

Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus LDK Al-Ihsan UIN Antasari Banjarmasin

Khairunnisa, Musfichin dan Shanty Komalasari
Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin

Abstract

Organizational commitment is a desire that a person has to stay afloat and involve himself in every organized activity. Organizational commitment appears in a person due to emotional ties and moral support both to fellow members of the organization and to leaders and members. Basically, people who have good organizational commitment will have these aspects in themselves, namely identification, loyalty, and involvement. So in this case, the researcher wants to do research on the Influence of Prophetic Leadership and Organizational Climate on Organizational Commitment in Al Ihsan LDK Management UIN Antasari Banjarmasin. This research is a quantitative research with associative research type. The population in this study were 51 administrators of LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. The results of this study are: 1) There is a significant influence between prophetic leadership on organizational commitment to the board of SDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin with a significance level of 0.018 ($p < 0.05$) with an effective contribution of 10.9%. 2) There is a significant influence between organizational climate on organizational commitment to the management of SDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) with an effective contribution of 48.0%. 3) There is a significant influence between prophetic leadership and organizational climate on organizational commitment to the management of LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) and together provide an effective contribution of 53.7%.

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

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh seseorang untuk tetap bertahan serta melibatkan dirinya dalam setiap kegiatan di organisasi. Komitmen organisasi muncul dalam diri seseorang disebabkan oleh ikatan emosional serta dukungan moral, baik terhadap sesama anggota organisasi maupun dengan pemimpin dan anggota. Pada dasarnya orang yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan memiliki aspek-aspek ini di dalam dirinya, yaitu identifikasi, loyalitas, serta keterlibatan. Maka dalam hal ini, peneliti ingin melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada

Pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah 51 orang pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. Adapun hasil dari penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan taraf signifikansi sebesar 0,018 ($p < 0,05$) dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 10,9%. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 48,0%. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 53,7%.

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

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

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

Komitmen organisasi menurut Wesson dkk adalah suatu kemauan pada sebagian individu untuk terus bertahan dalam sebuah organisasi (Colquit dkk., 2011). Islam sendiri melihat komitmen organisasi sebagai orang yang istiqomah dalam upaya melaksanakan apa yang jadi tanggung jawabnya untuk menggapai tujuan bersama (Ikmal Burdah Lukmada, 2012). Dalam *Q.S Fusshilat/41: 30* Allah berfirman:

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

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

Berdasarkan ayat di atas bisa dilihat kalau seseorang mempunyai keteguhan ataupun kepercayaan hati dalam dirinya, sehingga akan timbul dorongan untuk senantiasa bertahan secara tidak berubah-ubah baik lahir ataupun batin dalam menggapai tujuan bersama suatu organisasi. Keteguhan dan kepercayaan untuk tidak berubah-ubah atau konsisten yang dimiliki seseorang inilah yang disebut sebagai perilaku istiqomah (Ikmal Burdah Lukmada, 2012). Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang baik tentu akan lebih memilih bertahan dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan organisasi, adanya komitmen organisasi dalam diri seseorang dapat di lihat dari seberapa lama dia mampu bertahan di organisasi tersebut begitu pula yang ada di LDK Al Ihsan, organisasi ini memiliki banyak anggota pengurus pada awal periode 2020/2021 dan terus bertambah sampai saat ini dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya. Dari wawancara dengan beberapa pengurus LDK Al Ihsan di dapatkan hasil bahwa salah satu alasan mereka memilih bertahan disana adalah karena perasaan nyaman dan adanya rasa kekeluargaan antar sesama anggota maupun dengan

pemimpinnya. Hal ini menunjukkan jika di dalam diri setiap anggota sudah memiliki rasa komitmen organisasi.

Adapun terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang antara lain usia, kedudukan dalam sebuah organisasi, nilai, dukungan serta gaya kepemimpinan (Riki Sanjaya Lubis, 2017), dan salah satu gaya kepemimpinan yang mencakup semua aspek yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan kenabian/profetik. Kepemimpinan kenabian atau bisa disebut dengan kepemimpinan profetik merupakan konsep serta praktik yang di dapat melalui kepemimpinan Nabi Muhammad Saw, sahabat dan para penerusnya yang utama dalam hal membangun masyarakat yang baru yang berlandaskan atas dasar keyakinan tentang kesatuan penciptaan, pemeliharaan, dan penghambaan alam semesta termasuk manusia kepada Allah (Bachtiar Firdaus, 2016). Seorang pemimpin yang baik tentunya akan menerapkan sifat-sifat terpuji yang ada pada nabi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya agar para anggota merasa nyaman dan memilih untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fryda Elsintania dan Puti Archianti yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan kenabian berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti menunjukkan gaya kepemimpinan kenabian memang memberikan pengaruh pada komitmen organisasi setiap individu. Selain kepemimpinan kenabian kondisi di dalam lingkungan organisasi tentu juga mempengaruhi kenyamanan setiap anggota untuk tetap bertahan di organisasinya, bagaimana gaya kepemimpinan dan koordinasi antar setiap anggota akan membentuk yang namanya iklim organisasi.

Garg dan Rastogi menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan perasaan yang didapatkan dari rancangan fisik organisasi, cara saat setiap anggota berkomunikasi dengan anggota lainnya dan bagaimana mereka menghubungkan diri ke anggota lainnya (Erika Setyanti Kusumaputri, 2018). Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu anggota LDK Al Ihsan menyebutkan bahwa salah satu alasan

bertahan di sana karena merasa nyaman dan sudah terjalin hubungan kekeluargaan antar sesama anggota maupun dengan pemimpin, dan sama-sama memberikan dukungan dan solusi untuk memecahkan masalah dalam organisasi, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam setiap organisasi pasti terjadi suatu konflik namun dengan adanya rasa komitmen untuk bertanggung jawab terhadap organisasi akan membuat seseorang tetap bertahan disana. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Suarningsih dkk di dapatkan hasil yang menyebutkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif baik pada komitmen organisasional, hal ini berarti jika iklim organisasi diterapkan dengan baik maka komitmen organisasi yang dimiliki setiap individu juga akan meningkat dengan baik. Berdasarkan penjelasan uraian latar belakang di atas maka dalam hal ini peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis asosiatif. Penelitian asosiatif memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (P. Ratu Ile Tokan, 2016). Subjek penelitian ini adalah 51 pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan tipe sampel jenuh (total), sampel jenuh ialah sampel yang diambil dari semua anggota populasi, apabila dianggap kecil dan biasanya kurang dari 100 (Suryani & Hendryadi, 2015). Adapun objek dalam penelitian ini ada tiga yaitu variabel kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi sebagai variabel bebas serta komitmen organisasi sebagai variabel terikat.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini memakai skala psikologi yang di bagi menjadi 3 yaitu skala kepemimpinan kenabian, iklim organisasi dan komitmen organisasi. Skala kepemimpinan kenabian. Skala kepemimpinan kenabian di susun berdasarkan 4 aspek dari teori Budiharto dan Himam yaitu shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah (Sus Budiharto & Fathul Himam, 2006). Skala iklim organisasi di susun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Patterson et al yaitu hubungan manusia, proses internal, sistem terbuka dan tujuan rasional (Malcolm Patterson, et al, 2004) dan untuk skala komitmen organisasi di susun berdasarkan teori dari Steers yang mengemukakan 3 aspek komitmen organisasi yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas (Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif, 2018).

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

H a s i l

Uji Asumsi Dasar

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

pada variabel bebas iklim organisasi cenderung di ikuti oleh perubahan variabel terikat komitmen organisasi.

Uji Asumsi Klasik

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

Uji Hipotesis

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

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda

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

Di lihat dari tabel 1 di atas diketahui nilai *R square* sebesar 0,537 yang artinya bahwa variabel bebas kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif terhadap variabel terikat komitmen organisasi sebesar 53,7%.

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

Tabel 2

Analisis Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Kenabian Terhadap Komitmen Organisasi

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

Berdasarkan tabel 2 di atas di lihat bahwa nilai *R square* sebesar 0,109. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan kenabian memberikan sumbangan efektif terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 10,9%.

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

Tabel 3

Analisis Regresi Linear Sederhana Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

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

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

Kategorisasi untuk tiap-tiap variabel juga di buat pada penelitian ini yang memiliki tujuan untuk menempatkan subjek penelitian ke dalam kelompok-kelompok

posisi berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan dari atribut yang diukur (Azwar, 2013) Di bawah ini adalah tabel yang akan menunjukkan kategori tingkat kepemimpinan kenabian, iklim organisasi dan komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin:

Tabel 4

Tingkat Kepemimpinan Kenabian

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

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

Tabel 5

Tingkat Iklim Organisasi

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

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

Tabel 6

Tingkat Komitmen Organisasi

Kategori	Norma	Frekuensi	Persentase
----------	-------	-----------	------------

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

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

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

Tabel 7

Pengaruh Aspek Kepemimpinan Kenabian terhadap Komitmen Organisasi

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

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

Tabel 8

Pengaruh Aspek Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

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

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dimensi hubungan manusia mempunyai nilai R^2 sebesar 0,360, dimensi proses internal sebesar 0,350, dimensi sistem terbuka sebesar 0,110 dan dimensi tujuan rasional sebesar 0,569. Maka dalam hal ini dimensi tujuan rasional memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel komitmen organisasi dan dimensi yang paling sedikit memberikan pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi adalah dimensi sistem terbuka.

Pembahasan

Steers dan Porter menjelaskan bahwa komitmen merupakan sikap seseorang dalam melibatkan dirinya serta nilai-nilai yang ada di dalamnya dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Steers dkk komitmen organisasi ini merujuk pada pengidentifikasian dengan tujuan yang ada di organisasi, kemampuan untuk mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan memiliki ketertarikan agar tetap menjadi bagian dari organisasi (Rohadi Widodo, 2010). Jadi komitmen organisasi merupakan perilaku seseorang untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan berusaha untuk mewujudkan tujuan di dalam organisasi tersebut. Gambaran komitmen organisasi dilihat berdasarkan aspek yang disebutkan oleh Steers yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Faktor yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi adalah kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi. Kepemimpinan kenabian atau kepemimpinan profetik menurut Budiharto dan Himam adalah keahlian yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengontrol dirinya sendiri serta dalam mempengaruhi orang lain dengan ikhlas dalam mewujudkan tujuan bersama sebagaimana yang dilakukan oleh para nabi (Sus Budiharto, 2011). Sedangkan Patterson et al mendefinisikan iklim organisasi sebagai mewakili persepsi anggota tentang bagaimana kebijakan, praktik dan prosedur organisasi, serta bagaimana pola interaksi, perilaku

akan datang yang mendukung inovasi dan layanan sebuah organisasi (M. G Patterson & Et al, 2005).

Gambaran kepemimpinan kenabian di lihat melalui aspek yang disebutkan oleh Budiharto dan Himam yang termuat di bagian definisi operasional serta landasan teori yaitu aspek-aspek yang memiliki kaitan dengan sifat-sifat nabi dalam menjalankan kepemimpinan seperti *shiddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (menyampaikan), *fathanah* (cerdas). Sedangkan gambaran dari iklim organisasi dapat di lihat melauai dimensi yang dikemukakan oleh Patterson et al, dan dimensi ini yang menggambarkan suatu iklim organisasi seperti hubungan manusia, proses internal, sistem terbuka dan tujuan rasional. Dalam penelitian ini di ajukan tiga hipotesis kerja (H_a) dimana semua hipotesis dapat diterima. Dimana hasil yang pertama di dapatkan jika ada pengaruh antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi secara signifikan pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan sumbangan nilai yang diberikan sebesar 10,9%. Selanjutnya Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua dan menurut hasil hipotesis di dapatkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan nilai sumbangan sebesar 48,0% dan terakhir dari hasil hipotesis dan untuk mendapatkan jawaban rumusan masalah ketiga, maka di dapatkan hasil bahwa antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin dengan sumbangan nilai sebesar 53,7% sedangkan 46,3% diberikan oleh faktor lain yang mempengaruhi dan tidak di bahas di penelitian ini.

Dari hasil analisis, maka ditarik kesimpulan jika kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. Namun, dari hasil tersebut kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi di sana tidak sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap

komitmen organisasi seseorang. Antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi memang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, namun tidak menutup kemungkinan seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti yang disebutkan oleh Steers dan Porter bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi (personal), karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, serta sifat dan kualitas pengalaman kerja seseorang (Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif, 2018). Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Aziz Rahmat dan Choirul Anam yang berjudul "Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi", disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi (Aziz Rahmat M & Choirul Anam, 2019).

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana tingkat kepemimpinan kenabian di organisasi LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin, maka dari hasil penelitian ini di peroleh bahwa kepemimpinan kenabian masuk dalam kategori tinggi berjumlah 8 orang (15,6%), kategori sedang 39 orang (76,4%), dan kategori rendah 4 orang (7,8%). Secara umum kepemimpinan kenabian di organisasi LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin termasuk dalam kategori yang sedang, dan ini dapat disebut keadaan yang baik. Karena pada dasarnya setiap orang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya, ada yang menerapkan gaya kepemimpinan nabi dan ada juga yang tidak. Kepemimpinan kenabian yang diterapkan dengan baik tentu akan memberikan dampak yang baik pula pada organisasi dan setiap anggotanya. Kepemimpinan kenabian atau profetik adalah kemampuan mengontrol diri dan mampu mempengaruhi orang lain guna mewujudkan suatu tujuan sebagaimana yang di contohkan para nabi dan rasul (Sus Budiharto & Fathul Himam, 2006). Kepemimpinan kenabian yang berada pada tingkat sedang tentu di imbangi dengan kondisi iklim organisasi yang sedang juga. Hasil penelitian di

dapatkan yaitu iklim organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 12 orang (23,5%), pada kategori sedang 35 orang (68,6%), dan kategori rendah berjumlah 4 orang (7,8%). Organisasi yang mempunyai iklim organisasi yang baik tentu akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan organisasi dan perasaan nyaman setiap anggotanya. Pemimpin yang efektif harus dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan sebaliknya jika iklim organisasi kurang kondusif maka anggota tidak akan nyaman dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di organisasi. Iklim organisasi adalah sifat atau ciri yang ada pada lingkungan organisasi dan timbul karena kegiatan-kegiatan di organisasi (Syafriada Hafni Sahir, dkk, 2020).

Terakhir untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin peneliti mendapatkan hasil adanya komitmen organisasi tingkat tinggi sebanyak 12 orang (23,5%), pada tingkat sedang 36 orang (70,5%), dan pada tingkat rendah 3 orang (5,8%). Maka secara keseluruhan komitmen organisasi pengurus LDK Al Ihsan UIN Antasari Banjarmasin bisa dikatakan baik karena tingkatan kategori lebih dominan sedang, artinya komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan ini secara umum sudah baik, namun akan lebih baik lagi jika komitmen organisasi di pertahankan serta terus ditingkatkan. Karena komitmen organisasi seseorang dapat memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, seorang anggota yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan lebih memilih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen. Komitmen organisasi yang rendah mengakibatkan rendahnya kualitas kerja serta kurangnya loyalitas terhadap organisasi. Sedangkan komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan individu atau setiap anggota lebih berusaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Eni Wuryani, 2013).

Adapun berdasarkan analisis regresi linier sederhana mengenai pengaruh tiap aspek variabel kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi, maka peneliti mendapatkan hasil bahwa aspek *fathanah* memberikan kontribusi paling besar

terhadap variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 9,6% dan aspek yang paling sedikit memberikan pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi adalah aspek *tabligh* dengan kontribusi sebesar 4,6%. Sedangkan untuk hasil pengaruh aspek-aspek iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di dapatkan hasil jika aspek tujuan rasional memberikan pengaruh paling besar terhadap variabel komitmen organisasi dengan nilai sebesar 56,9% dan aspek yang paling sedikit memberikan pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi adalah aspek sistem terbuka dengan sumbangan sebesar 11,0%.

Kesimpulan

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

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

mendapatkan hasil adanya komitmen organisasi tingkat tinggi sebanyak 12 orang (23,5%), pada tingkat sedang 36 orang (70,5%), dan pada tingkat rendah 3 orang (5,8%).

Saran

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

Referensi

- Aziz Rahmat M, & Choirul Anam, Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi*, 2019.
- Bachtiar Firdaus, *Seni Kepemimpinan Para Nabi*. PT Elex Media Komputindo, 2016.
- Colquit, Jason A. Lepine, & Michael J.Wesson, *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill, 2011.
- Eni Wuryani, Peranan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berdasarkan The Indonesian Institute For Corporate Governance (HCG). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Volume 1, Nomer 3*, 2013.
- Erika Setyanti Kusumaputri, *Komitmen pada perubahan organisasi (Perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)* (Ed I Cet I). Deepublish, 2018.
- Ikmal Burdah Lukmada, Hubungan Efikasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biskuit Surabaya. *Skripsi*, 2012.

- M. G Patterson, & Et al, Validating The Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices, Productivity, and Innovation. *Journal Of Organizational Behavior*, 26, 2005.
- Malcolm Patterson, et al, *Development & Validation Of An Organizational Climate Measure*, 2004.
- P. Ratu Ile Tokan, *Manajemen Penelitian Guru*. PT Grasindo, 2016.
- Rahmi Yuliana, Peran komunikasi dalam organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, Volume 4, Nomer 3, 2012.
- Ria Mardiana Yusuf, & Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka, 2018.
- Riki Sanjaya Lubis, Hubungan Antara Kepemimpinan Profetik Dengan Komitmen Organisasi Karyawan MTS di Desa TanjungBalai. *Skripsi*, 2017.
- Robert Kurniawan, & Budi Yuniarto, *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya Dengan R. KENCANA*, 2016.
- Rohadi Widodo, *Analisi Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing [Thesis]*, 2010.
- Suryani, & Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi islam (Edisi pertama)*. KENCANA, 2015.
- Sus Budiharto, *Developing Prophetic Leadership*, 2011.
- Sus Budiharto, & Fathul Himam, Konstruksi Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Psikologi*, Volume 33, Nomer 2, 2006.
- Syafrida Hafni Sahir, dkk, *Keterampilan Manajerial Efektif*. Yayasan Kita Menulis, 2020.

Submit	Review	Revisi	Diterima	Publish
02-06-2021	07-06-2021 sd 14-07-2021	15-07-2021	04-11-2021	04-02-2022

Khairunnisa, Musfichin dan Shanty Komalasari
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Antasari (UIN) Banjarmasin
 Email : nissaca533@gmail.com