

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN PROFETIK DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI MTS
KOTA TANJUNGBALAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

RIKI SANJAYA LUBIS

13 860 0059



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2017

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN
PROFETIK DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN DI MTS
KOTA TANJUNGBALAI

NAMA MAHASISWA : RIKI SANJAYA LUBIS

NO. STAMBUK : 13.860.0059

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)



(Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi)

MENGETAHUI :

KepalaBagian

Dekan


(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)
(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus:

November 2017

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

November 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

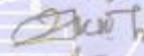
DEKAN

(Prohda Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Nurmaida Irawani, S. Psi, M. Psi
2. Rahma Fauzia, S.Psi, M. Psi
3. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
4. Laili Alfita, S, Psi, MM, M.Psi

TANDA TANGAN






LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apa bila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini



HUBUNGAN KEPEMIMPINAN PROFETIK DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI MTS KOTA TANJUNGBALAI

Oleh:

RIKI SANJAYA LUBIS

NIM: 13 860 0059

ABSTRAK

Kepemimpinan Profetik merupakan kumpulan nilai-nilai kepemimpinan yang bersumber dari sifat yang dimiliki Nabi Muhammad SAW yaitu *Shiddiq, Amanah, Tabligh, dan Fathonah*. Komitmen Organisasi merupakan keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek komitmen organisasi yaitu *Affective commitment, Continuance commitment, dan Normative commitment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan profetik dengan komitmen organisasi karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di MTS Kota Tanjungbalai, adapun ciri-ciri sampel penelitian adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 15 tahun di MTS Kota Tanjungbalai. Bentuk skala penelitian menggunakan skala *Likert* dengan koefisien reliabilitas kepemimpinan profetik 0,963 dan komitmen organisasi 0,910. Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* di peroleh koefisien hubungan sebesar $r_{xy} = -0,560$ dengan signifikan $p = 0.001 < 0,050$. Artinya ada hubungan positif antara kepemimpinan profetik dengan komitmen organisasi. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,314$, ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dibentuk oleh kepemimpinan profetik sebesar 31,4%. Hubungan kepemimpinan profetik dengan komitmen organisasi karyawan tergolong tinggi dimana nilai rata-rata empirik diatas nilai rata-rata hipotetik dalam kurva normal. Untuk variabel kepemimpinan profetik bilangan SD nya adalah 13.950, sedangkan variabel komitmen organisasi bilangan SD adalah 8.472. Nilai rata-rata empirik kepemimpinan profetik = 125.87 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 90, kemudian nilai rata-rata empirik komitmen organisasi = 96.47 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 72,5.

Kata Kunci : Kepemimpinan profetik, Komitmen organisasi, karyawan

**PROFETICAL LEADERSHIP RELATIONSHIP WITH EMPLOYEES
ORGANIZATION COMMITMENT IN MTS TANJUNGBALAI CITY
BY:**

**RIKI SANJAYA LUBIS
NIM: 13 860 0059**

ABSTRACT

Profetic Leadership is a collection of leadership values derived from the characteristics of Prophet Muhammad SAW: *Siddiq, Amanah, Tabligh, and Fathonah*. Organizational Commitment is the desire of employees to keep members in the organization to achieve organizational goals, and aspects of organizational commitment that is Affective commitment, Continuance commitment, and Normative commitment. This study aims to determine the relationship of prophetic leadership with the commitment of employee organizations. The method used in this research is quantitative method with sampling technique is Purposive Sampling. The population in this study are employees who work at MTS Kota Tanjungbalai, As for the sample characteristics of this study are employees who have worked more than 15 years at MTS Tanjungbalai City. Scale form in this study using Likert scale with prophetic leadership reliability coefficient 0,963 and organizational commitment 0,910. Data analysis using Product Moment correlation. Based on the calculation of data analysis using Product Moment correlation The obtained coefficient relationship of $r_{xy} = -0.560$ with significant $p = 0.001 < 0.050$. This means there is a positive relationship between prophetic leadership and organizational commitment. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is equal to $r^2 = 0.314$, This shows that organizational commitment is formed by prophetic leadership of 31.4%. The relationship of prophetic leadership with employee organization commitment is high where the empirical average value above the hypothetical average value in the normal curve. For prophetic leadership variables SD number is 13,950, while for variable of organization commitment of elementary number is 8,472. The average empirical value of prophetic leadership = 125.87 whereas the average hypothetical value of = 90, then the empirical value of organizational commitment = 96.47 while the average hypothetical value of = 72.5.

Keywords : Prophetic Leadership, Organizational Commitment, Employees

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis mengucapkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Judul skripsi ini adalah :**“Hubungan Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan di MTS Kota Tanjungbalai”**

Selama penyusunan skripsi ini, tentunya peneliti mendapatkan bimbingan, arahan, koreksi dan saran, untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Rektor Universitas Medan Area Bapak Yakob Matondang terimakasih atas semua arahan yang diberikan kepada mahasiswa UMA
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Nurmaida Irawani, S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang penelitian terimakasih sudah meluangkan waktunya dan terimakasih atas semua arahannya.
5. Ibu Rahma Fauzia, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang penelitian. Terimakasih telah meluangkan waktu dan memberikan banyak saran dalam skripsi ini
6. Bapak, Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I dan penguji I, Sekaligus selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang senantiasa membimbing dari awal proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini dan telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran, bimbingan serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, selaku dosen pembimbing II dan penguji II, yang selalu memberikan inspirasi bagi saya dalam menggali potensi diri serta mampu membimbing saya dengan rasa sabar dan juga meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku wakil Dekan Bidang Akademik. Terimakasih sudah banyak membantu peneliti dan selalu mempermudah peneliti dalam

menyelesaikan setiap persyaratan sehingga skripsi ini bisa di bawa di depan penguji sidang meja hijau.

9. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang yang tidak pernah lelah memberikan inspirasi kepada kami.
10. Seluruh Staff Tata Usaha fakultas Psikologi Universitas Medan Area : Bang Mimi, Bang Agus, Bang Fajar, Kak lili, Kak fida, Kak Citra, yang juga banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
11. Bapak/Ibu Kepala Sekolah MTS Al-Washliyah KS Bestari, MTS DAR AL-FALAH, YAYASAN MADRASAH PENDIDIKAN ISLAM, PESANTREN AL JAM'İYATUL WASHLIYAH, dan MTS BINAAN KEMENAG yang telah bersedia membantu untuk memberikan tempat sehingga penelitian ini bisa terselesaikan.
12. Teristimewa dan penghargaan sebesar-besarnya kepada Bapak tersayang Alm. Syawaluddin Lubis, yang telah membesarkan dan mendidik saya sehingga bisa sampai ke bangku perkuliahan.
13. Penghargaan sebesar-besarnya dan yang sangat saya cintai kepada Ibunda tersayang Anismar Nasution S.Pd dan Ayahanda tersayang Iwan Nanang Gunardi yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materi, serta kasih sayang yang tak pernah pudar, sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
14. Buat Kakak-Kakakku Tersayang Kak Rina, Kak Yeni, Kak Nesya, Kak Maya dan Abangku Tersayang Feri Jhony. Terima kasih atas dukungannya dan semangatnya sampai sekarang ini
15. Terkhusus dua sahabat terhebatku Annisa dan Siti Nazariana Terimakasih atas bantuan, semangat serta motivasi dan saling berbagi selama empat tahun terakhir.
16. Buat teman-teman seperjuangan anak PERMATA 2016, Friska, Awa, Nining, Shany, dan Yani terimakasih yang telah memberikan semangatnya dalam penyelesaian skripsi ini, dan juga mengajarkan arti kebersamaan dan memanfaatkan waktu selama di Jogja.
17. Buat seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area , Salman, Royhan, Arif, Evi, Siti Annisa S.Psi, Kak Sri Dakoto S.Psi, Hutri, Dhati, Tere, Lasta, Henny, Latri, Sisca, dan teman-teman lainnya yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu terimakasih atas dukungan, semangat yang kalian berikan.
18. Teruntuk Universitas Islam Indonesia, terimakasih atas buku-buku dan jurnal yang mempermudah saya untuk mengerjakan penelitian ini.
19. Seluruh kader FORMASI (Forum Mahasiswa Islam Psikologi) yang sampai saat ini tetap memberi dukungan, doa dan motivasi hingga penelitian ini selesai.

20. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Amin

Akhir kata peneliti mengungkapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan saran dan masukan kepada peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Nov 2017

Riki Sanjaya Lubis
13 860 0059



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakangMasalah	1
B. IdentifikasiMasalah.....	9
C. BatasanMasalah	10
D. RumusanMasalah.....	10
E. TujuanPenelitian	11
F. ManfaatPenelitian	11
1. ManfaatTeoritis	11
2. ManfaatPraktis.....	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Karyawan	12
1. Pengertian Karyawan	12
2. Status Karyawan.....	12
a. Karyawan Tetap	12
b. Karyawan Honorer	13
c. Karyawan Kontrak	13
B. Komitmen Organisasi	14
1. Defenisi Komitmen Organisasi	14
2. Tahapan-tahapan Komitmen Organisasi	16
3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi	17
4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	18
C. Gaya Kepemimpinan	20
1. Defenisi Kepemimpinan Profetik.....	20
2. Aspek-aspek Kepemimpinan Profetik.....	22
D. Hubungan Antara Kepemimpinan Profetik dengan Komitmen Organisasi	23
E. Kerangka Konseptual.....	26
F. Hipotesis	48
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
A. Tipe Penelitian	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
E. Metode Pengumpulan Data.....	30

F. Validitas Dan ReliabilitasAlatUkur	32
G. MetodeAnalisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. OrientasiKancahPenelitian	36
B. PersiapanPenelitian	42
1. PersiapanAdministrasi.....	42
2. PersiapanAlatUkur	43
C. PelaksanaanPenelitian	49
D. Analisis Data danHasilPenelitian.....	53
E. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65

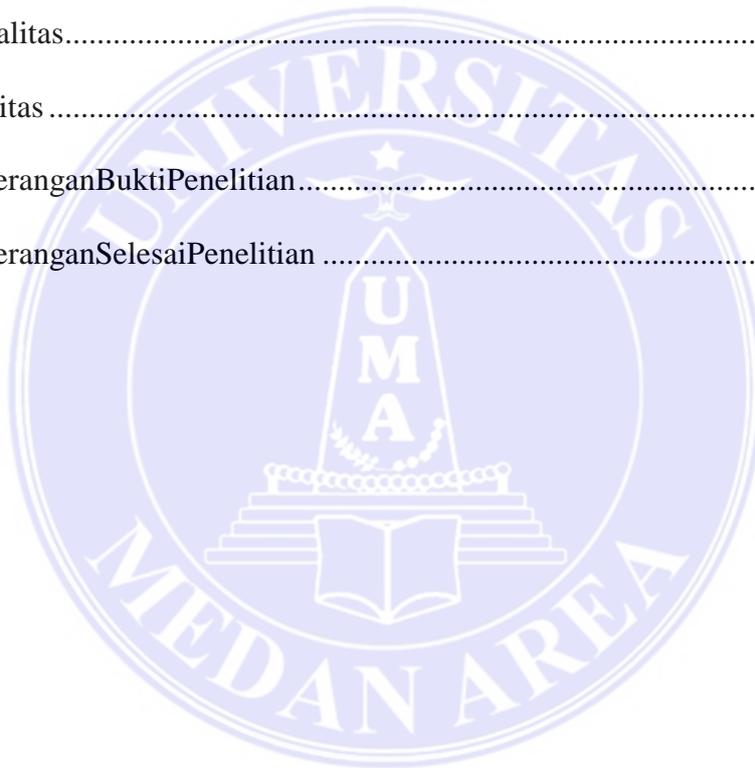
DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Tempat dan Jumlah Karyawan Yang Ingin Diteliti	29
Tabel2.	DistribusiPenyebaranAitem Skala Kepemimpinan Profetik SebelumDi sebar	44
Tabel3.	DistribusiPenyebaranAitem Skala Motivasi Kerja SebelumUjiDisebar	45
Tabel4.	DistribusiPenyebaranButir-ButirPernyataan SkalaKepemimpinan ProfetikSetelahUjiValiditas	47
Tabel5.	DistribusiPenyebaranButir-ButirPernyataan SkalaKomitmen KerjaSetelahUjiValiditas	48
Tabel 6.	RangkumanHasilPerhitunganUjiNormalitasSebaran.....	54
Tabel7.	RangkumanHasilUjiLinieritasHubungan.....	54
Tabel8.	RankumanPerhitungan r Product Moment.....	56
Tabel9.	HasilPerhitunganNilai Rata-Rata Hipotetik Dan Empirik	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

A. SkalaKepemimpinan Profetik Dan Komitmen Organisasi	67
B. HasilData Mentah	76
C. UjiValiditas Dan ReliabilitasSkalaKepemimpinan Profetik.....	82
D. UjiValiditas Dan Reliabilitas Komitmen Organisasi	90
E. UjiAsumsi Dan UjiHipotesis	97
F. UjiNormalitas.....	101
G. UjiLinieritas	105
H. SuratKeteranganBuktiPenelitian.....	113
I. SuratKeteranganSelesaiPenelitian	119



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan sekumpulan dua orang atau lebih yang bekerjasama melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Berbicara mengenai organisasi yang tak lepas kaitannya dengan struktur organisasi, sistem, kepemimpinan dan yang paling penting adalah anggota dari organisasi itu sendiri. Sama halnya ketika berbicara mengenai perusahaan, serta yang menjadi sorotan karyawan dan serikat pekerja.

Karyawan adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, dan karyawan merupakan sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang berada di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan kemampuan organisasi di perusahaan. Apabila kebutuhan karyawan tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan hal ini bisa menyebabkan keluar masuknya karyawan di sebuah perusahaan, dan ini bisa membuat perusahaan menjadi rugi karena harus mencari karyawan baru dan pekerjaan akan banyak tertunda sehingga tujuan organisasi juga tidak dapat tercapai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Fenomena keluarnya karyawan dari perusahaannya dikenal dengan nama voluntary turnover (pindah kerja secara sukarela). Sebagaimana Elsintania dan Archianti (2016) mengatakan tingkat turnover yang tinggi dialami berbagai negara di Asia Pasifik, termasuk juga Indonesia. Analisa yang dilakukan Comp Data Surveys, perusahaan consulting services di Amerika, negara-negara Asia Pasifik mengalami peningkatan turnover terkenal semenjak tahun 2011. Sedangkan, pada tahun 2011 tingkat voluntary turnover berada pada persentase

9,1%, dan pada tahun 2012 meningkat menjadi 9,8%, pada tahun 2013 mencapai angka 10,4%, pada tahun 2014 meningkat menjadi 11,0 %, dan pada tahun 2015 menjadi sebesar 11,6% .

Oleh karena itu, maka sangat diperlukan adanya komitmen dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan komitmen akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Orang-orang yang benar-benar komitmen dalam pekerjaannya akan lebih setia dan memiliki kepercayaan yang kuat. Hal sebagaimana yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan dalam organisasi dan akan memutuskan untuk tetap tinggal atau tidak didalam organisasi. Selain itu menurut Anik dan Arifuddin (dalam Taurisa & Ratnawati, 2012) anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Di sisi lain Haryanto (dalam Wardianto & Hendrati, 2014) juga menjelaskan bahwa, komitmen organisasi adalah sebagai derajat identifikasi individu terhadap organisasi dan keinginan untuk melanjutkan partisipasi aktifnya di dalam organisasi. Penjelasan tersebut mengartikan bahwa seseorang yang memiliki derajat komitmen organisasi yang tinggi akan lebih memilih untuk tinggal lebih lama dan aktif berpartisipasi di dalam organisasinya.

Adanya Komitmen Organisasi pada karyawan juga terlihat dari lama dia bekerja di perusahaan tersebut atau masa kerjanya. Sebagai mana yang di katakan oleh Simamora (dalam Kingkin, Rosyid & Arjanggi, 2012) menyebutkan bahwa senioritas atau lama bekerja seorangkaryawan adalah lamanya waktu seorang karyawan telah berdinasi dalam perusahaandivisi, departemen atau pekerjaan. Hadiyani, Karmiyati dan Ingarianti (2012) mengatakan pada masa kerja 0 – 6 Tahun memilikikomitmen organisasi lemah, masa kerja 7 – 15 tahun memiliki komitmen organisasisedang, sedangkan masa kerja > 15 tahun memiliki

komitmen organisasi kuat. Sharasathan (dalam Umam, 2010) juga berpendapat bahwa lama bekerja merupakan waktu yang telah dijalani seseorang dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Semakin lama seseorang bertahan dalam perusahaan semakin terlihat bahwa dia berkomitmen terhadap perusahaan.

Hal ini disebabkan dengan semakin berkembangnya komitmen organisasi pada diri seorang karyawan, akan mampu mengurangi gejala kerja negatif yang muncul pada organisasi, seperti pemogokan kerja karyawan, demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan *turnover*.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada karyawan di sekolah MTS Al-Washliyah KS Bestari Tanjungbalaiyang bekerja di bidang jasa, sebut saja inisial karyawan tersebut “Y” pada tanggal 25 Februari 2017.

“ Saya sudah mengabdikan di sekolah ini mulai dari MTS Al-Washliyah ini didirikan sampai sekarang, sekolah ini didirikan pada Tahun 2002. Walaupun gajinya tidak sebanding dengan sekolah lain pada umumnya, saya senang mengajar di sini karena sesuai dengan tujuan saya yaitu ikhlas beramal untuk akhirat simbol dari DEPAG (Departemen Agama). Di sini saya dan dengan guru-guru lain nya sudah seperti keluarga terutama dengan pemimpin saya (kepala sekolah). Beliau sudah seperti orang tua kami di sendiri, dia sangat mengayomi kami, apa yang kami keluhkan pasti beliau dapat memahaminya dan bisa di selesaikan dengan baik. Bila salah satu dari kami ada yang membuat kesalahan maka beliaulah yang memberi nasehat dan teguran dengan lembut tidak memakai emosi. Beliau juga memiliki wibawa dan jiwa kepemimpinan yang bagus dan sangat cerdas karena jika ada suatu masalah di sekolah, beliau dapat menyelesaikannya dengan baik. Insaallah saya akan tetap berkomitmen untuk tetap mengajar di MTS Al-Washliyah KS Bestari. Apa lagi untuk sekarang mencari pekerjaan itu sangat sulit”

Meninjau hasil wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa karyawan di beberapa MTS, maka dapat digambarkan bahwa komitmen yang terlihat adalah karyawan tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi karena mereka merasa bahwa didalam organisasi tersebut sudah seperti keluarga sendiri walaupun terkadang keluhan yang dialami mereka seperti gaji yang tidak sebanding dengan seperti sekolah lain pada umumnya. Tetapi

hal tersebut tidak membuat mereka untuk keluar dari organisasi, karena mereka memiliki keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai yang ada didalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan salah satu fokus yang menarik untuk dibahas dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terlebih dilihat dari fenomena yang ada pada karyawan di MTS Al-Washliyah KS Bestari. Karyawan yang bekerja dalam bidang jasa menyukai pekerjaan mereka sebagai guru honorer, walaupun fasilitas dan gaji yang ada di sekolah mereka bekerja berbeda dengan sekolah lain pada umumnya, dimana mereka mendapatkan gaji sebesar Rp 500.000 – Rp 700.000 perbulan dilihat dari jumlah waktu jam mengajarnya di sekolah. Mereka sangat berkomitmen untuk tetap mengajar dan mengabdikan di tempat mereka bekerja. Hal ini juga terlihat dari pemimpin atau kepala sekolah MTS Al-Washliyah KS Bestari yang mengayomi anggota-anggotanya, sehingga karyawan ataupun anggota lainnya sangat menyukai pimpinan mereka dan berkomitmen untuk tetap menjadi karyawan ataupun guru di MTS Al-Washliyah KS Bestari Tanjungbalai.

Ketika seorang karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya maka ia akan menunjukkan sikap yang positif terhadap perusahaannya dan akan memberikan hasil yang positif pula. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi hasilnya akan berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tidak memiliki banyak absensi, melakukan sesuatu dengan senang hati, mengikuti semua yang disampaikan oleh perusahaan dan memiliki produktifitas yang baik, sedangkan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan memiliki absensi yang banyak, tidak mau mengikuti apa yang diinginkan oleh perusahaan, memiliki produktifitas yang rendah dan tidak menutupi kemungkinan untuk karyawan tersebut keluar dari perusahaan.

Selain itu yang mana di ungkap oleh Luthans (2006) bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain usia, kedudukan dalam organisasi, disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyelian. Oleh karena itu didalam komitmen organisasi tentu sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Adapun salah satu gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan profetik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Umam (2010) bahwa pada umumnya, para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima utama, yaitu tipe pemimpin otokratis, tipe pemimpin militeristis, tipe pemimpin paternalistis, tipe pemimpin kharismatis, dan tipe pemimpin demokratis.

Sedangkan menurut Sopiah (2008) ada berbagai macam jenis kepemimpinan, antara lain yaitu, kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, kepemimpinan karismatik yang menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, kepemimpinan visioner yang merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat, dan yang terakhir adalah kepemimpinan tim yaitu pemimpin yang mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi

Dari beberapa gaya kepemimpinan yang ada di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan profetik. Dimana kepemimpinan profetik ini memiliki sifat-sifat yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW seperti *siddiq* (jujur), *amanah* (bertanggung jawab), *tabligh* (menyampaikan), *fathanah* (cerdas).

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Nawawi dan Hadari (dalam Soeyitno, 2013) pemimpin (*Leader*) yaitu seseorang yang menduduki posisi teratas di dalam suatu organisasi

dan mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan. Seorang pimpinan yang melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan baik dan penuh perhatian pada umumnya berpengaruh terhadap komitmen dan semangat kerja karyawan.

Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bagaimana yang sesuai untuk mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, karena gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin bisa berakibat kepada tujuan perusahaan.

Berdasarkan ciri-ciri untuk menjadi pemimpin yang efektif dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh anggotanya ialah memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap lingkungannya, ciri-ciri tersebut ada di dalam diri nabi Muhammad SAW. Nabi Muhammad merupakan seorang pemimpin yang dicintai dan diakui kepemimpinannya oleh pengikutnya, dimana beliau memiliki sikap yang jujur, amanah, bertanggung jawab, dan cerdas. Nabi Muhammad selalu memberikan contoh yang baik bagi anggotanya dan memperlakukan anggotanya dengan baik pula. Kepemimpinan nabi Muhammad biasanya di sebut dengan kepemimpinan profetik Budiharto (dalam Nashori, 2009)

Menurut Budiharto (dalam Nashori, 2009) Kepemimpinan kenabian adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain dengan tulus melalui kekuatan pencerahan jiwa dan pembersihan ruhani untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana telah dilaksanakan oleh para nabi. Sebuah organisasi dan masyarakat yang dipimpin oleh pemimpin berparadigma kenabian akan terinspirasi oleh perilaku pemimpin yang benar dan jujur (*sidiq*), sehingga berusaha meneladani perilaku tersebut dalam tugas dan kehidupannya. Ditinjau dari kepemimpinan nabi Muhammad SAW, beliau menunjukkan kepercayaan diri dan kontrol diri yang tinggi terhadap anggotanya, dan beliau mampu mengkomunikasikan visi islam dengan baik sehingga mampu membuat para anggotanya untuk

berkomitmen dan memeluk agama islam, serta menunjukkan sensitivitas lingkungan yang tinggi, sehingga hal tersebut membuat pengikutnya mencintainya, sedangkan musuh-musuhnya menjadi bergabung dalam Islam dan takut bahkan lari. Kondisi inilah yang membuat nabi Muhammad SAW menjadi pemimpin yang karismatik dimata kawan maupun lawan.

Sanaky (dalam Nashori, 2009) berpendapat bahwa kemampuan kepemimpinan yang dimiliki Nabi Muhammad Saw meliputi kemampuan memimpin diri sendiri, kemampuan manajerial, konsep relasi, Visinya Al-Qur'an, bersikap tawadhu, dan memiliki empat sifat : *siddiq* (benar), *amanah* (terpercaya), *tabligh* (menyampaikan apa adanya), dan *fathonah* (pandai). Ketika seorang pemimpin didalam perusahaan memiliki sifat-sifat seperti yang dimiliki nabi Muhammad, maka karyawan akan merasakan kenyamanan dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Apabila hal ini dialami oleh karyawan maka karyawan akan memutuskan berkomitmen terhadap perusahaan dan akan bekerja dengan senang hati dan akan memberikan yang terbaik buat perusahaan.

Berdasarkan dari uraian dan penelitian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara dua variabel tersebut dimana apakah benar ada *hubungan antara kepemimpinan profetik dengan komitmen organisasi pada karyawan di MTS Al-Washliyah KS Bestari Tanjungbalai*.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen Organisasi merupakan adanya rasa percaya yang kuat terhadap organisasi, keinginan seseorang untuk tetap melakukan usaha agar mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan mengakibatkan seringkali terjadi karyawan memintaijin keluar kantor pada jam kerja, hal tersebut menyebabkan produktifitas kerjamenurun, dimana seorang karyawan seharusnya dapat

menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang sesuai target tetapi karena seringnya ijin membuat hasil kerjanya kurang dan menyebabkan penurunan produktifitas. Sehingga mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tujuan organisasi yang ingin di capai akan terhambat. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Angie, Perry dan Salancik (dalam Kingkin, Rosyid & Arjanggi, 2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasi juga dapat menggambarkan tingkat produktifitas, memprediksi tingkat keluar masuknya karyawan dan tingkat absensi karyawan dalam suatu perusahaan.

Meninjau dari hasil observasi dan wawancara maka dapat di identifikasikan yang terjadi di MTS Al-Washliyah KS Bestari Tanjungbalai adalah komitmen organisasi. Dimana karyawan yang bekerja selama lebih dari 15 tahun memiliki komitmen untuk tetap mempertahankan keanggotannya didalam organisasi, walaupun terkadang mereka tetap mengeluhkan fasilitas dan gaji yang mereka dapat tidak sebanding dengan gaji sekolah lain pada umumnya.

C. Batasan Masalah

Ditinjau dari latar belakang dan fenomena maka peneliti membatasi masalah penelitian ini hanya menghubungkan kepemimpinan profetik dengan komitmen organisasi di MTS Al-Washliyah KS Bestari Tanjungbalai dalam masa kerja lebih kurang 15 tahun ke atas.

Adapun Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan Profetik adalah kepemimpinan yang berdasarkan nilai-nilai yang ada pada nabi dan menjadi panutan untuk menjadi seorang pemimpin yang jujur, amanah, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya atas kepemimpinannya.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah ada hubungan antara kepemimpinan profetik dengan komitmen organisasi karyawan di MTS Al-Washliyah KS Bestari Tanjungbalai?”

E. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan masalah dalam penelitian ini adalah mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kepemimpinan profetik dengan komitmen organisasi karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini secara :

a. Manfaat Teoritis

Pengetahuan mengenai hubungan antara kepemimpinan profetik terhadap komitmen organisasi karyawan dapat dikaji lebih lanjut pada penelitian ini, selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu psikologi yang menyangkut tentang kepemimpinan profetik terhadap komitmen organisasi.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan, karyawan dan badan organisasi lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Pengertian Karyawan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji atau upah. Malayu Hasibuan (dalam Dewi, 2012) mendefinisi karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

2. Status Karyawan

a. Karyawan Tetap

Pengertian Karyawan tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang bekerja di suatu badan (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Sedangkan dalam Kamus Bisnis dan Bank, pekerja tetap adalah pekerja / mereka yang bekerja dengan memperoleh upah / gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak dan dibayar tetap pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Berdasarkan Peraturan Dirjen Pajak Nomor 31/PJ/2009, pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

b. Karyawan Honorer

Pengertian pekerja honorer dalam Kamus Bisnis dan Bank adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Daerah.

c. Karyawan Kontrak

Pengertian Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI Ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).

B. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Mowday (Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, serta keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Lincoln (Sopiah, 2008) berpendapat komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Arishanti (dalam Kurniawan, 2015) memberi definisi komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi. Mayer (dalam Wardianto & Hendrati, 2014) mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu sikap yang relatif stabil dan dapat didefinisikan sebagai suatu keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, suatu kemauan untuk berusaha menggunakan segala daya bagi kepentingan organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Pendapat dari Luthans (2006) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi, proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan juga kemajuan yang berkelanjutan. Steers dan Porter (Sopiah, 2008)

mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Griffin & Bateman (Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi adalah dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai juga tujuan organisasi dan kemauan yang muncul dari adanya kesadaran untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi. Bathaw & Grant (Sopiah, 2008) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Blau & Global (dalam Kurniawan,2015) mendefenisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, keterlibatan kepada organisasi dan tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan adanya rasa percaya yang kuat terhadap organisasi yang membuat kesetiaan karyawan mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi dan memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

2. Tahapan-tahapan Terbentuknya Komitmen Organisasi

Minner (Sopiah, 2008) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasional, yaitu :

- a. Fase awal itu disebut dengan *initial commitmen*, faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah : karakteristik individu, harapan-harapan karyawan pada organisasi, dan karakteristik pekerjaan.

- b. Fase kedua itu disebut sebagai *commitment during early employment*. Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.
- c. Tahap akhir adalah Fase ketiga yang diberi nama *commitmen during latter career*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

Berdasarkan beberapa tahap-tahap terbentuknya komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa Fase awal adalah faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi seperti karakteristik individu, fase kedua yaitu karyawan sudah bekerja beberapa tahun, dan fase ketiga berpengaruh terhadap investasi, mobilitas kerja dan pengalaman selama ia bekerja.

3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Minner (Hadiyani, dkk., 2012) komitmen organisasi ditandai oleh tiga aspek, diantaranya :

- a. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Meyer, Allen, dan Smith (Sopiah 2008) mengatakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu :

- a. *Affective commitmenen*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. *Continuance commitmen*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan dari aspek-aspek yang telah disebutkan diatas bahwa ada 3 aspek komitmen yaitu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi (*Affective commitmen*) , *Continuance commitmen*, dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi tersebut (*Normative commitment*)

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

David (Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Menurut Luthans (2006), faktor komitmen organisasi ditentukan menurut variabel orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyelia). Bahkan faktor non-organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi maka dapat disimpulkan yaitu faktor personal seperti kepribadian, usia dan jenis kelamin termasuk dalam variabel orang, dan karakteristik pekerjaan seperti tantangan dalam pekerjaan, karakteristik struktur seperti besar/kecilnya organisasi, dan pengalaman kerja termasuk dalam faktor organisasi, yang dimana juga didalam faktor organisasi terdapat gaya kepemimpinan.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Luthans (2006), salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

C. Gaya Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan Profetik

Rivai & Arifin (2009) kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang artinya adalah orang yang berada di depan dan memiliki pengikut, baik orang tersebut menyenangi atau tidak. Ketika berbicara kepemimpinan maka ia akan berbicara mengenai perihal pemimpin, orang yang memimpin baik itu cara dan konsep, mekanisme pemilihan pemimpin, dan lain sebagainya.

Kepemimpinan bukan suatu yang istimewa, tetapi tanggung jawab, ia bukan fasilitas tetapi pengorbanan, juga bukan untuk berleha-leha tetapi kerja keras. Ia juga bukan kesewenang-wenangan bertindak tetapi kewenangan melayani. Kepemimpinan adalah berbuat dan kepeloporan bertindak (Rivai & Arifin, 2009).

Mansyur (2013) kepemimpinan yang berbasis pada aspek ruhaniah manusia, moralitas dan bersifat intrinsik adalah gaya kepemimpinan diri yang bersifat profetik (personal prophetic leadership). Kepemimpinan profetik adalah kepemimpinan bersifat kenabian. Nilai-nilai kepemimpinan profetik yang dimaksudkan di sini merujuk pada keteladanan Nabi Muhammad saw. Kepemimpinan profetik adalah kumpulan nilai-nilai kepemimpinan yang bersumber dari Nabi Muhammad saw dan Alquran sebagai dasar akhlak karimah (moralitas) dalam menata kehidupan diri secara intrinsik.

Adz-Dzakiy (Nashori, 2009) kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rosul / prophet melakukannya. Istilah profetik di Indonesia diperkenalkan oleh Kuntowijoyo (dalam Budiharto & Himam, 133-146) melalui gagasannya mengenai pentingnya ilmu sosial transformatif yang disebut ilmu sosial profetik. Ilmu sosial profetik tidak hanya menjelaskan dan mengubah fenomena sosial, tapi juga memberi petunjuk ke arah mana transformasi

dilakukan, untuk apa, dan oleh siapa. Ilmu sosial profetik mengusulkan perubahan berdasarkan cita-cita etik dan profetik tertentu (dalam hal ini etika Islam), yang melakukan reorientasi terhadap epistemologi, yaitu reorientasi terhadap *mode of thought* dan *mode of inquiry* bahwa sumber ilmu pengetahuan tidak hanya dari rasio dan empiri, tetapi juga dari wahyu.

Budiharto & Himam (Nashori, 2009) kepemimpinan profetik merupakan kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain dengan tulus melalui kekuatan pencerahan jiwa dan pembersihan ruhani untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana dilaksanakan oleh para nabi (*prophet*), *prophetic leadership* yang mengacu pada pola kepemimpinan para nabi, kepemimpinan para nabi atau profetik dapat pula diartikan sebagai sebuah kemampuan meneladani para nabi dalam memimpin diri sendiri dan mempengaruhi orang lain dengan niat murni (keikhlasan) untuk mencapai suatu tujuan bersama.

2. Aspek-aspek Kepemimpinan Profetik

Budiharto dan Himam (dalam Nashori, 2009) mengemukakan bahwa aspek-aspek kepemimpinan profetik ada empat, yaitu :

- a. *Shiddiq* berarti mengacu kepada kebenaran dalam berpikir, bersikap, dan bertindak yang datangnya dari Allah SWT. *Shiddiq* bisa diartikan benar, lurus, jujur, berpedoman pada nurani, sabar, dan konsisten dalam berpikir, bersikap, dan bertindak.
- b. *Amanah* dapat diartikan sebagai sikap profesional, terpercaya/ *trustworthy*, komitmen, dan tanggung jawab yang tinggi kepada tuhan, dan sesama manusia.
- c. *Tabligh* berarti mengajak orang lain melakukan kebaikan dan menjauhi hal-hal yang dilarang dalam agama, berkomunikasi asertif dan efektif.

- d. *Fathonah* dapat diartikan sebagai kecerdasan, kompeten dibidangnya, mempunyai keterampilan / skill, dan profesional. Seorang pemimpin pembelajar yang mampu berperan sebagai *problem solver* dalam menghadapi berbagai permasalahan dalam kelompok serta memiliki rasa percaya diri, inovatif, tepat azas dan sasaran, berkomitmen tinggi, dan memiliki kompetensi dalam jabatan yang diemban.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepemimpinan profetik berdasarkan kajian Budiharto & Himam ada empat yaitu, shiddiq, amanah, tabligh, fathanah.

D. Hubungan Antara Kepemimpinan Profetik dengan Komitmen Organisasi

Haryanto (dalam Wardianto & Hendrati, 2014) menjelaskan bahwa, komitmen organisasi adalah sebagai derajat identifikasi individu terhadap organisasi dan keinginan untuk melanjutkan partisipasi aktifnya di dalam organisasi. Penjelasan tersebut mengartikan bahwa seseorang yang memiliki derajat komitmen organisasi yang tinggi akan lebih memilih untuk tinggal lebih lama dan aktif berpartisipasi di dalam organisasinya. Berdasarkan dari penelitian sebelumnya Haryanto & Sriwidodo (dalam Wardianto & Hendrati, 2014) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, ada kecenderungan mereka puas terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi di mana mereka berada.

Sebagaimana dalam penelitian Indica (dalam Elsintania dan Archianti, 2016) bahwa variabel etos kerja islami secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Penelitian sebelumnya juga mengatakan bahwa persepsi seseorang terhadap nilai-nilai yang dibawa pemimpinnya ternyata juga memiliki hubungan dengan derajat komitmen mereka terhadap organisasi Watson (dalam Wardianto & Hendrati, 2014). Hasil

Penelitian sebelumnya oleh Gao & Bai (dalam Wardianto & Hendrati, 2014) juga mengatakan bahwa pemimpin yang transformasional meningkatkan komitmen organisasi karyawan (yang masih ada hubungan keluarga dengan pemilik bisnis) pada bisnis keluarga di China. Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kenabian dan etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi, Artinya, kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami bersama-sama memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Elsintania & Archianti, 2016).

Kepemimpinan yaitu melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikutnya, karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifat kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan (Sopiah, 2008). Pemimpin merupakan orang yang dapat mempengaruhi bawahannya dengan sikap dan perilaku yang di tunjukkan baik itu yang positif maupun negatif, dengan sikap dan perilaku tersebut dapat di lihat pula perilaku yang ditunjukkan karyawan apakah perilaku positif atau negatif.

Menurut Elsintania dan Archianti (2016) mengatakan jika seorang pemimpin baik muslim ataupun non muslim mengamalkan sikap-sikap kepemimpinan nabi dalam organisasi yang dipimpinnya, maka pemimpin tersebut akan mengadaptasi etos kerja yang bersumber dari nilai-nilai keislaman (etos kerja islami) yaitu berlandaskan dari AlQurandan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Kemudian nilai-nilai yang telah diadaptasi tersebut, dijadikan sebuah etika dan berkembang menjadi budaya di antara karyawan atau anggota organisasinya, maka karyawan yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka.

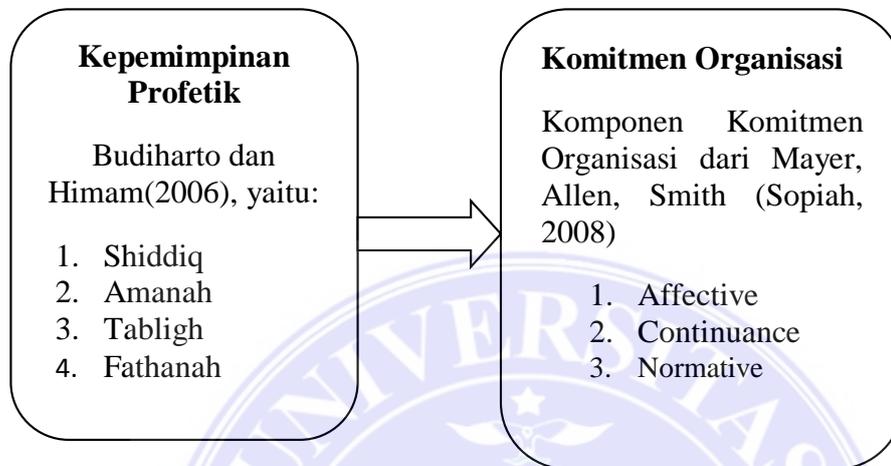
Menurut Budiharto (dalam Nashori, 2009) kepemimpinan Profetik merupakan kepemimpinan yang berdasarkan pada kepemimpinan nabi, yang mana kepemimpinan profetik memiliki beberapa aspek yaitu, siddiq (jujur), amanah (bertanggung jawab), tabligh (menyampaikan), dan Fathanah (cerdas).

Dari penelitian yang dilakukan oleh Elsintania dan Archianti (2016) bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan profetik dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi. Jika kepemimpinan kenabian yang dimiliki oleh atasan dan etos kerja islami yang diterapkan secara baik oleh perusahaan sama-sama berkesinambungan dengan baik dan terus ditingkatkan maka secara otomatis nilai komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi akan meningkat secara baik juga.

Luthans (2006) mengungkapkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor dilihat dari segi variabel orang dan organisasi. Dimana faktor gaya kepemimpinan masuk kedalam komitmen organisasi.

E. Kerangka Konseptual

Dari teori diatas peneliti dapat membuat kerangka konseptual dalam skema di bawah ini, yaitu :



F. Hipotesis Penelitian

Dari uraian di atas maka hipotesisnya adalah ada hubungan positif antara kepemimpinan profetik dengan komitmen organisasi pada karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi kepemimpinan profetik yang diterapkan maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Begitupula sebaliknya semakin rendah kepemimpinan profetik yang diterapkan maka semakin rendah komitmen organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Syatori dan Nanang (2012) metode pengumpulan data kuantitatif adalah cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan atau memecahkan masalah yang dihadapi dan dilakukan secara hati-hati dan sistematis. Dan data –data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena ingin memperoleh penjelasan yang bersifat umum dari permasalahan yang ada dan yang diangkat menjadi variabel-variabel penelitian.

B. Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Tergantung (*dependent variable*) : Komitmen Organisasi

Variabel tergantung, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

2. Variabel Bebas (*independent variable*) : Kepemimpinan Profetik

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)

C. Defenisi Operasional

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi dan suatu bentuk komitmen dalam

melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Tinggi rendahnya komitmen organisasi diungkapkan dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek dari teori Allen & Mayer (Sopiah, 2008) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

2. Kepemimpinan Profetik

Kepemimpinan profetik merupakan kepemimpinan yang berbasis pada aspek ruhaniah manusia, moralitas dan bersifat intrinsik untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan bersama sebagaimana para nabi dan rosul / prophet melakukannya. Tinggi rendahnya kepemimpinan profetik diungkapkan dengan menggunakan skala kepemimpinan profetik yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek dari teori Budiharto dan Himam (2006) yaitu *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah*.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah suatu kumpulan atau keseluruhan objek yang akan dikaji atau diteliti (Gunawan, 2015). Maka dari itu peneliti mengambil populasi penelitian ini seluruh karyawan di MT, sebagaimana yang tercantum di tabel 1.

Tabel 1. Tempat dan Jumlah Karyawan yang ingin diteliti

No	Nama Sekolah	Jumlah karyawan
1	MTS Al-Washliyah KS Bestari	28
2	MTSS DAR AL-FALAH	13
3	YAYASAN MADRASAH PENDIDIKAN ISLAM	51
4	PESANTREN AL JAM'İYATUL WASHLIYAH	37
5	MTSS BINAAN KEMENAG	14
TOTAL		143

2. Sampel

Sampel adalah sebagai bagian dari populasi. Jika digambarkan sampel berada pada bagian terkecil dari target populasi sebagaimana digambarkan oleh leeuw, Hok & Dilman (Gunawan,2015).Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling. Jumlah sampel penelitian ini terdapat 30 karyawan yang terdiri dari laki-laki dan perempuan dan tidak ada batasan umur yang ditentukan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2008) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik samplingnya adalah purposive sample. Menurut Sugiyono (2014) Sampling Purposive atau purposive sample adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun ciri-ciri sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 15 tahun dan bekerja di MTS Tanjungbalai.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode skala. Metode skala digunakan karena data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologis yang dapat diungkap secara langsung mulai dari indikator-indikator perilaku. Skala ini merupakan suatu alat ukur dengan menggunakan daftar pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga responden memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala komitmen organisasi dan skala kepemimpinan profetik.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua skala pengukuran yaitu skala komitmen organisasi dan kepemimpinan profetik.

1. Skala Kepemimpinan Profetik

Skala kepemimpinan profetik ini disusun berdasarkan pada teori kepemimpinan profetik menurut Budiharto, skala ini digunakan untuk mengungkap kepemimpinan profetik yang dimunculkan oleh atasan yaitu dengan aspek-aspek :

- a. *Siddiq*
- b. *Amanah*
- c. *Tabligh*
- d. *Fathanah*

2. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi ini disusun oleh peneliti yang berdasarkan pada teori komitmen organisasi menurut Allen & Mayer, skala ini digunakan untuk mengungkap komitmen organisasi yang dimunculkan oleh karyawan yaitu dengan aspek-aspek :

- a. *affective commitment*
- b. *continuance commitment*
3. *normative commitment*

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2010), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- a. r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
- b. $\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
- c. $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir
- d. $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
- e. $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor x
- f. $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y
- g. n = Jumlah subjek
- h.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *abily*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (reliable). Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang

belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliabel (Azwar, 2010). Untuk mengetahui berapa besar indeks reliabilitas skala digunakan teknik formula Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma G^2}{Gt} \right)$$

Keterangan:

- R_{11} : Koefisien reliabilitas alpha
- n : Jumlah butir soal
- ΣG : Varians butir soal
- Gt : Varians total

G. Metode Analisis Data

Penelitian ini adalah kuantitatif, analisa data data merupakan kegiatan setelah sata dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik Analisa Korelasi. Teknik Analisa Korelasional adalah teknik analisa statistik mengenai hubungan atara dua variabel. Adapun rumus yang digunakan untuk mengolah data tersebut adalah rumus *product moment* dari Pearson dengan bantuan SPSS *for windows 18.0 version*.

Product moment rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total, dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y^2)}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} =Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total

$\sum XY$ =Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total

$\sum X$ =Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir

$\sum Y$ =Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek

$\sum X^2$ =Jumlah kuadrat skor x

$\sum Y^2$ =Jumlah kuadrat skor y

N=Jumlah subjek

Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi SPSS 18.0 *for Windows*. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi yaitu:

a. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan menggunakan SPSS 18.0 *for windows*. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Data dilakukan terdistribusi jika harga $p > 0,05$.

b. Uji Linearitas

Adapun maksud dari uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas menggunakan SPSS 18.0 *for windows*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. S. 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiharto. S & Himam. F (2006). Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Psikologi*. Volume 33, No 2, 133-146.
- Dewi, Sarita Permata. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (STUDI KASUS Pada SPBU ANAK CABANG PERUSAHAAN RB.GROUP).*Jurnal Nominal*.Volume 1, No.1, Tahun 2012.
- Elsintania. F& Archianti. P (2016). Pengaruh kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 2 (1), .41-55.
- Gunawan, A.M. 2015. *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi Dan Sosial*. Yogyakarta. Parama Publishing.
- Hadiyani, I. M., Karmiyati, D., & Ingarianti, M.T. (2012). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. Prosiding seminar nasional *peran budaya organisasi terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi*. (hal. 157-175). Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Kingkin, P., Rosyid, F.H., & Arjanggih, R. (2013). Kepuasan kerja dan masa kerja sebagai prediktor komitmen organisasi pada karyawan PT Royal Korindah di Purbalingga. *Proyeksi*, 5(1), 17-32.
- Kurniawan Albert (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95-118.
- Luthans. F. 2006. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Mansyur. Y. A (2013). Personal prophetic leadership sebagai model pendidikan karakter intrinsik atasi korupsi. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 1, 15-27.
- Nashori. F. 2009. *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Rivai & Arifin. 2009. *ISLAMIC LEADERSHIP*. Jakarta: PT Bumi A.
- Soeyitno, Adisty Herwidaningtyas. (2013). Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpin Partisipatif atasan dengan Kinerja Karyawan di RS. MUJI RAHAYU SURABAYA. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol 02, No. 1, Februari.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C. V Andi Offset.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Syatori, N.T & Nanang, G. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Taurisa. M. C & Ratnawati. I (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 19 (2), 170 – 187.
- Umam Khairul. 2010. *Perilaku organisasi*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Wardianto. M & Hendrati. F (2014). Korelasi motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pengurus pondok pesantren. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 3 (3), 269 – 282.

The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central figure of a person with wings, standing on a tiered pedestal. Above the figure is a five-pointed star. Below the figure is an open book. The letters 'M' and 'A' are prominently displayed in the center of the emblem. The words 'UNIVERSITAS' and 'MEDAN AREA' are written in a circular path around the central elements.

LAMPIRAN
SKALA KEPEMIMPINAN PROFETIK DAN KOMITMEN
ORGANISASI

ANGKET
MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda memilih jawaban
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda.
Pilihan jawaban yang tersedia adalah :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Berilah tanda centang ✓ pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih.
Apa bila anda ingin memperbaiki jawaban berilah tanda (=) pada jawaban yang ingin diperbaiki, kemudian pilihlah jawaban baru.
5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.
6. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah

Selamat Mengerjakan

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Skala I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang berorganisasi di sekolah ini				
2	Saya sangat senang bekerja disini karena mendapat manfaat yang besar bagi kehidupan saya				
3	Saya merasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal disekolah ini				
4	Saya merasakan sekolah ini sudah menjadi sebagian dari hidup saya				
5	Ada beberapa keuntungan yang saya dapatkan selama bekerja disini				
6	Saya merasa bahwa masalah yang ada disekolah adalah masalah saya juga				
7	Saya merasa sekolah ini sangat berarti untuk saya				
8	Jika saya pindah kerja, belum tentu saya mendapatkan imbalan seperti yang saya terima disini				
9	Menurut saya kesetiaan sangat dibutuhkan di dalam pekerjaannya untuk tetap tinggal dan menyelesaikan tanggung jawabnya				

10	Saya merasa di sekolah ini sudah seperti keluarga saya sendiri				
11	Saya tidak berniat untuk keluar dari sekolah ini walaupun saya memiliki peluang untuk bekerja di sekolah lain				
12	Apapun yang terjadi pada sekolah, tidak akan saya tinggalkan				
13	Saya tidak merasa senang bekerja di sekolah ini				
14	Saya merasa sangat rugi jika saya meninggalkan sekolah ini				
15	Kekurangan dan kelebihan yang ada disekolah senantiasa saya tutupi atau ikut membantu membenahi sekolah				
16	Saya tidak peduli jika sekolah ini di tutup				
17	Apabila ada tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, maka saya akan tetap memilih untuk bekerja di sekolah ini				
18	Saya mempunyai perasaan memiliki yang kuat terhadap sekolah ini				
19	Saya tidak merasakan kelekatan secara emosional pada sekolah ini				
20	Saya dapat meninggalkan sekolah ini karena tidak merasa mendapatkan manfaat disini				

21	Saya tidak merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap tinggal di sekolah ini				
22	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga di dalam sekolah ini				
23	Saya merasa tidak diuntungkan selama bekerja disini				
24	Saya tidak peduli dengan masalah yang ada di sekolah ini				
25	Jika saya keluar dari sekolah ini, saya pasti memiliki imbalan yang lebih dari sekolah ini				
26	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia pada sekolah tempat dia bekerja				
27	Saya tidak takut meninggalkan sekolah ini walaupun saya tidak memiliki rencana pekerjaan lain				
28	Jika terjadi masalah yang besar terhadap sekolah, maka saya akan meninggalkan sekolah				
29	Saya tidak merasa dirugikan ketika saya meninggalkah sekolah ini				
30	Saya tidak peduli dengan keadaan yang ada disekolah dan tidak ingin ikut campur dengan keadaan sekolah				

31	Apabila ada tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, maka saya akan pindah kerja				
32	Saya tidak mempunyai perasaan memilikimki yang kuat terhadap sekolah ini				

Skala II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pemimpin bekerja berdasarkan apa yang dikatakannya				
2	pemimpin bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil				
3	Pemimpin menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah di pahami oleh guru dan karyawan				
4	Pemimpin memberikan jalan keluar dari masalah yang dihadapi oleh sekolah				
5	Pemimpin menepati janji yang telah disepakati				
6	Apabila Pemimpin kami melakukan sebuah kesalahan maka ia bertanggung jawab atas keputusannya				
7	Pemimpin kami menegur dengan cara yang sopan				
8	Pemimpin memberikan jawaban atas permasalahan kerja yang dihadapi oleh karyawan				

9	Pemimpin bersemangat diawal kepemimpinannya hingga saat ini				
10	Saya yakin dengan apa yang disampaikan oleh pemimpin saya				
11	Pemimpin kami adalah seseorang yang bisa menyampaikan arahan-arahan kepada karyawan untuk setia pada sekolah				
12	Pemimpin senantiasa mempunyai ide-ide cerdas untuk memperbaiki sekolah				
13	Pemimpin saya adalah seseorang yang konsisten dengan pendiriannya				
14	Apapun yang disampaikan oleh pemimpin, saya memercayainya				
15	Pemimpin sekarang mengatakan kelebihan dan kekurangannya				
16	Pemimpin senantiasa membuat nuansa baru ditempat sekolah				
17	Pemimpin kami tidak melakukan sesuatu berdasarkan dari yang dikatakannya				
18	Bagi saya pemimpin yang sekarang bisa dapat dipercaya				
19	Pemimpin sekarang bersedia mengakui kelemahannya				

20	Pemimpin saya terlihat kurang mampu menguasai beberapa permasalahan yang ada di sekolah				
21	Pemimpin saya tidak menepati janji yang sudah disepakati				
22	Pemimpin melempar tanggung jawab apabila terjadi sesuatu dengan sekolah				
23	Pemimpin saya akan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya				
24	Permasalahan yang kami hadapi tidak dapat terselesaikan dengan baik karena tidak menemukan alternatif penyelesaiannya				
25	Pemimpin saya kurang bersemangat saat menjadi pemimpin dari awal hingga saat ini				
26	Pemimpin tidak peduli dengan dengan kesalahan yang telah diperbuatnya				
27	Pemimpin saya akan meminta maaf apabila terjadi kesalahan dalam mengambil keputusan				
28	Pemimpin tidak mempunyai cara atau ide untuk memperbaiki sekolah menjadi lebih baik lagi				
29	Pemimpin saya kurang mampu menunjukkan pendiriannya dalam menyampaikan sesuatu				
30	Saya merasa ragu dengan apa yang disampaikan oleh atasan saya				

31	Pemimpin kami menyampaikan informasi dengan cara berbelit-belit dan susah untuk dipahami				
32	Pemimpin tidak memiliki rencana untuk membuat sekolah menjadi lebih baik.				
33	Apa yang disampaikan oleh atasan saya belum tentu benar menurut saya				
34	Pemimpin saya menyampaikan sesuatunya dengan nada suara yang tinggi				
35	Menurut saya pemimpin yang sekarang tidak dapat dipercaya				
36	Pemimpin kami jarang berkomunikasi secara personal dengan karyawan				
37	Pemimpin sekrang tidak mau mengatakan apa kelebihan dan kekurangannya pada karyawan				
38	Pemimpin saya tidak mau mengakui kekurangannya di depan karyawan				
39	Pemimpin saya melakukan sesuatu yang tidak bisa ia lakukan				
40	Pemimpin saya tidak mau meminta maaf apabila terjadi kesalahan berdasarkan keputusannya				



**LAMPIRAN
HASIL DATA MENTAH**

18	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	126	
19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	128	
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	149		
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120		
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159		
23	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	121	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	129
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159

Data Komitmen Organisasi

N O	AITEM																											TOTA L							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28	29	30	31	32		
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	100		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	117	
3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	107		
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	114
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	122	
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	113
7	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	1	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	94	
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	90	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	2	107	
10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	91	
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	88	
12	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	119		

13	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	101
14	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	111
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	113
16	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	108
17	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	108
18	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	110	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
20	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	110
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
23	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	88
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108



```
RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013  
VA R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028  
VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036  
VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('Kepemimpinan Profetik') ALL  
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability



Notes

	Output Created	23-Aug-2017 00:15:43
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY
Resources	<pre> /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('Kepemimpinan Profetik') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Processor Time	0:00:00.016
Elapsed Time	0:00:00.013

[DataSet0]

Scale: Kepemimpinan Profetik

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	135.60	202.386	.617	.962
VAR00002	135.47	205.154	.578	.962
VAR00003	135.53	205.430	.510	.962
VAR00004	135.57	208.185	.292	.963
VAR00005	135.50	207.155	.394	.963
VAR00006	135.47	206.602	.459	.962
VAR00007	135.47	205.637	.538	.962
VAR00008	135.47	206.189	.493	.962
VAR00009	135.57	203.840	.613	.962
VAR00010	135.77	202.944	.640	.962
VAR00011	135.70	202.562	.668	.961
VAR00012	135.70	203.734	.585	.962
VAR00013	135.70	202.148	.697	.961
VAR00014	135.80	201.752	.730	.961
VAR00015	135.83	196.971	.866	.960

VAR00016	135.97	209.895	.181	.963
VAR00017	136.07	205.168	.247	.965
VAR00018	135.83	199.661	.647	.962
VAR00019	135.90	198.024	.696	.961
VAR00020	135.87	197.982	.815	.961
VAR00021	135.70	200.079	.845	.961
VAR00022	135.90	201.059	.642	.962
VAR00023	135.97	208.309	.156	.965
VAR00024	136.00	196.759	.621	.962
VAR00025	135.73	200.961	.780	.961
VAR00026	135.87	199.913	.640	.962
VAR00027	135.90	201.886	.661	.961
VAR00028	135.80	201.821	.725	.961
VAR00029	135.83	200.695	.717	.961
VAR00030	135.77	202.392	.680	.961
VAR00031	135.70	200.907	.785	.961
VAR00032	135.70	202.217	.692	.961
VAR00033	135.93	195.995	.758	.961
VAR00034	135.73	200.685	.799	.961

VAR00035	135.77	201.564	.738	.961
VAR00036	135.73	201.375	.750	.961
VAR00037	136.03	197.068	.802	.961
VAR00038	135.80	198.993	.740	.961
VAR00039	135.73	200.685	.799	.961
VAR00040	135.73	201.789	.636	.962

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
139.23	212.461	14.576	40



**LAMPIRAN
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA KOMITMEN ORGANISASI**

```
NEW FILE. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004  
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012  
VAR00013 VA R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019  
VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027  
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 /SCALE('Komitmen Organisasi')  
ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability



Notes

	Output Created	23-Aug-2017 00:16:27
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027</p> <p>VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032</p> <p>/SCALE('Komitmen Organisasi') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>

Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.017



[DataSet1]

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	32

Item-Total Statistics

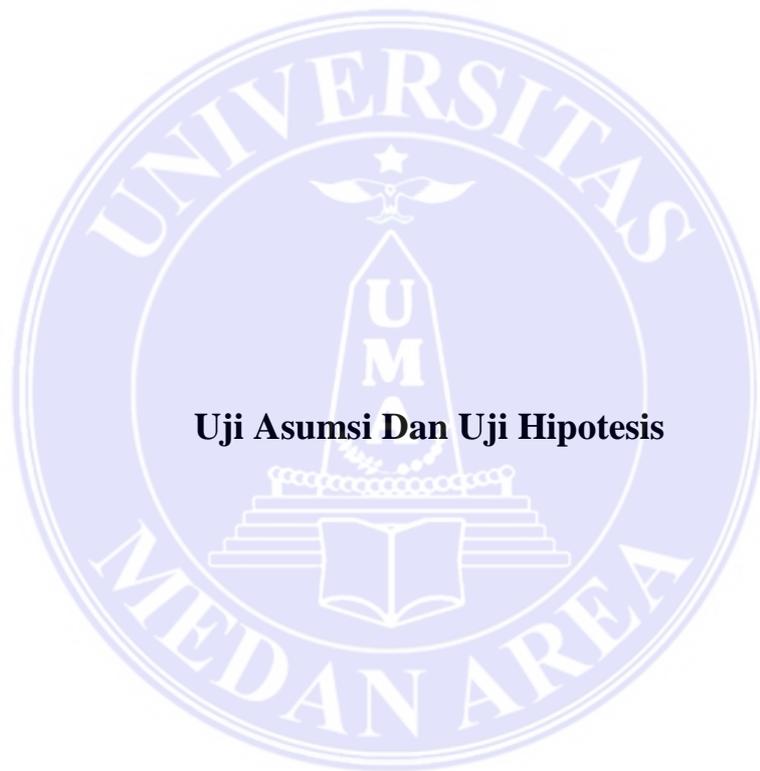
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	101.80	76.510	.545	.906
VAR00002	101.77	77.220	.472	.907
VAR00003	101.83	78.075	.352	.909
VAR00004	101.83	75.178	.694	.904
VAR00005	102.10	77.679	.416	.908
VAR00006	101.90	76.783	.493	.907
VAR00007	101.83	75.247	.600	.905
VAR00008	102.00	74.483	.475	.908
VAR00009	101.73	76.202	.615	.905
VAR00010	101.80	76.166	.587	.905
VAR00011	102.30	75.459	.510	.906
VAR00012	102.50	75.638	.609	.905
VAR00013	101.90	76.576	.452	.907
VAR00014	102.40	77.697	.216	.914
VAR00015	101.90	76.024	.581	.905

VAR00016	101.93	72.823	.603	.905
VAR00017	102.57	74.599	.499	.907
VAR00018	102.23	79.082	.301	.909
VAR00019	102.37	77.068	.526	.906
VAR00020	102.63	77.137	.278	.912
VAR00021	102.20	76.993	.473	.907
VAR00022	102.07	76.271	.574	.906
VAR00023	102.17	77.799	.432	.908
VAR00024	102.10	77.059	.492	.907
VAR00025	102.30	80.079	.149	.911
VAR00026	102.33	74.437	.708	.903
VAR00027	102.30	78.148	.402	.908
VAR00028	102.17	76.971	.458	.907
VAR00029	102.43	75.978	.499	.907
VAR00030	102.20	76.717	.505	.907
VAR00031	102.47	78.809	.333	.909
VAR00032	102.37	77.551	.464	.907

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
105.43	81.426	9.024	32





Uji Asumsi Dan Uji Hipotesis

```
CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations



Notes

	Output Created	23-Aug-2017 00:30:30
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X Y</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.012

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KEPEMIMPINAN PROFETIK	125.87	13.950	30
KOMITMEN ORGANISASI	96.47	8.472	30

Correlations

		KEPEMIMPINAN PROFETIK	KOMITMEN ORGANISASI
KEPEMIMPINAN PROFETIK	Pearson Correlation	1	.560**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN
UJI NORMALITAS

NEW FILE. NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

	Output Created	23-Aug-2017 00:28:29
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	<p>NPAR TESTS</p> <p>/K-S(NORMAL)=X Y</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING ANALYSIS.</p>
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.007
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
KEPEMIMPINAN PROFETIK	30	125.87	13.950	105	144
KOMITMEN ORGANISASI	30	96.47	8.472	80	111

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPEMIMPINAN PROFETIK	KOMITMEN ORGANISASI
	N	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	125.87	96.47
	Std. Deviation	13.950	8.472
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.238
	Positive	.163	.092
	Negative	-.157	-.238
	Kolmogorov-Smirnov Z	.893	1.306
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.403	.066

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**LAMPIRAN
UJI LINIERITAS**

* Curve Estimation. TSET NEWVAR=NONE. CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X
/CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.

Curve Fit

Notes

	Output Created	23-Aug-2017 00:29:26
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	<p style="text-align: center;">CURVEFIT</p> <p style="text-align: center;">/VARIABLES=Y WITH X</p> <p style="text-align: center;">/CONSTANT</p> <p style="text-align: center;">/MODEL=LINEAR</p> <p style="text-align: center;">/PRINT ANOVA</p> <p style="text-align: center;">/PLOT FIT.</p>
Resources	Processor Time	0:00:00.280
	Elapsed Time	0:00:00.290
Use	From	First observation

	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MPREDICT = 1000
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
	Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
	Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
	Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
	Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND

Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet2]

Model Description

	Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1	KOMITMEN ORGANISASI
Equation	1	Linear
	Independent Variable	KEPEMIMPINAN PROFETIK
	Constant	Included
	Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	30
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	KOMITMEN ORGANISASI	KEPEMIMPINAN PROFETIK
Number of Positive Values	30	30
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

KOMITMEN ORGANISASI

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.560	.314	.290	7.141

The independent variable is KEPEMIMPINAN PROFETIK.

ANOVA

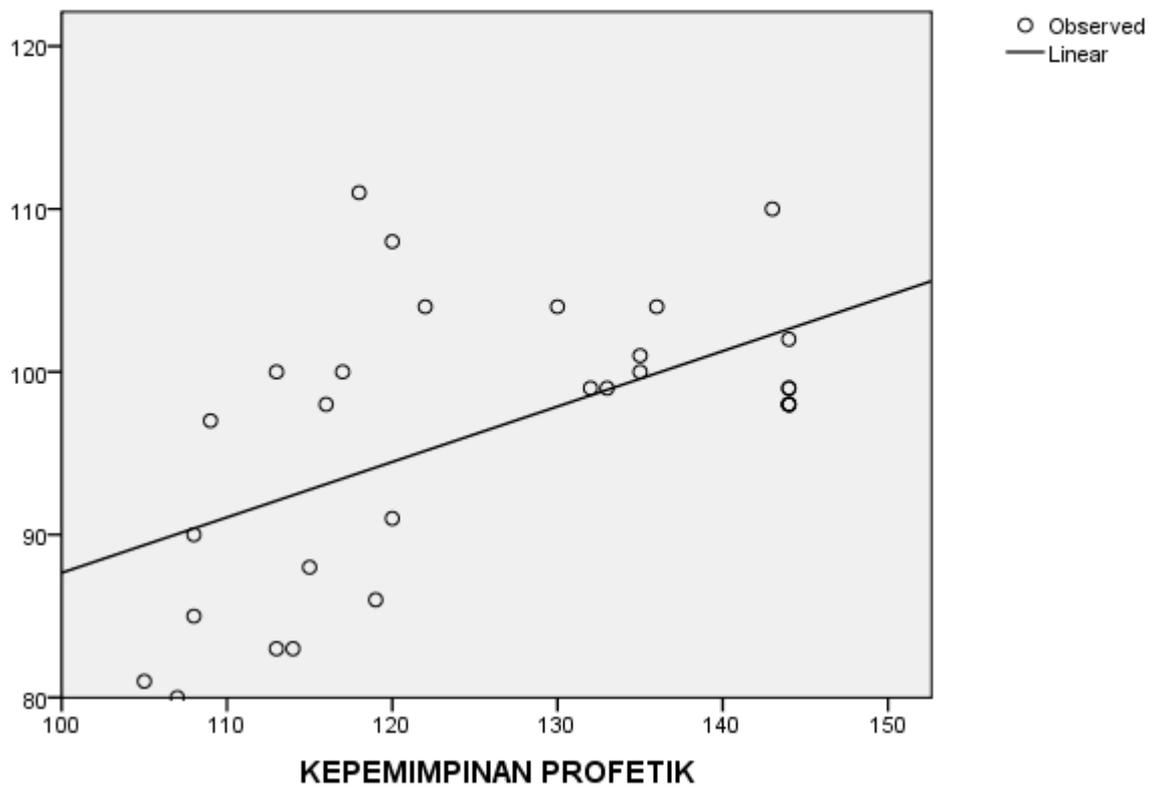
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	653.805	1	653.805	12.823	.001
Residual	1427.661	28	50.988		
Total	2081.467	29			

The independent variable is KEPEMIMPINAN PROFETIK.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
KEPEMIMPINAN PROFETIK	.340	.095	.560	3.581	.001
(Constant)	53.625	12.035		4.456	.000

KOMITMEN ORGANISASI



**SURAT KETERANGAN
BUKTI PENELITIAN**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1186 /FPSI/01.10/VIII/2017
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 3 Agustus 2017

Yth, Kepala Sekolah Yayasan Madrasah Pendidikan
Islam Sei Tulang Raso Kota Tanjungbalai
Jl. Besar Teluk Nibung Kota Tanjungbalai
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Riki Sanjaya Lubis
NPM : 13 860 0059
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Yayasan Madrasah Pendidikan Islam Sei Tulang Raso Kota Tanjungbalai Jl. Besar Teluk Nibung Kota Tanjungbalai guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di MTS Kota Tanjungbalai*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan Bidang Akademik,

Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 181 /FPSI/01.10/VIII/2017
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 3 Agustus 2017

Yth, Kepala Sekolah MTSS DAR AL- Falah
Jl. Jend. Sudirman Kec. Tanjungbalai Selatan, Kota
Tanjungbalai
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Riki Sanjaya Lubis
NPM : 13 860 0059
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di MTSS DAR AL- Falah Jl. Jend. Sudirman Kec. Tanjungbalai Selatan, Kota Tanjungbalai guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di MTS Kota Tanjungbalai*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 179 /FPSI/01.10/VIII/2017
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 3 Agustus 2017

Yth, Kepala Sekolah MTSS Binaan Kemenag
Jl. SMA Negeri 3, Kec. Datuk Bandar, Kota
Tanjungbalai
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Riki Sanjaya Lubis
NPM : 13 860 0059
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di MTSS Binaan Kemenag Jl. SMA Negeri 3, Kec. Datuk Bandar, Kota Tanjungbalai guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di MTS Kota Tanjungbalai*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Tembusan

- Mahasiswa Ybs





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 123 /FPSI/01.10/VIII/2017
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 3 Agustus 2017

Yth, Kepala Sekolah MTSS AI - Washliyah KS
Bestari
Jl. Mulia, Kuala Silo, Kec. Tanjungbalai Utara, Kota
Tanjungbalai
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Riki Sanjaya Lubis
NPM : 13 860 0059
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di MTSS AI - Washliyah KS Bestari Jl. Mulia, Kuala Silo, Kec. Tanjungbalai Utara, Kota Tanjungbalai guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di MTS Kota Tanjungbalai".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : ~~122~~ /FPSI/01.10/VIII/2017
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 3 Agustus 2017

Yth, Kepala Sekolah Pesantren Al Jam'iyatul
Washliyah Kota Tanjungbalai
Jl. Jend Sudirman Km. 2,5 Sijambi,Kota
Tanjungbalai
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

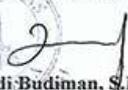
Nama : Riki Sanjaya Lubis
NPM : 13 860 0059
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Pesantren Al Jam'iyatul Washliyah Kota Tanjungbalai Jl. Jend Sudirman Km. 2,5 Sijambi,Kota Tanjungbalai guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di MTS Kota Tanjungbalai*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arstp



**SURAT KETERANGAN
SELESAI PENELITIAN**



**YAYASAN MADRASAH PENDIDIKAN ISLAM
SEI TUALANG RASO KOTA TANJUNGBALAI
MADRASAH TSANAWIYAH**

Sekretariat : Jalan Besar Teluk Nibung Telp. (0823) 93531 Tanjungbalai

SURAT KETERANGAN

Nomor : 698/SK-MTsS YMPI/STR/PP.005/1438-2017

Berdasarkan Surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor : 1180/FPSI/01.10/VIII/2017 tanggal 3 Agustus 2017 tentang Pengambilan Data, maka yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Madrasah Pendidikan Islam Sei. Tualang Raso Kota Tanjungbalai, menerangkan bahwa :

Nama : **Riki Sanjaya Lubis**
NPM : 13 860 0059
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

benar telah melakukan pengambilan data di MTsS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjungbalai pada tanggal 03 Agustus 2017 sebagai syarat penyusunan Skripsi dengan judul :

“Hubungan Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Di MTS Kota Tanjungbalai”

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanjungbalai, 21 Agustus 2017
MTsS YMPI Sei. Tualang Raso
Kota Tanjungbalai
Kepala Madrasah,

H. FAISAL, B.Ed, SHI



**MADRASAH TSANAWIYAH
BINAAN KEMENTERIAN AGAMA
KOTA TANJUNGBALAI**

Jl. SMA Negeri 3 Kel. Gading Kec. Dukung Bandar Kota Tanjungbalai

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTS-B.02.18/PP.011/027/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Binaan Kementerian Agama Tanjungbalai menyatakan bahwa:

Nama : RIKI SANJAYA LUBIS
NPM : 13 860 0059
Program Studi : Ilmu Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan di MTs Kota Tanjungbalai

Telah melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data di MTs Binaan Kementerian Agama Tanjungbalai sebagaimana yang diperlukan untuk tulisan Ilmiah dan Penyusunan Skripsi untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian surat keterangan ini dibuat sebagaimana mestinya.

Tanjungbalai, 21 Agustus 2017
Kepala MTs Binaan Kemenag
Kota Tanjungbalai



AHMAD HUSIN, S.Ag
Nip 19700310 200003 1 004



YAYASAN PERGURUAN DAAR ALFALAH
MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA DAAR AL FALAH
DAAR AL FALAH TSANAWIYAH JUNIOR HIGH SCHOOL

Jalan Jenderal Sudirman Nomor 47 Kota Tanjungbalai Kode Pos. 21311 Provinsi Sumatera Utara

NPSN : 10212058

NSM : 121212740004

SURAT KETERANGAN

Nomor : 270/YAPDA-MTs/TB/VIII/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala MTsS Daar Al Falah Kota Tanjungbalai:

Nama : Drs. H. Khairul Fuad,BA
Jabatan : Kepala MTsS Daar Al Falah
Kota Tanjungbalai

Menerangkan bahwa:

Nama : Riki Sanjaya Lubis
NPM : 13 860 0059
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar nama tersebut di atas telah melaksanakan pengambilan data di MTsS Daar Al Falah Kota Tanjungbalai mulai tanggal 16 Agustus 2017 sampai dengan 19 Agustus 2017.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tanjungbalai, 21 Agustus 2017

Kepala MTsS Daar Al Falah





SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : EKS-069/PP/AW-GD/B.05/V/VIII/2017

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : GUSTAMLS.Sos.I
Jabatan : Pimpinan Pondok Pesantren Al Washliyah Kota Tanjungbalai

Dengan ini menerangkan :

Nama : RIKI SANJAYA LUBIS
NPM : 12 860 0059
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar telah melakukan penelitian di Pesantren Al Washliyah Gading Kota Tanjungbalai. Dengan judul Penelitian "*Hubungan Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan di MTs Kota Tanjungbalai*" pada tanggal 16 s.d 19 Agustus 2017 pada tingkat Madrasah Tsanawiyah (MTs).

Demikian surat keterangan ini kami perbuat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

نصر من الله وفتح قريب و بشر المؤمنين
وبالله التوفيق والهداية والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Pimpinan Pesantren Al-Jam'iyatul Washliyah
Kel.Gading Kota Tanjungbalai

GUSTAMLS.Sos.I




SURAT KETERANGAN

Nomor : 168/ MTs.S-AW / KSB/ TB / VIII /2017

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra.Hj. NURUL ASYIAH
Jabatan : Kepala MTs.S Al-Washliyah Ks.Bestari
Jl.Mulia Kel.Kuala Silo Bestari
Kec. Tanjungbalai Utara
Kota Tanjung Balai
Alamat : Jl.Rukun Ss.Dengki

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : RIZKI SANJAYA LUBIS
NPM : 12 860 0059
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar telah melakukan penelitian di MTs.Al-Washliyah KS.Bestari Kota Tanjungbalai. Dengan judul Penelitian "Hubungan Kepemimpinan Profektif Dengan Komitmen Organisasi Karyawan di MTs Kota Tanjungbalai" pada tanggal 16 s.d 19 Agustus 2019 pada tingkat Madrasah Tsanawiyah.

Demikianlah Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Tanjungbalai , 21 Agustus 2017

Kepala MTs. Al-Washliyah
KS. Bestari Kota Tanjungbalai

Dra.Hj. Nurul Asyiah