutan karyawan cukup baik.

Kebutuhan terhadap perusahaan (Y.4) dengan jumlah mayoritas responden menjawab setuju 44 responden, menandakan komitmen kelanjutan yang cukup baik.

Pada item (Y.5) perusahaan memberikan banyak bantuan, mayoritas karyawan menjawab setuju 40 responden (49.45), menunjukkan komitmen normative yang cukup tinggi.

Item (Y.6) bersalah jika meninggalkan perusahaan, mayoritas karyawan menjawab setuju 34 responden (42%), menunjukkan komitmen normative yang cukup tinggi.

4.1.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen penelitian dalam menggunakan apa yang diukur yaitu perorangan dengan level signifikan 5% (0,05), atau bila nilai signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliable apabila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda namun masih dapat menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas dan Reliabiliitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	sig	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Kemampuan Manajerial (X1)	X1.1	0,861	0,000	Valid	0,855	Reliabel
	X1.2	0,855	0,000	Valid		Reliabel
Integritas (X2)	X2.1	0,908	0,000	Valid	0,835	Reliabel
	X2.2	0,923	0,000	Valid		Reliabel
Keluhuran Akhlaq (X3)	X3.1	0,899	0,000	Valid	0,841	Reliabel
	X3.2	0,911	0,000	Valid		Reliabel
Kedalaman Spiritual (X4)	X4.1	0,944	0,000	Valid	0,839	Reliabel
	X4.2	0,934	0,000	Valid		Reliabel
Keluasan Ilmu (X5)	X5.1	0,834	0,000	Valid	0,847	Reliabel
	X5.2	0,834	0,000	Valid		Reliabel
Orientasi pada Bawahan (X6)	X6.1	0,885	0,000	Valid	0,848	Reliabel
	X6.2	0,867	0,000	Valid		Reliabel
Orientasi	X7.1	0,840	0,000	Valid	0,839	Reliabel

pada Tugas (X7)	X7.2	0,840	0,000	Valid		Reliabel
Stabilitas Emosional (X8)	X8.1	0,768	0,000	Valid	0,860	Reliabel
	X8.2	0,799	0,000	Valid		Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0,643	0,000	Valid	0,754	Reliabel
	Y.2	0,709	0,000	Valid	0,747	Reliabel
	Y.3	0,730	0,000	Valid	0,746	Reliabel
	Y.4	0,666	0,000	Valid	0,750	Reliabel
	Y.5	0,791	0,000	Valid	0,735	Reliabel
	Y.6	0,719	0,000	Valid	0,743	Reliabel

Sumber: Diolah pada, 2016

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada tabel 4.15 masing-masing pernyataan mendapatkan nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument dinyatakan valid.

Dari tabel diatas dalam kolom uji reliabilitas dihasilkan nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel lebih dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan reliabel.

4.1.7 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut memiliki bias.

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan VIF, suatu vyang menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari VIF yang melebihi angka 10 pada variabel-variabel bebas suatu model regresi sebagai berikut:

Tabel 4.16
Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kemampuan Manajerial (X1)	0,682	1,467	Tidak Multikolinier
Integritas (X2)	0,448	2,230	Tidak Multikolinier
Keluhuran Akhlaq (X3)	0,496	2,016	Tidak Multikolinier
Kadalaman Spiritual (X4)	0,493	2,029	Tidak Multikolinier
Keluasan Ilmu (X5)	0,571	1,752	Tidak Multikolinier
Orientasi pada Bawahan (X6)	0,503	1,987	Tidak Multikolinier
Orientasi pada Tugas (X7)	0,522	1,917	Tidak Multikolinier
Stabilitas Emosional (X8)	0,708	1,412	Tidak Multikolinier

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa VIF (*Varian Inflation Factor*) semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerancenya mendekati angka 1, sehingga tidak terdapat masalah multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji hetero adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual pengamatan satu dengan yang lain. Heteroskedstisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Sperm* yaitu dengan mengkorelasikan antara absolute residual regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskidastisitas, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Kemampuan Manajerial	0,355	Homoskedastisitas
Integritas	0,829	Homoskedastisitas
Keluhuran Akhlaq	0,527	Homoskedastisitas
kedalaman Spiritual	0,478	Homoskedastisitas
Keluasan Ilmu	0,498	Homoskedastisitas
Orientasi pada Bawahan	0,068	Homoskedastisitas
Orientasi pada Tugas	0,064	Homoskedastisitas
Stabilitas Emosional	0,063	Homoskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa semua signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Asumsi ini bertujuan untuk untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Tabel 4.18
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.561	.513	2.64561	1.941

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai DW 1, 941. Kemudian dibandingkan dengan angka 2 dan karena ini sangat mendekati angka 2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi terpenuhi dalam instrumen ini.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi, uji normalitas akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.19
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	81
Kolmogorov-Smirnov Z	0,577
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,893

Sumber: Data diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.19, nilai signifikansi sebesar $0,893 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas yang berarti data berdistribusi normal.

e. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. jika nilai sig f $< 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y. uji akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.20
Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig. Rasidual	Keterangan
X1. Kemampuan Manajerial	0,012	Linear
X2. Integritas	0,012	Linear
X3. Keluhuran Akhlaq	0,012	Linear
X4. Kedalaman Spiritual	0,012	Linear
X5. Keluasan Ilmu	0,012	Linear
X6. Orientasi pada Bawahan	0,012	Linear
X7. Orientasi pada Tugas	0,012	Linear
X8. Stabilitas Emosional	0,012	Linear

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diatas, diperoleh nilai Sig, $0,012 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi linier dalam penelitian ini terpenuhi.

4.1.8 Metode Analisi Data

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis dengan menggunakan model regresi berganda yang telah memenuhi uji asumsi klasik antara variabel bebas X1 (Kemampuan Manajerial), X2 (Integritas), X3 (Keluhuran Akhlaq), X4 (Kedalaman Spiritual), X5 (Keluasan Ilmu), X6 (Orientasi pada Bawahan), X7 (Orientasi pada Tugas), X8 (Stabilitas Emosional) terhadap Variabel Y (Komitmen Organisasi). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kedua variabel. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 16.0 for windows diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.21
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.420	2.335
x1	-.300	.222
x2	.054	.291
x3	-.086	.250
x4	.636	.245
x5	.373	.286

x6	.873	.289
x7	.045	.291
x8	.942	.255

a. Dependent Variable: Y (komitmen organisasi)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas maka dapat diketahui model persamaan dari regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.420 + (-0,300)X1 + 0,054X2 + (0,086)X3 + 0,636X4 + 0,373X5 + 0,873X6 + 0,045X7 + 0,942X8$$

Persamaan dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 2.420 hal ini menunjukkan bahwa jika X1 sampai X8 tetap atau tidak mengalami perubahan atau pengurangan, maka komitmen organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu sebesar 2.420 satuan.

b. Variabel Kemampuan Manajerial (X1)

Koefisien regresi variabel Variabel Kemampuan Manajerial mempunyai arahan negatif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Variabel Kemampuan Manajerial mempunyai nilai -0, 300.

c. Variabel Integritas (X2)

Koefisien regresi variabel integritas mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Dengan begitu jika variabel motivasi ditingkatkan 1 kali, maka komitmen organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu akan meningkat sebesar 0,054 atau 5,4%. Maka sebaliknya jika diturunkan 1 kali maka komitmen organisasi akan menurun 5,4%.

d. Variabel Keluhuran Akhlaq(X3)

Koefisien regresi variabel Keluhuran Akhlaq mempunyai arahan negatif dalam pengaruhnya terhadap komitmen organisasi sebesar - 0,086 atau 8,6%

e. Variabel Kedalaman Spiritual (X4)

Koefisien regresi variabel Kedalaman Spiritual mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Dengan begitu jika variabel Kedalaman Spiritual ditingkatkan 1 kali, maka komitmen organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu akan meningkat sebesar 0,636 atau 63%. Maka sebaliknya a jika diturunkan 1 kali maka prestasi kerja akan menurun 63%.

f. Variabel Keluasan Ilmu (X5)

Koefisien regresi variabel Keluasan ilmu mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Dengan begitu jika keluasan ilmu ditingkatkan 1 kali, maka komitmen organisasi pada CV. Dharma akan meningkat sebesar 0,373 atau 37%. Maka sebaliknya a jika diturunkan 1 kali maka komitmen organisasi akan menurun 37%.

g. Variabel Orientasi pada Bawahan (X6)

Koefisien regresi variabel Orientasi pada Bawahan mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Dengan begitu jika keluasan ilmu ditingkatkan 1 kali, maka komitmen organisasi pada CV. Dharma akan meningkat sebesar 0,873 atau

87%. Maka sebaliknya a jika diturunkan 1 kali maka komitmen organisasi akan menurun 87%.

h. Variabel Orientasi pada Tugas (X7)

Koefisien regresi variabel Orientasi pada Tugas mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Dengan begitu jika keluasan ilmu ditingkatkan 1 kali, maka komitmen organisasi pada CV. Dharma akan meningkat sebesar 0,045 atau 4,5%. Maka sebaliknya a jika diturunkan 1 kali maka komitmen organisasi akan menurun 4,5%.

i. Variabel Stabilitas Emosional (X8)

Koefisien regresi variabel Stabilitas Emosional mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Dengan begitu jika ditingkatkan 1 kali, maka komitmen organisasi pada CV. Dharma akan meningkat sebesar 0,942 atau 94,2%. Maka sebaliknya a jika diturunkan 1 kali maka komitmen organisasi akan menurun 94,2%.

B. Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.513	2.64561

a. Predictors: (Constant), x8, x6, x1, x3, x5, x7, x4, x2

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.22 diatas nilai dari *Adjusted R Square*(koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,513 atau 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel independen (Kemampuan manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlaq (X3), Kedalaman Spiritual (X4), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Bawahan (X6), Orientasi pada Tugas (X7), Stabilitas Emosional (X8), terhadap variabel dependen Komitmen Organisasi(Y) sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dua variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan dalam model.

4.1.9 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Tabel 4.23
Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	11.517	.000 ^a
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), x8, x6, x1, x3, x5, x7, x4, x2

b. Dependent Variable: y

Uji Hipotesis secara simultan (uji F), hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $11,517 > 2,07$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan ini nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} dan signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara

bersama-sama variabel independen dari Kemampuan manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlaq (X3), Kedalaman Spiritual (X4), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Bawahan (X6), Orientasi pada Tugas (X7), Stabilitas Emosional (X8) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Uji t (pengujian hipotesis secara parsial)

Tabel 4.24
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.420	2.335		1.036	.303			
	x1	-.300	.222	-.128	-1.353	.180	.276	-.157	-.106
	x2	.054	.291	.022	.186	.853	.501	.022	.014
	x3	-.086	.250	-.038	-.344	.732	.414	-.040	-.027
	x4	.636	.245	.288	2.595	.011	.546	.292	.203
	x5	.373	.286	.135	1.303	.197	.516	.152	.102
	x6	.873	.289	.333	3.024	.003	.576	.336	.236
	x7	.045	.291	.017	.154	.878	.488	.018	.012
	x8	.942	.255	.342	3.692	.000	.511	.399	.288

a. Dependent Variable:y

Sumber: Data diolah, 2016

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel

4.17 diatas menunjukkan hasil perhitungan T_{hitung} dari setiap X_1 sampai X_8 dengan nilai $p > 0,05$, apakah berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel Y dengan cara membandingkan T_{tabel} dengan $N =$ jumlah sampel 81 dengan $\alpha = 0,05$ didapatkan T_{tabel} sebesar 1,993, maka dihasilkan:

a. Variabel kemampuan manajerial (X_1)

Uji t terhadap variabel Kemampuan Manajerial (X_1), didapatkan t_{hitung} sebesar -1,353 dengan signifikansi t sebesar 0,180. Karena t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} ($1,353 < 1,993$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,180 > 0,05$), maka secara parsial variabel kemampuan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). sehingga hipotesis H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Manajerial dengan komitmen organisasi pada CV. Dharma Utama Batu. Sedangkan hipotesis H_1 ditolak

b. Variabel Integritas (X_2)

Uji t terhadap variabel Integritas (X_2), didapatkan t_{hitung} sebesar 0,186 dengan signifikansi t sebesar 0,853. Karena t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} ($0,186 < 1,993$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,853 > 0,05$), maka secara parsial variabel Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). sehingga hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak.

c. Variabel Keluhuran Akhlaq (X3)

Uji t terhadap variabel Keluhuran Akhlaq (X3), didapatkan thitung sebesar -0,344 dengan signifikansi t sebesar 0,732. Karena thitung lebih kecil daripada ttabel ($-0,344 < 1,993$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,732 > 0,05$), maka secara parsial variabel Keluhuran Akhlaq tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). sehingga hipotesis H0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Keluhuran Akhlaq dengan komitmen organisasi pada CV. Dharma Utama Batu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 diterima dan H1 ditolak.

d. Variabel Kedalaman Spiritual (X4)

Uji t terhadap variabel Kedalaman Spiritual (X4), didapatkan thitung sebesar 2,595 dengan signifikansi t sebesar 0,011. Karena thitung lebih besar daripada ttabel ($2,595 < 1,993$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,011 > 0,05$), maka secara parsial variabel Kedalaman Spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). sehingga hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak.

e. Variabel Keluasan Ilmu (X5)

Uji t terhadap variabel Keluasan Ilmu (X5), didapatkan thitung sebesar 1,303 dengan signifikansi t sebesar 0,197. Karena thitung lebih kecil daripada ttabel ($1,303 < 1,993$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,197 > 0,05$), maka secara parsial variabel Keluasan Ilmu tidak

berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). sehingga hipotesis H0 diterima dan H1 ditolak.

f. Variabel Orientasi pada Bawahan (X6)

Uji t terhadap variabel Orientasi pada Bawahan (X6), didapatkan thitung sebesar 3,024 dengan signifikansi t sebesar 0,003. Karena thitung lebih besar daripada ttabel ($2,595 < 1,993$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,011 > 0,05$), maka secara parsial variabel Orientasi pada Bawahan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). sehingga hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak.

g. Variabel Orientasi pada Tugas (X7)

Uji t terhadap variabel Orientasi pada Tugas (X7), didapatkan thitung sebesar 0,154 dengan signifikansi t sebesar 0,878. Karena thitung lebih kecil dari pada t tabel ($0,154 < 1,993$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,878 > 0,05$), maka secara parsial variabel Orientasi pada Tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). sehingga hipotesis H0 diterima dan H1 ditolak.

h. Variabel Stabilitas Emosional (X8)

Uji t terhadap variabel Stabilitas Emosional (X8), didapatkan thitung sebesar 3,692 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar daripada ttabel ($3,692 < 1,993$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 > 0,05$), maka secara parsial variabel Stabilitas Emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). sehingga hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak.

c. Uji Dominan

Tabel 4.25
Uji Dominan

Variabel	r	r ²	Kontribusi (%)
Kemampuan Manajerial (X1)	0,276	0,076	7,6%
Integritas (X2)	0,501	0,251	25,1%
Keluhuran Akhlaq (X3)	0,414	0,171	17,1%
Kedalaman Spiritual (X4)	0,546	0,298	29,8%
Keluasan Ilmu (X5)	0,516	0,266	26,6%
Orientasi pada Bawahan (X6)	0,576	0,331	33,1%
Orientasi pada Tugas (X7)	0,488	0,238	23,8%
Stabilitas Emosional (X8)	0,511	0,261	26,1%

Sumber: data diolah, 2016

Dari tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi adalah variabel Orientasi pada Bawahan (X6) dengan kontribusi sebesar 33,1%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Orientasi pada bawahan memiliki pengaruh yang dominan daripada variabel lainnya dapat diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami (kemampuan manajerial, integritas, keluhuran akhlaq, kedalaman spiritual, keluasan ilmu, orientasi pada bawahan, orientasi pada tugas, stabilitas emosional), secara simultan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel sebesar $11,517 > 2,07$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan ini nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel dan signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen

dari Kemampuan manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlaq (X3), Kedalaman Spiritual (X4), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Bawahan (X6), Orientasi pada Tugas (X7), Stabilitas Emosional (X8) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Fifi Nurafiah (2012) "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional pada PT Bank XYZ Tbk, Cabang Tangerang*", yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi.

Hasil tersebut juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah Kepemimpinan.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami secara Parsial terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama Batu.

Dalam penelitian terdapat 8 variabel variabel yang diuji secara parsial yang mana 8 variabel tersebut merupakan ciri atau indikator dari kepemimpinan islami, variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut : Kemampuan manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlaq (X3), Kedalaman Spiritual (X4), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Bawahan (X6), Orientasi pada Tugas (X7), Stabilitas Emosional (X8).

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, terdapat hasil yang berbeda dari pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap komitmen organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu. Berikut adalah Pembahasan hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel-variabel indicator kepemimpinan islami:

a. Hasil Signifikan

Uji t terhadap variabel Kadalaman Spiritual (X4), Orientasi pada Bawahan (X6), Stabilitas Emosional (X8), masing-masing mendapatkan t hitung lebih besar daripada t tabel: X4 ($2,595 > 1,993$), X6 ($3,024 > 1,993$), X8 ($3,692 > 1,993$) dan masing-masing mendapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% : X4 ($0,011 < 0,05$), X6 ($0,003 < 0,05$), dan X8 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel Kadalaman Spiritual (X4), Orientasi pada Bawahan (X6), Stabilitas Emosional (X8) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada CV. Dharma Utama-batu. Jadi apabila Kadalaman Spiritual, Orientasi pada Bawahan, Stabilitas Emosional pemimpin semakin ditingkatkan, maka pengaruhnya juga akan semakin tinggi pula. Kedalaman Spiritual berpengaruh signifikan dikarenakan semua karyawan yang ada di CV. Dharma Utama adalah muslim, sehingga mereka merasa nyaman dengan seorang pemimpin yang memiliki Spiritualitas yang tinggi, karena dengan sifat tersebut pemimpin tidak akan mengganggu hak-hak karyawan dalam segi ibadah, pasti akan ada waktu khusus untuk melaksanakan ibadah disela-sela jam kerja yang telah ditentukan.

Dari tiga variabel tersebut, semua berhubungan atau ada dalam lingkup relation antara sesama atau karyawan dengan bawahan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Likert (1961) bahwa kepemimpinan merupakan proses yang saling berhubungan dimana seseorang pemimpin harus memperhitungkan harapan-harapan, nilai-nilai dan keterampilan individual dari mereka yang terlibat dalam interaksi yang berlangsung.

Pendekatan yang dilakukan dalam bentuk relation ini lebih disukai, karena dengan relationship seseorang akan merasakan kenyamanan psikologis. Organisasi yang membangun hubungan sosial dengan anggotanya melalui jalinan komunikasi yang baik, dengan adanya jalinan komunikasi ini maka pemimpin akan dapat mengetahui dan mempelajari kebutuhan dan keinginan para bawahannya.

Dalam islam mengenai hubungan kemanusiaan, manusia dipandang sebagai makhluk mulia yang memiliki kehormatan dan berbeda dengan makhluk lain, islam mendorong ummatnya untuk memperlakukan manusia dengan baik, membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong menolong (Ibrahim, 2006: 119) Seperti Firman Allah dalam (Q.S Al-Ma'idah: 2) :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ
الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ
أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar kesucian Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan

haram, jangan (menggangu) binatang-binatang had-yu, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) menggangu orang-orang yang mengunjungi Baitulharam; mereka mencari karunia dan keridhaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya. (QS. Al-Maidah: 2)

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa Allah swt telah memberikan kemuliaan begitu tinggi pada manusia, bukan hanya bentuk fisik dan psikis tapi juga dari segi kedudukannya. Namun apabila manusia tidak bisa mengemban amanah yg begitu besar, maka derajatnya akan turun ke tingkat paling hina, bahkan lebih hina dari binatang sekalipun.

Imam Ibnul Qayyim rahimahullah mendefinisikan bahwa al-birru adalah satu kata bagi seluruh jenis kebaikan dan kesempurnaan yang dituntut dari seorang hamba. Lawan katanya al-itsmu (dosa) yang maknanya adalah satu ungkapan yang mencakup segala bentuk kejelekan dan aib yang menjadi sebab seorang hamba sangat dicela apabila melakukannya. Tidak jauh berbeda, Syaikh as-Sa'di rahimahullah mengatakan bahwa al-birru adalah sebuah nama yang mencakup segala yang Allah Azza wa Jalla cintai dan ridhai, berupa perbuatan-perbuatan yang zhâhir maupun batin, yang berhubungan dengan hak Allah Azza wa Jalla atau hak sesama manusia.

Uraian diatas sesuai dengan sabda Nabi SAW seperti berikut:

عَنْ أَنَسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ. (رواه البخارى ومسلم وأحمد والنسائى)

Anas ra.berkata, bahwa Nabi saw. bersabda, “Tidaklah termasuk beriman seseorang di antara kami sehingga mencintai saudaranya sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri”. (H.R. Bukhari, Muslim, Ahmad, dan Nasa’i)

Hadits nabi SAW diatas juga menjelaskan mengenai pentingnya hubungan antar sesame, saling menyayangi dan menghargai satu sama lain, jadi sangat sesuai jika pemimpin dlam CV. Dharma Utama- Batu menerapkan siakp saling menghargai dan selalu memperhatikan masalah yang dihadapi oleh karyawannya, karena hal itu merupakan salah satu perilaku yang sangat dianjurkan oleh Rasulullah SAW.

Sesuai kondisi dilapangan bahwa dari hasil wawancara dengan bebrapa karyawan CV. Dharma Utama-batu, yang menyatakan bahwa mereka memilih untuk tetap bekerja diperusahaan karean merasa nyaman dengan kondisi dan budaya perusahaan yang ada, budaya yang ada pada perusahaan ini adalah budaya saling menghargai dan satu sam lain, hal ini dikarenakan sikap pemimpin yang selalu mengarahkan dan memberikan contoh dalam berperilaku untuk saling mneghargai satu sama lain. Kondisi ini ada karena memang pada prinsipnya perusahaan ini didirikan dan dijalankan dengan prinsip kekeluargaan, sehingga siapapun yang ada disana baik itu karyawan maupun pengunjung akan merasakan eratnya rasa kekeluargaan antara sesamanya, hal inilah yang menjadi pondasi dari munculnya komitmen yang sangat kuat terhadap perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan karena relasi yang ada di perusahaan baik antara sesama

karyawan maupun dengan pemimpin sangat baik sehingga karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja baik psikis maupun psikologis.

b. Hasil tidak signifikan

Uji t dari variabel Kemampuan manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlak (X3), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Tugas (X8) masing-masing mendapatkan hasil t hitung lebih kecil dari t tabel: X1 ($-1,353 < 1,993$), X2 ($0,186 < 1,993$), X3 ($-0,344 < 1,933$), X5 ($1,303 > 1,993$), X7 ($0,154 < 1,993$) dan masing-masing mendapatkan nilai signifikansi lebih besar dari 5 % : X1 ($0,180 > 0,05$), X2 ($0,853 > 0,05$), X3 ($0,732 > 0,05$), X5 ($0,197 > 0,05$), X7 ($0,878 > 0,05$), maka secara parsial variabel Kemampuan manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlak (X3), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Tugas (X8) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada CV. Dharma Utama- Batu.

Berdasarkan hasil pengamatan kondisi yang ada di perusahaan selama penulis melakukan penelitian dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang ada, kebanyakan dari mereka menyatakan bahwa mereka bekerja hanya untuk menunaikan kewajibannya sebagai karyawan, agar mereka mendapatkan hak-hak mereka setelah menunaikan kewajiban tersebut, hanya sedikit saja dari mereka yang dalam bekerja turut mengamati pola atau gaya kepemimpinan dari pemimpin mereka, hal itu disebabkan karena mayoritas dari mereka berlatar belakang pendidikan SLTA dan bekerja dibagian Catering, yang notabene tidak terlalu memperdulikan dan tidak

merasakan dampak dari hal-hal terkait kapabilitas pimpinan dalam kemampuan manajerialnya, integritasnya, Akhlaqnya, keluasan ilmunya, ataupun sikap pemimpin mengenai penghargaan terhadap tugas-karyawan relatif rendah.

Karena mereka menganggap, mereka bekerja semata-mata untuk mendapatkan hak dan menunaikan kewajiban serta untuk mendapatkan ridho Allah, sesuai dengan motto perusahaan yang menyatakan bahwa “bekerja untuk ibadah”, jadi jelaslah mengapa dari hasil penelitian disimpulkan bahwa Kemampuan manajerial (X1), Integritas (X2), Keluhuran Akhlak (X3), Keluasan Ilmu (X5), Orientasi pada Tugas (X8) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan, karena mayoritas dari karyawan adalah bekerja dibidang catering, jadi mereka tidak terlalu membutuhkan mereka aspek-tersebut, yang terpenting bagi mereka adalah terkait sikap kepemimpinan secara langsung terhadap karyawan dalam kesehariannya baik itu dalam memperhatikan karyawan, ataupun pengendalian emsoi terhadap karyawan. Sesuai dengan firman Allah Surah Al Anbiya’ ayat 90

فَاسْتَجَبْنَا لَهُ وَوَهَبْنَا لَهُ يَحْيَىٰ وَأَصْلَحْنَا لَهُ زَوْجَهُ إِنَّهُمْ كَانُوا يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَبَدَعُونَا

رَغَبًا وَرَهَبًا وَكَانُوا لَنَا خَاشِعِينَ

Maka Kami memperkenankan doanya, dan Kami anugerahkan kepada nya Yahya dan Kami jadikan isterinya dapat mengandung. Sesungguhnya mereka adalah orang-orang yang selalu bersegera dalam (mengerjakan) perbuatan-perbuatan yang baik dan mereka berdoa kepada Kami dengan harap dan cemas. Dan mereka adalah orang-orang yang khusyu' kepada Kami.

Dari firman Allah Surah Al Anbiya' ayat 90 diatas dapat dipahami bahwa dalam mengerjakan sesuatu ataupun ibadah haruslah dengan khusyu'/konsentrasi tanpa harus memikirkan dan mencampur adukkan dengan hal-hal yang lain. Sikap khusyu' atau konsentrasi tersebut telah diterapkan sebagian besar karyawan di CV. Dharma Utama- Batu. Hal tersebut dibuktikan dengan sikap mereka yang hanya memperhatikan apa yang sudah menjadi tanggung jawab mereka dan memeperjuangkan hak-hak mereka sebagai karyawan.

Hal tersebut disebabkan karena perusahaan dalam menjalankan kegiatannya menggunakan sistem kekeluargaan, walaupun ada analisa jabatan, tapi hal tersebut hanya sebagai formalitas, jadi mayoritas karyawan bekerja hanya mengalir saja, tanpa harus ikut mengamati perilaku pemimpin secara mendetail dan spesifik, karena yang menjadi penekanan dalam perusahaan ini adalah tercapainya tujuan, walaupun dengan sistem kekeluargaan, perusahaan tidak ingin memberatkan karyawan sedikitpun dengan beban-beban yang mereka tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikannya.

Berbeda halnya dengan organisasi lain yang menerapkan sistem kerja yang sangat formal, yang memaksa karyawannya untuk berfikir lebih keras lagi, walaupun karyawan hanya berlatar belakang pendidikan SMA tapi dengan sistem yang formal, lambat laun mereka akan mempunyai analisa dan kepekaan yang cukup kuat bahkan sangat kuat mengenai hal-hal yang berkaitan dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Variabel Keluhuran Akhlaq memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, padahal pada kenyataannya dalam sejarah rasulullah, beliau sukses menyebarkan agama islam dikarenakan keluhuran akhlaq yang dimiliki oleh beliau, hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh penulis, dikarenakan aspek atau item yang di ukur dalam variabel ini adalah terkait musyawarah antara pemimpin dengan bawahan, sedangkan mayoritas responden pada penelitian ini adalah bekerja di bagian catering, jadi bisa disimpulkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan perintah, dalam hal ini karyawan tidak terlalu membutuhkan musyawarah, karena jenis pekerjaan mereka tidak memerlukan musyawarah antara pimpinan dan bawahan.

Hal yang sama juga terjadi pada variabel-variabel lain yang tidak berpengaruh signifikan dikarenakan jenis pekerjaan dari responden yang memang tidak berhubungan langsung dengan kemampuan manjerial seorang pemimpin, keluasan ilmu yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan orientasi pemimpin terhadap tugas atau hasil kinerja karyawan, disamping itu persoalan gender juga menjadi alasan mengapa variabel kemampuan manajerial, integritas, keluhuran akhlaq, keluasan ilmu dan orientasi pada tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dikarenakan mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 66,7%, yang mana hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mahfira (2010), yang berjudul *“Hubungan Work Family Conflic dengan Komitmen Organisasi*

pada perempuan menikah yang bekerja menyatakan bahwa status pernikahan yang dimiliki oleh perempuan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas atau komitmen yang dimiliki oleh perempuan, dan hal tersebut akan bisa diatasi dengan bagusnya relationship yang ada dalam sebuah organisasi.

Dalam penelitian ini diketahui responden yang sudah menikah sejumlah 70 responden atau (86,4%) sedangkan jumlah perempuan pada keseluruhan responden adalah 54 atau (66,7%), dapat dipastikan bahwa sebagian besar responden perempuan yang ada berstatus menikah, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel yang tidak berpengaruh signifikan tersebut disebabkan oleh karakteristik responden yang mayoritas perempuan dan sudah menikah, dan juga variabel-variabel tersebut adalah merupakan variabel yang bukan termasuk didalam kategori relationship.

4.2.3 Variabel yang paling dominan mempengaruhi Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu.

Dari hasil pengujian Pengaruh Kepemimpinan Islami (kemampuan manajerial, integritas, keluhuran akhlaq, kedalaman spiritual, keluasan ilmu, orientasi pada bawahan, orientasi pada tugas, stabilitas emosional) faktor dominan dapat dilihat dari kontribusi masing2 variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Jika dilihat dari hasil pengujian, variabel yang dominan adalah variabel Orientasi pada Bawahan (X6) yang

memiliki kontribusi sebesar 33,1%. Sehingga dalam penelitian ini Orientasi pada Bawahan secara dominan mampu meningkatkan Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sesuai dengan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Islami (kemampuan manajerial, integritas, keluhuran akhlaq, kedalaman spiritual, keluasan ilmu , orientasi pada bawahan, orientasi pada tugas, stabilitas emosional), secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2. Kepemimpinan Islami (kedalaman spiritual, orientasi pada bawahan, stabilitas emosional), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Dharma Utama- Batu.

Kepemimpinan Islami (Kemampuan manajerial, Integritas, Keluhuran Akhlak, Keluasan Ilmu, Orientasi pada Tugas) secara parsial variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada CV. Dharma Utama- Batu. Hasil tersebut disebabkan oleh beberapa aspek antara lain: gender, jenis pekerjaan yang tidak ada pengaruh langsung dengan dengan variabel-variabel tersebut, tingkat pendidikan yang tidak memungkinkan untuk menilai dan menganalisis secara mendalam mengenai variabel-variabel tersebut.
3. Variabel yang mempunyai pengaruh paling diminan adalah Orientasi pada Bawahan (X6)

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka diajukan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan CV

1. Bagi CV. Dharma Utama- Batu, diharapkan pada waktu yang akan datang untuk terus meningkatkan model kepemimpinan islami sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi.
2. Bagi karyawan, diharapkan agar selalu meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Bagi semua lapisan yang ada didalam perusahaan diharapkan agar selalu menjaga hubungan antar sesame dalam setiap aktifitas dengan sikap saling menghormati satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

Al- Qur'an al –Karim

Al- Hadits

Ala, Morsyed Abdul. 2008. *Principles of Islamic Leadership*. Copyright 2000 Young Moslem Canada.

Amirullah, dan Hanafi, Rindyah, 2002, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi (2005), *Manajemen Penelitian*. Jakarta :PT. Asdi Mahasatya.

Beekun, Rafik Issa. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Faqih, Aunur Rahim. 2001. *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*. Yogyakarta: UII Press.

Ghozali, H Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafidhuddin, Didin. Dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik. Ed. 1*, Jakarta: Gema Insani Press.

<https://almanhaj.or.id/2800-perintah-untuk-saling-menolong-dalam-mewujudkan-kebaikan-dan-ketakwaan.html> 12 juni 2016.

Ibrahim, Ahmad abu Sinn, 2006, *Manajemen Syariah (Sebuah Kajian History dan Kontemporer)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ikmal, Burdah Lukmada, 2012, “*Hubungan Efikasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biskuit Surabaya*”, (Malang: Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim), dalam http://lib.uinmalang.ac.id/thesis/chapter_ii/08410038-imal-burdah-l.ps, diakses pada 10 Juni 2013.

Kayo, Khatib Pahlawan, 2005. *Kepemimpinan Islam dan Dakwah. Ed. 1*, Jakarta: Amzah.

Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpindan Kepemimpinan*. Jakarta: P.T. Raja Grafindo Persada.

Kreitner, Robert & Kinichi, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi, Buku 1 & 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Maghfiroh, Siti. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah kjks Kabupaten Kendal (studi kasus kjks di kecamatan rowosari dan weleri)*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Walisongo.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, JJohn P., & Allen, Natalie J. 1997. *Commitment in the workplace ; Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA : Sage Publication.
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan & Keorganisasian*, Jakarta: UII press.
- Nik'mah, Naelun. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Az Zahra Semarang)*. Semarang. Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo
- Nawawi, Hadari, dan M. Martini Hadari, 2006. *kepemimpinan yang efektif. Ed. 1*, Yogyakarta: GadjahMada University Press.
- Nurafiah, Fifi. 2012. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada PT Bank XYZ Tbk, Cabang Tangerang*. Depok. Skripsi Universitas Indonesia.
- Rivai ,Veithzal. 2003. *Kepemimpinandan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja GrafindoPersada.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Sjabahdhyni, B. Graitto, B, K, I. Wutun. R. P. 2001. *Pegembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Indonesia.
- Sarwono, Jonathan (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Yogyakarta : Andi.
- SinggihSantoso, 2012. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistika dengan SPSS Versi 11,5*, Elex Media Kompetindo, Jakarta.
- Sonny Sumarsono, HM. 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graha Ilmu.
- Sugiarti, Dewi Lingga. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Pasir Malang*. Skripsi Universitas Islam Bandung.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suprianto, Achmad Sani & Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press (Anggota IKAPI).

Widjajakusuma, Karebet, Yusanto Ismail, 2002. *Pengantar Manajemen Syaria*. Jakarta: Krairul Bayan.

