



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN  
KOMUNIKASI ISLAMI DENGAN KOMITMEN KERJA GURU DI  
MADRASAH IBTIDAIYAH KELURAHAN SEI BEROMBANG**

**TESIS**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister pada Program  
Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Oleh:**

**AZIZA S**  
**NIM. 0332183033**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN  
KOMUNIKASI ISLAMI DENGAN KOMITMEN KERJA GURU DI  
MADRASAH IBTIDAIYAH KELURAHAN SEI BEROMBANG**

Oleh:

AZIZA S  
NIM. 0332183033

Pembimbing I

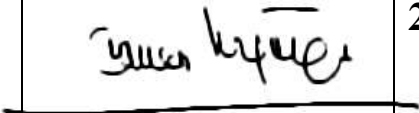

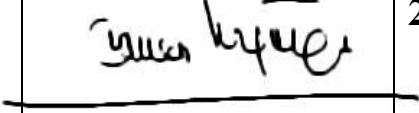


Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd  
NIP. 19740407 200701 1 037

Pembimbing II

Dr. Yahfizham, M.Cs  
NIP. 19780418 200501 1 005

**PROGRAM MAGISTER JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>TANDA TANGAN</b>	<b>TANGGAL</b>
	<b>Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd</b>		
1	<b>Dr. Candra Wijaya, M.Pd</b> (Ketua Prodi MMPI)		<b>25-08-2020</b>
2	<b>Dr. Yahfizham, M.Cs</b> (Sekretaris Prodi MMPI)		<b>26-08-2020</b>
3	<b>Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd</b> (Pembimbing I)		<b>25-08-2020</b>
4	<b>Dr. Yahfizham, M.Cs</b> (Pembimbing II)		<b>26-08-2020</b>
5	<b>Dr. Edi Sahputra, M.Hum</b> (Penguji)		<b>27-08-2020</b>

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan dari Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Agustus 2020



**AZIZA S**  
**NIM. 0332183033**

## ABSTRACT



Name : AZIZA S  
Registration Number : 0332183033  
Department : Islamic Education Management  
Supervisor I : Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd  
Supervisor II : Dr. Yahfizham, M. Cs  
Thesis Title : The Correlation Among Participative Leadership and Islamic Communication Of Headmaster Toward The Work Commitment Of Teachers At Islamic Elementary School (MI) In Sei Berombang Village.

*This study aims to reveal : 1. The Relationship between Participatory Leadership and Teacher Work Commitment; 2. Islamic Communication Relationship with Teacher Work Commitment; and 3. The Relationship between Participatory Leadership and Islamic Communication with the Work Commitment of MIS teachers in Sei Berombang. This research uses a correlational quantitative approach. The research is conducted in four schools MIS that exist in Sei Berombang namely : Madrasah Ibtidaiyah Sei Berombang covers four subjects of research: (1) MIS Hubbul Wathon Sei Berombang ; (2) MIS Alwashliyah Sungai Lumut; (3) MIS Darul Amin; and (4) MIS Alwasyliah Sei Berombang. Third madrasa is located in the Village Sei Berombang, District of Panai Hilir, Regency of Labuhan Batu, province of North Sumatra. The study population numbered 60 teachers. Based on the Krejcie- Morgan table, the sample was obtained as many as 53 people. Data research collected by using a questionnaire study a model scale Likert which has been validated by way of trial. Data were collected from respondents then processed by using analysis of correlation and regression sederhana and double. Test requirements are also done by carefully covering, testing normality, linearity, homogeneity and independence among variables freely. The results of the analysis show that: 1). Leadership Participative contribute significantly to the Commitment Work (Y) on the level of confidence of 95% with the magnitude of the coefficient of correlation  $r_{y.x1} = 0.323$  and contributed by 10.4%. It can be argued that the higher the Participatory Leadership a teacher has, the higher the level of their Work Commitment will be. Based on the results of the analysis of the teachers' answers, it can also be seen that the level of achievement of scores for the Participatory Leadership variable achieved by the teacher when compared to the ideal score reached 83.6%, which is in the good category. 2). Islamic communication contributes significantly to Work Commitment (Y) at the 95% level of confidence with the magnitude of the correlation coefficient  $r_{y.x2} = 0.441$ . It can be argued that with high Islamic communication, a teacher tends to have a high level of Work Commitment. From the questionnaire given about expectations, it can be explained that the level of teacher achievement on the score of the Expectation variable, when compared with the ideal score, is in the moderate category with absorption capacity of 66.78%. 3). Finally, it can be explained that the contribution of the two predictors studied to Work Commitment was 21.9%. This means that there are many other factors that also contribute to teacher work commitment, which have the opportunity to contribute  $100\% - 21.9\% = 78.1\%$ .*

## ABSTRAK



Nama : AZIZA S  
NIK : 0332183033  
Program Study : Manajemen Pendidikan Islam  
Dosen Pembimbing I : Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd  
Dosen Pembimbing II : Dr. Yahfizham, M. Cs  
Judul Tesis : Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami Kepala Madrasah dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan: 1. Hubungan Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Kerja Guru; 2. Hubungan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru; dan 3. Hubungan Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja guru-guru MIS di Sei Berombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian ini dilaksanakan di empat sekolah MIS yang ada di Sei Berombang yakni: Madrasah Ibtidaiyah Sei Berombang meliputi empat subyek penelitian: (1) MIS Hubbul Wathon Sei Berombang; (2) MIS Alwashliyah Sungai Lumut; (3) MIS Darul Amin dan (4) MIS Alwasyliyah Sei Berombang. Ketiga madrasah ini berada di Kelurahan Sei Berombang, Kecamatan Panai Hilir, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian berjumlah 60 orang guru. Berdasarkan table Krejcie-Morgan sampel didapat sebanyak 53 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner penelitian model skala Likert yang sudah divalidasi dengan cara ujicoba. Data yang terkumpul dari responden kemudian diolah dengan menggunakan analisis korelasional dan regresi sederhana dan ganda. Uji persyaratan juga dilakukan dengan cermat meliputi, uji normalitas, linieritas, homogenitas dan independensi antar variabel bebas. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1). Kepemimpinan Partisipatif berkontribusi signifikan terhadap Komitmen Kerja (Y) pada taraf kepercayaan 95% dengan besarnya koefisien korelasi  $r_{y.x1} = 0,323$  dan berkontribusi sebesar 10,4%. Dapat dikemukakan bahwa bertambah tinggi Kepemimpinan Partisipatif yang dimiliki seorang guru cenderung tingkat Komitmen Kerja mereka juga akan bertambah tinggi. Berdasarkan hasil analisis terhadap jawaban para guru juga dapat diketahui bahwa tingkat pencapaian skor untuk variabel Kepemimpinan Partisipatif yang dicapai oleh guru jika dibandingkan dengan skor ideal mencapai 83,6% termasuk kategori baik. 2). Komunikasi Islami berkontribusi sangat berarti terhadap Komitmen Kerja (Y) pada taraf kepercayaan 95% dengan besarnya koefisien korelasi  $r_{y.x2} = 0,441$ . Dapat dikemukakan bahwa dengan Komunikasi Islami yang tinggi, seorang guru cenderung memiliki tingkat komitmen kerja juga akan tinggi. Dari angket yang diberikan tentang Ekpektasi dapat dijelaskan bahwa tingkat pencapaian guru terhadap skor variabel Ekpektasi, jika dibandingkan dengan skor ideal termasuk kategori cukup dengan daya serap sebesar 66,78%. 3). Terakhir dapat dijelaskan bahwa kontribusi kedua prediktor yang diteliti terhadap Komitmen Kerja sebesar 21,9%. Ini berarti masih banyak faktor-faktor lain yang berkontribusi pula terhadap komitmen kerja guru, yang berpeluang memberikan kontribusi sebesar  $100\% - 21,9\% = 78,1\%$ .

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Ucapan syukur *Alhamdulillah* atas kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia kepada seluruh hamba-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis untuk program megister ini dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang”.

Shalawat bertangkaikan salam berdaunkan iman dan berbuahkan Islam selalu tercurah kepada kekasih Allah, pembawa lentera penerang kehidupan berupa Al-Qur'an dialah baginda Rasulullah Nabi Allah Muhammad SAW. Semoga dengan senantiasa memperbanyak bersalawat kepada beliau kita akan masuk kedalam barisan golongannya yang akan mendapatkan *syafa'at* di *yaumul mahsyar* kelak, *Amiin ya Robbal 'Alamin*.

*Alhamdulillah* peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: “Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang”

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa segala upaya yang peneliti lakukan dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa ada bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, tulus ikhlas peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tiada terhingga kepada:

1. Kepada Bapak Rektor dan Pembantu Rektor UIN SU Medan yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menimba ilmu dari mula masuk hingga selesai di lembaga pendidikan ini.
2. Kepada Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan peranpungan skripsi ini.
3. Bapak Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd selaku ketua jurusan Prodi Megister Manajemen Pendidikan Islam UIN SU Medan dan selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Yahfizham, M.Cs selaku Sekretaris jurusan Prodi Megister Manajemen Pendidikan Islam UIN SU Medan dan selaku pembimbing II

yang telah memberikan arahan, saran, petunjuk dan bantuan sehingga penulisan ini dapat dirampungkan dengan baik..

4. Seluruh Dosen Program Studi Megister Manajemen Pendidikan Islam UIN SU Medan yang telah menuangkan ilmunya, semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi penulis, juga bagi masyarakat.
5. Buya tercinta yakni H. Solehuddin, S.Pd dan Ummi tercinta Syahlelawati, S.Pd yang selama ini keduanya telah mengasuh, membesarkan, mendidik, memberi semangat, memberi kasih sayang dan cinta yang tiada ternilai, memberi doa serta dukungannya baik secara moral maupun materil.
6. Kepada keluarga besar saya yang ada di Sei Berombang dan Tanjung Balai yang selalu memberi kasih sayang, memberi nasihat, memberi semangat dan memberi doa serta dukungan baik secara moral maupun materil dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Kepada Kakak, Abang dan Adik-adik Penulis yang tercinta Kak Sofia, Bang Irwan, dek Syafruddin Al-Hafiz, dek Nazli Hanum, dek Rizky Al-Musthofa, dek Fauza Al-Fikri Nur, dek Khairani Arrahma, dek Ayatullah Umaini, dek Dilla, dek Alfiridho, dek Albulnia Maisyaroh, dek Rasyid Faturrahman, dek Juara Tasyria, dek Abdi, dek Pikal, dek Rifa, dek Anteng, dek Icha, dan dek Habil. Dan terkhusus keponakan Saya Muhammad Afifuddin Azka, Senyuman dan Semangat dari mereka yang membuat penulis untuk segera menyelesaikan pendidikan ini.
8. Kepada Kepala Madrasah MIS Hubbul Wathon Sei Berombang, Kepala Madrasah MIS Alwashliyah Sei Berombang, Kepala Madrasah MIS Darul Amin, dan Kepala Madrasah Alwashliyah Sei Lumut, Kec. Panai Hilir Kab. Labuhanbatu serta Guru-guru dan Staf yang ada di madrasah-madrasah tersebut yang turut berpartisipasi dengan memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian di madrasah yang menjadi naungan kepala madrasah hingga tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
9. Terimakasih kepada teman-teman satu perjuangan di Program Studi Megister Manajemen Pendidikan Islam (MPI-1) stambuk 2018: Kak Renny Mayasari, Annisa, Kak Shopiana, Kak Novita Sari, Kak Ikri Malia, Dewi, Nuri Ramadhani, Wirda Hasanah, Yayi, Nurhayati, Bapak Arianto, Bapak



Herwadi, Bapak Rusli Kembaren, Bapak Miswanto, Bapak Tony Julham, Bapak Amril Mustofa, dan Bang Budi yang telah saling memberikan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.

10. Teimakasih untuk Sahabat-sahabatku Ainun Mardiah Siahaan, Khoirunnisa Pulungan, Nurafni Siregar, Inka Paramitha, Syamsiah Lubis, Nurul Fatya, serta Sopiani dan sahabat-sahabat MPI 1 2014 lainnya yang telah banyak membantu penulis selama penyusunan Tesis ini dengan memberi semangat, doa serta dukungan baik secara moral maupun materil dalam menyelesaikan tesis ini.
11. Kepada Teman In the Kost, Sopi Kecil, Selly dan Dilla terima kasih atas bantuannya yang dengan senang hati membantu memberikan semangat dan doa serta dukungan baik secara moral maupun materil selama penulis menimba ilmu di Medan.
12. Kepada KAMMI PD Labuhanbatu dan seluruh anggotanya, terimakasih telah banyak membantu penulis selama penyusunan tesis ini.
13. Kepada Kepala Cabang Pembantu Bapak Muhammad Syawal dan Seluruh TIM Kantor Cabang Pembantu Rantauprapat Bank Muamalat Indonesia, Tbk, Dinda, Kak Widya, Bang Ferry, Bang Rio, Bang Fajar, Bang Hanafi, Bang Subhan, Bang Memet, Bang Irwan dan Heriawan yang ikut serta membantu dan memberi semangat penulis dalam menyelesaikan Tesis ini. Dan Terimakasih juga kepada seluruh Tim PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.
14. Dan kepada seluruh sahabat-sahabat penulis yang tak dapat disebutkan satu-persatu, semoga Allah SWT memberkahi kita semua. *Amiin ya Rabbal 'Alamiin.*

Dan dalam penulisan tesis ini penulis menyadari masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, setiap saran dan kritik konstruktif selalu disambut dengan tangan terbuka. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan, Amin.

Medan, 25 Agustus 2020  
Penulis

**AZIZA S**  
**NIM. 0332183033**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>SURAT PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Kegunaan Penelitian.....	9
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
<b>A. Landasan Teori .....</b>	<b>10</b>
1. Komitmen Kerja.....	10
a. Pengertian Komitmen.....	10
b. Teori Komitmen Organisasi .....	11
c. Membangun komitmen organisasi .....	13
2. Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah.....	15
a. Pengertian Kepemimpinan .....	15
b. Kepemimpinan Partisipatif.....	17
3. Komunikasi Islami .....	19
a. Pengertian Komunikasi .....	19
b. Komunikasi Islami.....	19
<b>B. Hasil Penelitian Relevan.....</b>	<b>23</b>
<b>C. Kerangka Berpikir .....</b>	<b>31</b>

<b>D. Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>31</b>
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
<b>A. Tempat dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>33</b>
<b>B. Metode Penelitian.....</b>	<b>34</b>
<b>C. Populasi dan Sampel.....</b>	<b>35</b>
<b>D. Instrumen dan Pengumpulan Data .....</b>	<b>37</b>
<b>E. Teknik Analisis Data.....</b>	<b>40</b>
1. Uji Instrumen Data .....	40
2. Uji Deskripsi Data .....	43
3. Uji Kecenderungan Data .....	44
4. Uji Persyaratan Analisis .....	45
a. Uji Normalitas .....	45
b. Uji Homogenitas.....	45
c. Uji Linearitas .....	46
<b>F. Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>46</b>
<b>G. Hipotesis Statistik.....</b>	<b>47</b>
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
<b>A. Deskripsi Data .....</b>	<b>48</b>
1. Kepemimpinan Partisipatif.....	48
2. Komunikasi Islami .....	49
3. Komitmen Kerja Guru (Y).....	51
<b>B. Pengujian Persyaratan Analisis.....</b>	<b>52</b>
1. Uji Normalitas Data .....	52
2. Uji Homogenitas .....	53
3. Uji Independensi Antar Variabel Bebas.....	53
4. Uji Linearitas Garis Regresi .....	54
<b>C. Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>54</b>
1. Hipotesis Pertama.....	54
2. Hipotesis Kedua .....	57
3. Hipotesis Ketiga .....	60
<b>D. Pembahasan.....</b>	<b>63</b>

<b>E. Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>70</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>72</b>
<b>B. Implikasi .....</b>	<b>73</b>
<b>C. Saran-saran .....</b>	<b>73</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 : Rumus Krejcie dan Morgan .....	36
Tabel 3.2 : Skala Instrumen Angket Penelitian .....	38
Tabel 3.3 : Rangkuman Hasil Analisis Keterhandalan Instrumen .....	43
Tabel 3.4 : Kecenderungan Variabel .....	44
Tabel 4.1 : Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ) .....	48
Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Data Komunikasi Islami .....	50
Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Data Komitmen Kerja Guru (Y) .....	51
Tabel 4.4 : Rangkuman Hasil Uji Normalitas data Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Islami, Komitmen Kerja, dan Komitmen Kerja Guru .....	54
Tabel 4.5 : Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ), Komunikasi Islami ( $X_2$ ), dan Komitmen Kerja (Y) .....	54
Tabel 4.6 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Kerja Guru .....	55
Tabel 4.7 : Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Partisipatif dan Komitmen Kerja Guru .....	55
Tabel 4.8 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru .....	57
Tabel 4.9 : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Komunikasi Islami dan Komitmen Kerja Guru .....	58
Tabel 4.10 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda variabel Kepemimpinan Partisipatif, dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru .....	60
Tabel 4.11 : Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Partisipatif, dan Komunikasi Islami terhadap Komitmen Kerja Guru .....	
Tabel 4.12 : Rangkuman Analisis Korelasi Parsial .....	61

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir .....	31
Gambar 4.1 : Histogram Distribusi Data Kepemimpinan Partisipatif .....	49
Gambar 4.2: Histogram Distribusi Data Komunikasi Islami ( $X_2$ ) .....	50
Gambar 4.3 : Histogram Distribusi Data Komitmen Kerja Guru (Y) .....	52
Gambar 4.4 : Garis Regresi Linear Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ) Terhadap Komitmen Kerja Guru (Y) .....	56
Gambar 4.5 : Garis Regresi Linear Komunikasi Islami ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y) .....	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan sebagai upaya untuk kemaslahatan dan kesejahteraan manusia dan atau masyarakat yang sudah berlangsung sejak dahulu hingga kini. Dalam buku Sagala (2013: 42), menurut Webster's New World, pendidikan adalah proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, karakter, dan seterusnya, khususnya lewat persekolahan formal. Proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan untuk mempertinggi kualitas keterampilan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan hidup yang dihadapinya. Namun, tujuan pendidikan Indonesia tidak sederhana yang disampaikan Webster.

Cita-cita Pendidikan Indonesia yaitu seperti tertulis dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 Pasal 3 tentang tujuan Pendidikan Nasional yaitu: "Tujuan pendidikan nasional yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab". (Anggota IKAPI, 2009: 6).

Melalui tujuan pendidikan nasional dapat dipahami bahwa sasaran utama pendidikan nasional adalah manusia. Melalui proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan diharapkan output dari proses pendidikan tersebut memiliki potensi yang bisa menjadi bekal untuk kehidupannya. Yang menarik dari tujuan pendidikan Indonesia yang banyak orang tidak melihat ke sisi itu, yaitu pendidikan bertujuan untuk menjadikan peserta didik/manusia itu sendiri menjadi hamba Allah yang beriman dan bertakwa. Jadi, tujuan pendidikan di Indonesia bukan hanya dari segi kompetensi dan keterampilan, tapi lebih dari itu. Yang mana setiap kompetensi dan keterampilan yang dimiliki peserta didik harus bisa menjadikannya manusia yang beriman dan bertakwa. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional bukanlah hal yang kompleks jika semua pihak dapat bekerja sama dalam mensukseskan tujuan pendidikan yang telah disepakati.

Salah satu hal yang penting dari unsur pendidikan yaitu Guru. Guru merupakan garda terdepan dalam menjalankan aktivitas pendidikan. Di lingkungan sekolah, guru orang yang bertanggung jawab dan penggerak dari semua proses aktivitas pembelajaran dan pengembangan pengetahuan yang diperoleh oleh peserta didik.

Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menegaskan peran mediasi parsial dari komitmen organisasi dalam hubungan antara organisasi budaya dan keadilan organisasi. (Sukasih, 2019: 301)

Arditha, dkk (2020: 411-421) Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh besar terhadap perilaku anggotanya karena dapat membangun loyalitas dan komitmen pada organisasi, serta dapat meningkatkan motivasi kerja pada akhirnya diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa budaya organisasi, dan motivasi kerja akan meningkat terhadap komitmen organisasional, maka budaya organisasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu budaya memiliki sifat tidak langsung pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi. Berbeda dengan peran kerja, motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi lebih besar dari pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi di Denpasar.

Jabatan kependidikan dan profesi pendidikan khususnya guru (pendidik) adalah jabatan yang membutuhkan kompetensi dan skill yang sesuai dengan bidang keahliannya. Hanya guru-guru yang memiliki kompetensi dan skill yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pendidikan. Guru-guru yang memiliki kompetensi, keterampilan dan profesional tentulah guru-guru dengan integritas



tinggi, berdedikasi tinggi dan memiliki komitmen kerja tinggi untuk memperoleh kualitas yang terbaik.

Luthans (2011: 147) mengemukakan komitmen dalam perspektif sikap sebagai:

*Organizational commitment is most often defined as 1) a strong desire to remain a member of a particular organization; 2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and 3) a definite belief in, and acceptance of, the value and goals of the organization.*

Kajian Luthans di atas dapat dipahami bahwa komitmen organisasi sering dimaknai sebagai: 1) hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi; 2) kesediaan untuk tetap berkerja keras atas nama organisasi, dan 3) kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Mayer & Allen (Luthans, 2011: 148) mengemukakan tiga sudut pandang mengenai komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut.

*Affective commitment is the extent to which an employee wants to remain with the organization, cares about the organization, and is willing to exert effort on its behalf. Continuance commitment is the extent to which an employee believes she must remain with the organization due to the time, expense, and effort that she has already put into or the difficulty she would have in finding another job. Normative commitment is the extent to which an employee feels obligated to the organization and, as a result of this obligation, must remain with the organization.*

Dapat dipahami bahwa komitmen dalam organisasi dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Manajer atau pemimpin dapat membangun komitmen organisasi melalui kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian tujuan organisasi. Aspek yang terpenting dari proses kepemimpinan ini adalah hasil rangkaian kompleks dari interaksi di antara pemimpin, orang yang dipimpin, dan situasi. Interaksi kompleks ini dapat diarahkan pada generalisasi tentang

kepemimpinan sebagai sesuatu yang bersifat problematik sebagai faktor yang memengaruhi proses kepemimpinan. Dilihat dari sudut proses kepemimpinan adalah usaha seseorang untuk mewujudkan tujuan melalui pekerjaan atau kegiatan orang lain. (Sagala, 2013: 148)

Menurut Yukl (2009: 105) dari beberapa penelitian studi kasus mengenai para manajer yang efektif, secara konsisten telah mendukung manfaat kepemimpinan partisipatif (Bradford & Cohen, 1984; Kanter, 1983; Kauzes & Posner, 1987; Peters & Austin, 1985; Peters & Waterman, 1982). Penelitian tersebut menemukan bahwa secara singkat kepemimpinan partisipatif dapat memberdayakan para bawahan dan memberikan rasa kepemilikan terhadap aktivitas dan keputusan.

Oleh karena itu, suksesnya seseorang dalam memimpin terletak pada pekerjaan orang-orang yang berada dibawah kepemimpinannya. Untuk itu, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggungjawab sebagai pemimpin untuk dapat mempengaruhi guru-guru agar berkomitmen untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Perilaku peran ekstra atau yang dikenal dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sangat banyak penting untuk dimiliki karena juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kontrak karyawan dengan koefisien korelasi 0,046, t-statistik 0,337 ( $t > 1,96$ ). Organisasi komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) mampu untuk sepenuhnya memediasi pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga mampu memediasi pengaruh tidak langsung dari pengaruh organisasi komitmen pada kinerja. (Sukrisnawati, 2019: 310)

Suksesnya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan tidak terlepas dari pola komunikasi pemimpin dengan bawahan. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial.

Sutrisno (2010: 43) menyatakan bahwa komunikasi itu pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal ataupun nonverbal. Bahkan seringkali keduanya tercampur, orang dapat menyatakan sesuatu dan disamping itu lebih menekankan apa yang dikatakan itu dengan suatu gerakan tangan; atau orang menyatakan sesuatu tetapi nada suaranya mengingkari apa yang dikatakannya itu.

Suriansyah (2013: 360) juga menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat memberikan pengaruh kepada kinerja seseorang, karena komunikasi menyediakan saluran untuk proses manajemen dalam memberikan informasi dan membangun kesepahaman serta membangun komitmen dengan para staf.

Namun, dalam praktiknya masih banyak pendidik yang belum mempunyai komitmen organisasi yang tinggi seperti diungkapkan Lestari (2016: 115) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Strategik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat yaitu: Permasalahan yang ada dalam komitmen antara lain pada kurangnya pemahaman terhadap tujuan madrasah, kurangnya perasaan terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan di madrasah, serta rendahnya loyalitas terhadap madrasah. Permasalahan ini dapat terlihat dari tingginya angka ketidakhadiran serta keterlambatan guru dan pegawai serta kurangnya tanggung jawab guru dan pegawai terhadap tugas yang diembannya.

Dalam pidato Menteri Pendidikan Nadiem Makarim yang dikutip di hari guru nasional 2019 yang lalu beliau menyebutkan ada 3 masalah pendidikan yaitu pertama mengenai masalah guru, kedua pembangunan sarana dan prasarana sekolah, dan ketiga terkait revitalisasi sekolah. (Muslimin, 2019)

Andreas seorang pengamat pendidikan memberikan pengamatannya terkait 3 masalah pendidikan yang akan dihadapi Menteri Pendidikan untuk membawa perubahan pada wajah pendidikan di Indonesia. Beliau menerangkan bahwa selama ini salah satu masalah pendidikan ada di SDM. Banyak guru yang

sebetulnya tidak pernah benar-benar ingin menjadi guru. Belum lagi mereka dipaksa untuk terus mengikuti kurikulum di Indonesia.

"Guru-guru kita yang masih aktif merupakan produk dari sebuah sistem yang kurang mendukung. Dulu orang pengen jadi guru karena pilihan terakhir, sehingga yang mau jadi guru bukan orang hebat yang kita bayangkan. Background seperti ini mau dibawa perubahan yang modern enggak gampang, jadi ini sebuah langkah maju tapi beban berat ini yang harus ditempuh". (INDONESIA, CNN, 2019)

Dari hasil pengamatan Andreas dapat disimpulkan bahwa permasalahan pendidikan pada Sumber Daya Manusia yaitu tidak adanya rasa panggilan jiwa seorang pendidik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, menjadi guru merupakan pilihan terakhir. Itu merupakan gejala dari kurangnya komitmen guru di Indonesia.

Dalam penelitian Suriansyah (2013) di SDN kota Banjarmasin, menyebutkan bahwa seseorang yang kurang terlibat dalam kerjanya atau tidak berkinerja optimal menunjukkan komitmen organisasinya yang rendah. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang rendah adalah akibat daripada kurangnya keterlibatan kerja, dan seterusnya prestasinya menjadi rendah.

Desani, dkk (2019: 1063) dalam penelitian mereka di PT. Garuda Mesin Agri menyebutkan bahwa Komitmen merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan dan memiliki semangat kerja yang maksimal untuk melaksanakan pekerjaannya.

Sari & Bodroastuti (2012: 3-4) dalam penelitiannya di PT Kubota di Indonesia, menyebutkan bahwa komitmen yang rendah dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan dan kemangkiran yang terjadi berulang-ulang dilakukan para pegawai pada jam kerja kantor. Kondisi seperti ini memperlihatkan kurang adanya tanggung jawab dalam mengemban tugas sebagai pegawai yang menjabat baik secara struktural maupun fungsional.

Desianty (2005: 69) dari hasil penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero)

Semarang diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 0,636X_1 + 0,184X_2$ , dari persamaan tersebut diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan besar pengaruh yang berbeda. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional.

Zuraidah (2018: 209) dari hasil penelitiannya diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien variabel komunikasi sebesar 0.269. Angka ini mengandung arti bahwa komunikasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ), yaitu apabila ada upaya peningkatan komunikasi dengan baik, maka akan meningkatkan komitmen karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  untuk komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 4,633 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan ( $Y$ ).

Permasalahan yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang yaitu kurangnya komitmen guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Hal itu dilihat dari: 1) Jumlah guru yang hadir tepat waktu ke sekolah hanya 20 guru dari 35 guru Madrasah Ibtidaiyah di Kelurahan Sei Berombang. 2) Ada sekitar 10 guru yang berbincang pada saat jam pelajaran dan siswa dibiarkan di kelas ribut. 3) Rata-rata dalam satu minggu ada 5 guru tidak hadir tanpa alasan jelas. 4) Ada sekitar 5 orang guru terlambat untuk memulai pembelajaran di kelas.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Hubungan antara Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Permasalahan yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang yaitu kurangnya komitmen guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Hal itu dilihat dari:

1. Guru yang terlambat hadir ke sekolah.
2. Guru yang berbincang pada saat jam pelajaran dan siswa dibiarkan di kelas ribut.
3. Seringnya guru tidak hadir tanpa alasan jelas, dan
4. Guru terlambat untuk memulai pembelajaran di kelas.

## **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian membatasi kajian terkait dengan komitmen kerja yaitu variabel kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) dan Komunikasi Islami ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*Independent Variabel*), sedangkan komitmen kerja (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent Variabel*). Selanjutnya penelitian ini dibatasi hanya pada Madrasah Ibtidaiyah yang berada di Kelurahan Sei Berombang, Kecamatan Panai Hilir, Labuhanbatu.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi islami dengan komitmen kerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan komunikasi Islami secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru?

## **E. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen kerja guru.

2. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi islami dengan komitmen kerja guru.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan komunikasi Islami secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini berguna secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat dalam:

1. Pengembangan khazanah ilmu pengetahuan khususnya tentang hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan komunikasi islami dengan komitmen kerja guru.
2. Penulis, agar dapat mengaplikasikan dan meningkatkan ilmu yang di dapat di bangku perkuliahan.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

1. Pengawas pendidikan agar senantiasa memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pihak sekolah melalui berbagai kegiatan antara lain: seminar, workshop dan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan meningkatkan kesadaran tentang komitmen kerja guru.
2. Kepala sekolah, agar senantiasa memberikan dukungan dan memaksimalkan perannya sebagai kepala sekolah untuk membantu guru agar menyadari pentingnya komitmen kerja guru.
3. Guru, agar secara mandiri meningkatkan kemampuan dalam proses pembelajaran dan menyadari pentingnya komitmen kerja melalui antara lain: membaca literatur, berdiskusi dengan teman sejawat, mengikuti kegiatan pelatihan internal dan eksternal yang berkaitan dengan pembelajaran.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Komitmen Kerja**

###### **a. Pengertian Komitmen**

Menurut Stephen P. Robbins bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Steers & Porter dalam Busro (2018: 72) menjelaskan bahwa komitmen organisasi Sebagai berikut:

- 1) *Identifications* (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi),
- 2) *Job involvement* (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan
- 3) *Loyalty* (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja.

Luthans (1992) dalam Edy Sutrisno (2015: 292) menyatakan komitmen merupakan: (1) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu



kelompok, (2) Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Ada dua pandangan terhadap komitmen, yaitu:

- 1) Tradisional: komitmen sebagai kondisi sepihak, dimana organisasi mengupayakan/mengharapkan kesetiaan dan pengabdian dari anggota.
- 2) Modern: komitmen merupakan kebutuhan timbal balik antara organisasi dan anggota. (Triatna, 2015: 121)

Untuk memahami komitmen lebih mendalam, kita dapat mengidentifikasi tiga hal berikut dalam memahami komitmen, yaitu sebagai berikut:

- 1) Komitmen sebagai pengorbanan dan investasi energi individu terhadap organisasi. Dalam hal ini individu dianggap mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi jika individu tersebut berkorban tenaga maupun waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan ini menjadi relevan dengan pepatah yang mengatakan “jangan Tanya apa yang diberikan organisasi pada anggota. Tetapi Tanyalah apa yang dapat diberikan anggota terhadap organisasi.
- 2) Komitmen sebagai hubungan timbal balik. Pendekatan ini menganalisis bahwa komitmen bukan menjadi milik organisasi tetapi juga milik individu. Komitmen dianalisis menjadi hal yang resiprokal (saling). Organisasi dapat tercapai tujuannya dengan kontribusi dari anggota dan anggota dapat keuntungan dari yang didapat dalam organisasi.
- 3) Komitmen dipandang sebagai pemelihara kesetiaan. Dalam pendekatan ini menganalisis bahwa individu yang mempunyai komitmen yang tinggi merupakan bentuk interpretasi dari suatu kesetiaan. Dimana individu yang mempunyai komitmen yang tinggi dianggap sebagai seorang yang setia terhadap organisasi. (Triana, 2015: 123)

#### **b. Teori Komitmen Organisasi**

Ada banyak teori komitmen organisasi salah satunya Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien dalam Wibowo (2016: 188-189) mengemukakan bahwa terdapat 2 dimensi utama komitmen organisasional, yaitu *Rational Commitment*

dan *Emotional Commitment*. *Rational Commitment* mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan finansial, pengembangan, dan profesional individu. Sedangkan *Emotional Commitmen* mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting. Berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain. dikatakan bahwa kenyataan menunjukkan *Emotional Commitmen* yang kuat pada organisasi didasarkan pada nilai-nilai dan kepentingan orang lain dalam memberikan pengaruh positif 4 kali lipat terhadap kinerja daripada *Rational Commitmen*. Yang didasarkan pada bayaran dan kepentingan sendiri.

Menurut Meyer dan Allen dalam Luthans (2011: 148) dimensi komitmen adalah : (a) *Affective Commitment*, menyangkut keterkaitan emosional pekerja pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi. (b) *Continuance Commitment*, menyangkut komitmen didasarkan biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan (c) *Normative Commitment*, menyangkut perasaan pekerja atau kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Sama halnya dengan Luthans, Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2016: 189) juga menyebut adanya 3 macam tipe komitmen, yaitu :

- 1) *Affective Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkan. Sebagai alasan emosional, atau emotion-based, dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.
- 2) *Continuance Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita perlu. Ini merupakan cost-based reason untuk tetap, termasuk masalah gaji, tunjangan, promosi, serta yang berkaitan dengan menyumbangkan keluarga.

- 3) *Normative Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, termasuk perasaan utang budi kepada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

### c. Membangun komitmen organisasi

Determinan organisasional berada diluar kontrol manajer, sehingga memberikan sedikit peluang untuk meningkatkan perasaan. Komitmen cenderung menurut kita peluang kerja banyak. Berlimpahnya pekerjaan berkaitan menurunkan *continuance commitment*. Tetapi meskipun manajer tidak dapat mengontrol ekonomi eksternal, mereka dapat melakukan beberapa hal membuat pekerja ingin tetap bekerja untuk perusahaan, meningkatkan *Affective Commitment*.

Pekerjaan yang mempunyai komitmen dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, memberikan perhatian pada orang disemua tingkat, mempercayai dan dipercaya, mentoleransi individualitas, dan menciptakan bebas kesalahan "*can-do culture*" (Heller, 1999: 18).

Heller menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

- 1) *Nurturing trust*, memelihara kepercayaan. Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus dapat membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk dapat kepercayaan, kita pertama kali harus mempercayai mereka yang berkerja untuk kita.
- 2) *Winning minds, spirits, and hearts*, memenangkan pikiran, semangat, dan hati. Komitmen penuh dari baahan tingkat tidak dapat direalisir sampai kita menunjukkan kebutuhan psikologis, intelektual, dan emosional pekerja. Dengan memiberika bobot yang seimbang dari ketiga faktor tersebut. Memungkinkan kita memenangkan fikiran. Semangat. Dan hati pekerja. Untuk itu kepada pekerja perlu diberikan otonomi dalam menciptakan lingkungan kerja, membuat mereka merasa dihargai dengan secara terbuka memperkenalkan prestasi mereka, dan memperdayakan

mereka dengan menyerahkan kontrol sebanyak mungkin dalam bidang tanggung jawab.

- 3) *Keeping staff committed*, menjaga staf mempunyai komitmen. Salah satu cara yang paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan meningkatkan motivasi mereka. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan tingkat minat, memastikan bahwa setiap pekerja mempunyai variasi mendorong tugas untuk dikerjakan, dan memberikan sumberdaya pelatihan melalui mana keterampilan baru dapat dikembangkan.
- 4) *Rewarding excellence*, menghargai keuntugan. Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah kita dalam memelihara komitmen dan kekuasaan kerja, pekerja. Perlu dipertimbangkan menghargai pekerja luar biasa, produk tivitasa dan enurunkan biaya secara substansial, dengan instensip vinansial. Kita dpat melakukan pembelian kenaikan gaji, pemberian bonus, pegikut sertaan pelatihan dalam akhir pekan senior staf atau sekedar mengucapkan terimakasih.
- 5) *Staying positive*, bersikap positif. Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi, adalah penting untuk menciptakan iklim “*can-do*”. Hal ini harus dibangun mutual truste, saling mempercayai dimana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan. Untuk itu kita perlu menciptakan ‘*herous*’ , pekerjaan yang dihormati dan produktif serta dikagumi anggota lainnya. Pastikan keberhasilan herous dirayakan, untuk mendorong orang lain mempercayaiin *can-do culture* dan komit pada tujuaan organisasi.

Pendapat lain tentang cara bagaimana membangun *organizational commitment* dikemukakan oleh Mcshace & Von Glinow (2010 : 113) sebagai berikut:

- 1) *Justice and support*, keadilan dan dukungan. *Affective commitment* adalah lebh tinggi dalam organisasi yang memenuhi kewajiban pada pekerja dan patuh oleh nilai-nilai humanisme, seperti kejujuran, rasa hormat, memaafkan dan integeritas moral. Sama halnya, organisasi yang

mendukung kesejahteraan pekerja cenderung mengusahakan tingkat loyalitas lebih tinggi sebagai imbalannya.

- 2) *Shared values*, nilai-nilai bersama. *Affective commitment* merupakan identifikasi orang dengan organisasi, dan identifikasi tersebut tertinggi apabila pekerjaannya yakin bahwa nilai mereka sesuai dengan nilai dominan organisasi. Pekerja merasa lebih nyaman dan dapat diduga apabila mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasarinya keputusan korporasi. Perasaan nyaman ini meningkatkan motivasi mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi.
- 3) *Trust*, kepercayaan. Kepercayaan merupakan harapan positif atau orang terhadap orang lain dalam situasi yang menyangkut risiko. Kepercayaan berarti menempatkan keyakinan kepada orang atau kelompok lain. Pekerja mengidentifikasi dengan dan merasa kewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.
- 4) *Organizational comprehension*, pemahaman organisasional. *Organizational comprehension* menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika, dan tata letak fisik. Kepedulian adalah persyaratan penting untuk *Affective commitment* karena sulit mengidentifikasi dengan suatu yang tidak ada sesuatu yang tidak anda ketahui dengan baik.
- 5) *Employee involvement*, pelibatan pekerjaan meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang membimbing masa depan organisasi.

## **2. Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Ralf M. Stogdill dalam Chaniago (2011: 67) mendefinisikan kepemimpinan Manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok. Dalam hal ini

ada tiga hal yang sebagai penekanannya yakni, (1) proses mengarahkan dan mempengaruhi, (2) kegiatan atau tugas, (3) anggota kelompok.

Menurut Koontz dalam Mesiono (2012: 58), *leadership as influence, the art a of proses of influencing people so that they will strive willingly and anthusiastivally toward the achievement od group*. Kepemimpinan sebagai pengaruh seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau bekerja keras secara sukarela dan bersemangat kearah pencapaian tujuan-tujuan kelompok.

Menurut Hoy dan Miskel dalam Suharsaputra (2010: 8), *leadership is a sosial influence process that is comprised of both rational and emotional elements*. Dan selanjutnya menurut Hadari dalam Umam (2012: 123) kepemimpinan dapat dilihat dari dua konteks, yakni struktural dan nonstruktural. Dalam konteks struktural, kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi orang lain agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing. Adapun dalam konteks nonstruktural, kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Newstrom dan Davis dalam Rifa'i & Fadhli (2013: 86) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias untuk menuju pencapaian tujuan. Dari defenisi ini ada tiga elemen penting, yaitu: pengaruh/dukungan, usaha sukarela, dan pencapaian tujuan.

Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- 1) Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi;
- 2) Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

- 3) Kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- 4) Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu.
- 5) Kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.  
(Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012: 3)

Jadi, dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan suatu aktivitas atau proses seni memengaruhi, mengarahkan, dan memberi motivasi orang lain atau suatu kelompok/organisasi untuk kerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kader interaksi pemimpin, pengikut dan situasi.

#### **b. Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas atau proses, seni memengaruhi, mengarahkan, dan memberi motivasi orang lain atau suatu kelompok/organisasi untuk kerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kader interaksi pemimpin, pengikut dan situasi.

Leithwood et,al. dalam Lestari (2016: 116) menyebutkan “Kepemimpinan partisipatif berasumsi bahwa proses pembuatan keputusan oleh kelompoklah yang seharusnya menjadi fokus utama kepemimpinan”. Model ini dilandasi pada asumsi : (1) untuk tujuan meningkatkan efektifitas organisasi, (2) harus dijalankan disekolah-sekolah yang disokong oleh nilai-nilai demokrasi, (3) ia menjadi penting dalam konteks manajemen berbasis sekolah dimana para stakeholder yang sah berbagi kepentingan.

Sergiovanni dan Savery dalam Lestari (2016: 116) menunjukkan pentingnya pendekatan partisipatif dapat meringankan tekanan pada kepala sekolah. Dan mereka menyimpulkan bahwa orang lebih cenderung untuk menerima dan melaksanakan keputusan di mana mereka telah berpartisipasi, terutama di mana keputusan ini berhubungan langsung dengan pekerjaannya sendiri.

Menurut Yukl (2009: 98) kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur keputusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan pemimpin. Istilah lain yang biasa digunakan untuk mengacu aspek-aspek kepemimpinan partisipatif termasuk konsultasi, pembuatan

keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis.

Sedangkan Menurut Burharuddin dalam bukunya analisis administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan yang dikutip oleh Usman (2013: 422), mendefinisikan model kepemimpinan partisipatif sama pengertiannya dengan kepemimpinan demokratis, yaitu seorang pemimpin mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan yang diusulkan atau dikehendaki oleh pimpinan, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan.

Model kepemimpinan partisipatif berasumsi bahwa proses pengambilan keputusan diambil bersama-sama kelompok akan mendapatkan dukungan kelompok dalam mengimplementasikan keputusan tersebut. Partisipasi mengundang kelompok, kelompok yang diundang merasa dihargai dan dilibatkan. Keterlibatan akan menimbulkan sikap demokratis, meningkatkan keefektifan tim dan lembaga, serta rasa tanggung jawab, rasa tanggungjawab dapat menimbulkan rasa memiliki. Rasa memiliki dapat menimbulkan turut memelihara. Menurut Bush dalam Usman (2013: 422-423), model partisipatif didukung oleh beberapa asumsi, yaitu:

- 1) Partisipasi akan meningkatkan keefektifan organisasi.
- 2) Partisipasi didukung oleh prinsip demokrasi.
- 3) Dalam manajemen berdasarkan wilayah, berpotensi tersedia untuk beberapa stakeholders yang sah.

Selain itu telah dipahami juga bahwa kepemimpinan dengan menggunakan gaya atau model partisipatif yaitu seorang pemimpin dan pengikut atau bawahannya saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. (Thoha, 1998: 265)

Dalam hal ini komunikasi dua arah ditingkatkan dan peranan pemimpin adalah secara aktif mendengar. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pembuatan keputusan sebagian besar berada pada pihak pengikut atau bawahan.



Hal ini sudah sewajarnya karena pengikut atau bawahan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas.

### **3. Komunikasi Islami**

#### **a. Pengertian Komunikasi**

Istilah komunikasi berasal dari bahasa latin, *communication* yang berarti pemberitahuan, pemberian bagian (dalam sesuatu), pertukaran, dimana si pembicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarnya. Kata sifatnya adalah *communis*, yang artinya bersifat umum atau bersama-sama. Kata kerjanya adalah *communicare* artinya berdialog, berunding atau bermusyawarah. (Achmad Idrus, dkk., 2015: 134)

Lewis (1987) dalam Mesiono (2015: 106-107) menyatakan bahwa “*communication is the exchange of message resulting in a degree of shared meaning between a sender and receiver*”. Komunikasi merupakan pertukaran pesan yang menghasilkan pertukaran makna antara pengirim dan penerima pesan. Proses seperti ini berlangsung dalam seluruh dimensi pergaulan hidup manusia baik dalam konteks kehidupan sosial maupun dalam bentuk organisasi tertentu.

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain. (Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012: 336)

Dari definisi-definisi tersebut, disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan yang dikirim, diterima, diartikan dan dikoordinasikan dalam lingkungan masyarakat, kelompok, dan organisasi tertentu.

#### **b. Komunikasi Islami**

Dalam perspektif Islam, komunikasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita selalu di sertai dengan komunikasi. komunikasi yang di maksud adalah komunikasi yang

islami, yaitu komunikasi berakhlak al-karimah atau beretika. Komunikasi yang berhal al-karimah berarti komunikasi yang bersumber kepada al-qur'an dan hadits [sunnah nabi].serta komunikasi yang menimbulkan kebaikan baik untuk sendiri maupun untuk orang lain, sebagai mana ungkapan mengatakan :

Artinya: keselamatan seseorang terletak dalam menjaga lisan

Dalam alqur'an dengan sangat mudah kita menemukan contoh kongkrit bagaimana Allah swt.selalu berkomunikasi dengan hambanya melalui wahyu.untuk menghindari kesalahan dalam menerima pesan melalui ayat-ayat tersebut, Allah juga memberikan kebebasan kepada Rasulullah saw. untuk meredaksi wahyu-nya melalui matan hadits baik hadits itu bersifat *Qouliyah* (perkataan), *fi'iliyah* (perbuatan), *taqirir* (persetujuan) Rasulullah, kemudian ditambah lagi dengan lahirnya para ahli tafsir sehingga melalui tangan mereka terkumpul sekian banyak buku-buku tafsir.

Komunikasi sangat berpengaruh terhadap kelanjutan hidup manusia, baik manusia sebagai hamba, anggota masyarakat anggota keluarga dan manusia sebagai satu kesatuan yang universal. Seluruh kehidupan manusia tidak bisa lepas dari komunikasi. Dan komunikasi juga sangat berpengaruh terhadap kualitas berhubungan dengan sesama. Komunikasi Islam adalah proses penyampaian pesan-pesan keislaman dengan menggunakan prinsip-prinsip komunikasi dalam Islam.

Dengan pengertian demikian, maka komunikasi Islam menekankan pada unsur pesan (*message*), yakni risalah atau nilai-nilai Islam,dan cara (*how*),dalam hal ini tentang gaya bicara dan penggunaan bahasa (retorika). Pesan-pesan keislaman yang disampaikan dalam komunikasi Islam meliputi seluruh ajaran Islam, meliputi akhlak (iman), syariah [Islam], dan akhlak (ihsan). Soal cara (kaifiyah), dalam Alquran dan Alhadis ditemukan berbagai panduan agar komunikasi berjalan dengan baik dan efektif. Kita dapat mengistilahkannya sebagai kaidah, prinsip, atau etika berkomunikasi dalam perspektif Islam. Komunikasi Islam ini merupakan panduan bagi kaum muslim dalam melakukan komunikasi, baik dalam komunikasi intrapersonal, intrapersonal dalam aktivitas lain. (Hidayat dan Wijaya, 232-235)

Jadi, dapat disimpulkan komunikasi Islami adalah proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan yang dikirim, diterima, diartikan dan dikoordinasikan dalam lingkungan masyarakat, kelompok, dan organisasi tertentu yang sesuai dengan prinsip-prinsip islam.

Hidayat & Wijaya (2017: 237-240) telah mengutip dalam berbagai literatur tentang komunikasi Islam kita dapat menemukan setidaknya enam jenis gaya bicara atau pembicaraan (*qaulan*) yang dikategorikan sebagai kaidah, prinsip, atau etika komunikasi efektif dalam Islam, yaitu:

- 1) *Qaulan Sadida* (perkataan yang benar, jujur)

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩٠﴾

*Artinya: Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar. (QS. An Nisa'/4: 09)*

- 2) *Qaulan Baligha* (tepat sasaran, komunikatif, to the point, mudah dimengerti)

أُولَئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنْفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِيغًا ﴿٦٣﴾

*Artinya: Mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. Karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka pelajaran, dan Katakanlah kepada mereka Perkataan yang berbekas pada jiwa mereka. (QS. An-Nisa'/4: 63).*

- 3) *Qaulan Ma'rufa* (perkataan yang baik)

يٰۤاَيُّهَا النِّسَاءُ لَسْتُنَّ كَأَحَدٍ مِّنَ النِّسَاءِ ۗ إِنِ اتَّقَيْتُنَّ فَلَا تَحْضَعْنَ ۚ بِالْقَوْلِ ۚ فَيَطْمَعَ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَقُلْنَ قَوْلًا مَّعْرُوفًا ﴿٣١﴾

*Artinya: Hai isteri-isteri Nabi, kamu sekalian tidaklah seperti wanita yang lain, jika kamu bertakwa. Maka janganlah kamu tunduk dalam berbicara sehingga berkeinginanlah orang yang ada penyakit dalam hatinya dan ucapkanlah Perkataan yang baik. (QS. Al-Ahzab/33: 32).*

4) *Qaulan Karima* (perkataan yang mulia)

﴿ وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرُهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا ۝ ﴾

*Artinya: Dan Tuhanmu telah memerintahkan supaya kamu jangan menyembah selain Dia dan hendaklah kamu berbuat baik pada ibu bapakmu dengan sebaik-baiknya. Jika salah seorang di antara keduanya atau Keduanya sampai berumur lanjut dalam pemeliharaanmu, Maka sekali-kali janganlah kamu mengatakan kepada keduanya Perkataan "ah" dan janganlah kamu membentak mereka dan ucapkanlah kepada mereka Perkataan yang mulia. (QS. Al-Isra'/17: 23).*

5) *Qaulan Layyinan* (perkataan yang lembut)

﴿ أَذْهَبًا إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ ۝ فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لِّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ ۝ ﴾

*Artinya: Pergilah kamu berdua kepada Fir'aun, Sesungguhnya Dia telah melampaui batas. Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, Mudah-mudahan ia ingat atau takut. (QS. Thaahaa/20: 43-44)*

Dari ayat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Qaulan Layyina berarti pembicaraan yang lemah-lembut, dengan suara yang enak didengar, dan penuh keramahan, sehingga dapat menyentuh hati maksudnya tidak mengeraskan suara, seperti membentak, meninggikan suara. Siapapun tidak suka bila berbicara dengan orang-orang yang kasar.

Rasullulah selalu bertuturkata dengan lemah lembut, hingga setiap kata yang beliau ucapkan sangat menyentuh hati siapapun yang mendengarnya. Dengan demikian, dalam komunikasi Islam, semaksimal mungkin dihindari kata-kata kasar dan suara (intonasi) yang bernada keras dan tinggi. Allah melarang bersikap keras dan kasar dalam berdakwah, karena kekerasan akan mengakibatkan dakwah tidak akan berhasil malah ummat akan menjauh.

Dalam berdoa pun Allah memerintahkan agar kita memohon dengan lemah lembut, “Berdoalah kepada Tuhanmu dengan berendah diri dan suara yang lemah lembut, sungguh Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas,” (QS. Al A’raaf/07: 55).

6) *Qaulan Maysura* (perkataan yang ringan)

وَأِمَّا تَعْرِضْ عَنْهُمْ فَتَبْتَغَاءَ رَحْمَةً مِنْ رَبِّكَ تَرْجُوهَا فَقُلْ لَهُمْ قَوْلًا مَيْسُورًا ﴿٢٨﴾

Artinya: Dan jika kamu berpaling dari mereka untuk memperoleh rahmat dari Tuhanmu yang kamu harapkan, Maka Katakanlah kepada mereka Ucapan yang pantas. (QS. Al-Isra’/17: 28)

## B. Hasil Penelitian Relevan

Tentang penelitian terdahulu secara ringkas dipaparkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Hamidah D. (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai	- Variabel Bebas Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi - Variabel Terikat Komitmen Organisasi	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan sub struktur dua diperoleh koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen organisasi yaitu $\rho_{31}=0.442$ dan harga $t_{hitung}=7,377 > t_{tabel}=1,98$ .
2.	Ahmad	Hubungan	- Variabel Bebas	Hasil penelitian

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Suriansyah (2014)	Budaya Sekolah, Komunikasi, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Banjarmasin	Budaya Sekolah, Komunikasi dan Komitmen Kerja - Variabel Terikat Kinerja	menemukan bahwa budaya sekolah memiliki hubungan dengan kinerja, komunikasi memiliki hubungan dengan komitmen, komitmen memiliki hubungan dengan kinerja guru, komitmen merupakan perantara hubungan budaya sekolah dengan kinerja guru dan hubungan komunikasi dengan kinerja guru.
3.	Ifratus Zuraidah (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan	- Variabel Bebas Kepuasan Kerja dan Komunikasi - Variabel Terikat Komitmen	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan di UD Jati Diri Kabupaten Pamekasan.
4.	Carlo Odoardi, Adalgisa Battistelli,	Affective Commitment, Participative Leadership,	Affective Commitment Participative Leadership Employee Innovation	The result from hierarchical linear modelling analysis indicated that the

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Francesco Montani, & Jose M. Peiro (2019)	and Employee Innovation: A Multilevel Investigation		relationship between organizational affective commitment and employee innovation
5.	Miao, Q., A.Newman, G.Schwarz, and L. Xu (2013)	Participative Leadership and the Organizational Commitment of Civil Servants in China: The Mediating Effects of Trust in Supervisor	Participative Leadership Organizational Commitment	We show that participative leadership of supervisors elicits higher levels of trust, and leads subordinates to reciprocate through exhibiting higher levels of organizational commitment. Our study also reveals that Chinese civil servants who accept an unequal distribution of power between supervisors and subordinates typically exhibit lower levels of affective and normative commitment to the organization than those who do not. Our results provide greater support for the deepening of

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				administrative reforms and the dissemination of participative leadership practices in China's new civil service system.
6.	Irwan Sugianto (2018)	Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance	Organizational climate, organizational commitment, Job satisfaction, Employee performance	Results of path analysis on 90 respondents show supports for all hypotheses. Partially, organizational climate and organizational commitment have positive effect on job satisfaction. Simultaneously, organizational climate and organizational commitment positively affect job satisfaction. In addition, job satisfaction has positive effect on employee performance.
7.	Edison Siregar, Muchlis R. Luddin, and	The Effect of Organizational Commitment and	Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior,	The result shows that there exists a positive direct effect of (1) organizational



No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Thomas Suyatno (2019)	Organizational Citizenship Behavior Toward Service Quality at Universitas Kristen Indonesia	Service Quality	commitment towards service quality, (2) organizational citizenship behavior towards service quality, and (3) organizational commitment towards organizational citizenship behavior. Therefore, as the conclusion to this research, to improve the service quality of the employee at Universitas Kristen Indonesia, the organizational commitment, and organizational citizenship behavior should be improved.
8.	Priscila Lopes da Silva, Simone Costa Nunes, and Darly Fernando	Managers' leadership style and the commitment of their team members: associating	Commitment; Leadership styles	The correlation between the managers' leadership styles with relationship orientation and the affiliate component of commitment was

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Andrade (2019)	concepts in search of possible relations		significant; there is a positive relationship between the task orientation and the normative commitment; there is a positive relation between situational leadership style and affective commitment, as well as between this style and the general commitment. (Gunawan, 2013)
9.	Ni Luh Kade Suartini; Ketut Setia Sapta; Wayan Sujana (2020)	Influence of Leadership Principal and Communication on the Performance of Teacher With Job Satisfaction as Variable Mediation In SMA Negeri I Abiansemal	Kepemimpinan Kepala Sekolah Komunikasi Kepala Sekolah Kinerja Guru Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah memiliki a berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				positif dan signifikan tentang kinerja guru.
10.	Wayan Murjana, Putu Kepramareni, Wayan Widnyana (2020)	Effect Of Culture Organization Of Work And Commitment To Work Discipline And Its Impact On The Performance Of Mental Hospital Nurses In The Province Of Bali	Budaya Kerja Organisasi, Komitmen Disiplin Kerja, Kinerja	Organizational culture is a system that is believed and values developed by organizations where it guides the behavior of members of the organization itself. The inculcation of organizational cultural values starts from how the company founder makes a code of conduct that includes what organizational culture will be developed in the organization. Organizational commitment itself is an attitude shown by individuals with the identification, involvement and loyalty to the organization, as well as the desire to remain in

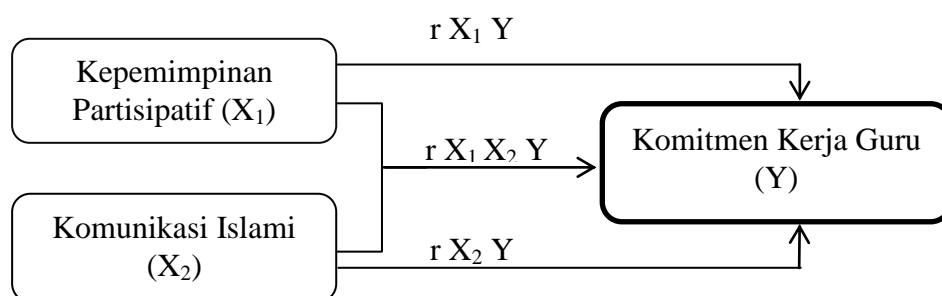
No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				the organization and not willing to leave the organization under any circumstances. Good employee work discipline will also help achieve organizational goals, while low discipline will slow down the achievement of organizational goals.
11.	Kadek Dicky Suputra, Ketut Setia Sapta, Nengah Suardhika	Determining Factors of Organizational Commitment and Their Impact on Employee Performance	Organizational Commitment Employee Performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>workability</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pekerjaan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				positif kinerja karyawan.

### C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teoretis dan hasil penelitian relevan, maka kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1. Kerangka Berpikir**



Keterangan:

$X_1$  : Kepemimpinan Partisipatif (Variabel Bebas)

$X_2$  : Komunikasi Islami (Variabel Bebas)

$Y$  : Komitmen Kerja Guru (Variabel Terikat)

$r$  : Simbol Korelasi (Hubungan)

$r_{X_1 Y}$  : Hubungan antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{X_2 Y}$  : Hubungan antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{X_1 X_2 Y}$  : Hubungan antara  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan  $Y$

### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2011: 96)

Hipotesis yang baik mempunyai beberapa ciri-ciri yang harus diperhatikan oleh seorang peneliti. ciri-ciri hipotesis yang baik itu, adalah:

1. Hipotesis harus menyatakan hubungan.

2. Hipotesis harus sesuai dengan fakta.
3. Hipotesis harus berhubungan dengan ilmu, serta sesuai dengan tumbuh kembangnya ilmu pengetahuan.
4. Hipotesis harus dapat diuji.
5. Hipotesis harus sederhana.
6. Hipotesis harus bisa menerangkan fakta. (Nazir, 2005: 153)

Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 = Adanya hubungan kepemimpinan partisipatif dengan komitmen kerja guru.

H2 = Adanya hubungan komunikasi Islami dengan komitmen kerja guru.

H3 = Adanya hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan komunikasi Islami dengan komitmen kerja guru.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data-data dan informasi yang relevan, maka penulis menetapkan tempat penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Sei Berombang meliputi tiga subyek penelitian: (1) MIS Hubbul Wathon Sei Berombang; (2) MIS Alwashliyah Sungai Lumut; (3) MIS Darul Amin dan (4) MIS Alwashliyah Sei Berombang. Keempat madrasah ini berada di Kelurahan Sei Berombang, Kecamatan Panai Hilir, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara.

Empat Subyek penelitian merupakan sumber informasi, tempat variabel penelitian, populasi maupun sampel. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada awal bulan Mei sampai dengan bulan Agustus tahun 2020.

**Tabel 3.1 Rencana Penyusunan Penelitian**

No.	Kegiatan	Bulan Pelaksanaan					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Penyusunan Proposal Penelitian						
2	Seminar Proposal						
3	Perbaikan Proposal						
3	Izin Pelaksanaan						
4	Pengumpulan Data						
5	Analisis Data						
6	Deskripsi Data						
7	Penyusunan Data dan Kesimpulan						

## **B. Metode Penelitian**

Pada hakikatnya metodologi penelitian adalah suatu cara yang ditempuh dalam mencari kebenaran, unsur yang paling menonjol dalam suatu penelitian ini adalah pemecahan masalah. (Subana & Sudrajat, 2009: 10) Ditinjau dari jenis data yang akan dikumpulkan, maka penelitian ini dapat digolongkan kepada penelitian kuantitatif.

Menurut Arikunto (2010: 6) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan kepada kuantitas data. Sesuai dengan namanya penelitian kuantitatif banyak dituntut untuk menggunakan angka, mulai dari pengumpulan dan penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Selanjutnya menurut Hajar (2006: 30) “Hasil penelitian kuantitatif disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka-angka statistik”.

Hajar (2006: 34) juga menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji suatu teori yang menjelaskan tentang hubungan antara kenyataan sosial. Pengujian tersebut dimaksudkan untuk mengetahui apakah teori yang ditetapkan didukung oleh kenyataan atau bukti-bukti empiris atau tidak. Bila bukti-bukti yang dikumpulkan mendukung, maka teori tersebut dapat diterima, dan sebaliknya bila tidak mendukung teori yang diajukan tersebut ditolak sehingga perlu diuji kembali atau direvisi.

Menurut Arikunto (2010: 131) penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Lewat teknik korelasi seorang peneliti dapat mengetahui hubungan antara sebuah variabel dengan variabel lainnya. Besar atau kecilnya hubungan itu dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel.



## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Dooley dan Kelinger dalam (Nellywati, 2017: 87) mengemukakan bahwa populasi adalah sejumlah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama, yang selanjutnya dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Populasi adalah keseluruhan objek baik hasil menghitung ataupun pengukuran dari karakteristik tertentu yang akan dikenai generalisasi. (Gunawan, 2013: 2)

Selanjutnya setelah mengidentifikasi unit analisis, maka peneliti harus mengidentifikasi target populasi, sekelompok orang yang peneliti ingin menarik kesimpulan setelah penelitian dilakukan. Mengidentifikasi populasi target memerlukan penetapan kriteria untuk menentukan kasus mana yang dimasukkan dan mana yang tidak termasuk. (Syaukani, 2017: 28)

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang yang terdiri dari 60 orang guru.

### **2. Sampel**

Secara umum sampel yang baik adalah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam bahasa pengukuran, artinya sampel harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil menjadi persoalan yang penting manakala jenis penelitian yang akan dilakukan tersebut adalah penelitian kuantitatif. (Rumengan, 2013: 52)

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Metode acak sederhana diterapkan pada populasi yang sangat homogen. Dalam hal ini peneliti menggunakan tabel bilangan random. Rumus umum dalam pengambilan ukuran sampel menurut Krejcie dan Morgan dalam Rumengan (2010: 44-46) ini sebagai berikut. Adapun pengukuran sampel tersebut didasarkan dengan rumusan:

**Tabel 3.1. Rumus Krejcie Dan Morgan**

(Rumengan, 2010: 44-46)

<b>Populasi (N)</b>	<b>Sampel (n)</b>	<b>Populasi (N)</b>	<b>Sampel (n)</b>	<b>Populasi (N)</b>	<b>Sampel (n)</b>
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
<b>60</b>	<b>53</b>	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361

<b>Populasi (N)</b>	<b>Sampel (n)</b>	<b>Populasi (N)</b>	<b>Sampel (n)</b>	<b>Populasi (N)</b>	<b>Sampel (n)</b>
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

Dengan menggunakan Tabel Krejcie-Morgan dengan tingkat kesalahan 5%. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang dari 60 orang pendidik.

#### **D. Instrumen dan Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur semua fenomena yang disebut sebagai variabel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket berbentuk Skala Likert. Metode ini digunakan dengan anggapan bahwa subjek adalah orang paling tahu tentang dirinya, apa yang dikatakan subjek adalah benar dan dapat dipercaya. Skala yang digunakan dalam mengukur variabel skala Likert, dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Skala Instrumen Angket Penelitian**

<i>Favourable</i> (Mendukung)		<i>Unfavourable</i> (Tidak Mendukung)	
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4	Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3	Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju)	1	Sangat Tidak Setuju)	1

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Angket). Menurut Haidar dalam Syahrurum & Salim (2012: 145) angket adalah suatu daftar pernyataan atau pertanyaan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individual maupun kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku.

Angket adalah mengajukan pernyataan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban guru di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 30 orang. Angket merupakan daftar pernyataan yang diberikan langsung kepada guru yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan harapan akan memberi respon atas pernyataan dalam angket.

Adapun variabel-variabel penelitian ini terdiri dari Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ), Komunikasi Islami ( $X_2$ ) dan Komitmen Kerja Guru ( $Y$ ). Berdasarkan kajian teori yang dibahas pada BAB II, maka secara konseptual dan operasional variabel-variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Kepemimpinan Partisipatif

##### a. Defenisi Konseptual

Menurut Yukl (2009: 98) kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur keputusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan pemimpin. Istilah lain yang biasa digunakan untuk mengacu aspek-aspek kepemimpinan partisipatif termasuk

konsultasi, pembuatan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis.

b. Defenisi Operasional

Kepemimpinan partisipatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, mengorganisir seluruh unsur organisasi dengan mengikutsertakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Adapun indikator kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari variabel Kepemimpinan Partisipatif menurut Esrael, Walter Craggs dalam Soelisyta (2014: 4) meliputi:

- 2) Adanya keseimbangan pengawasan antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Adanya kebersamaan dalam proses pengambilan keputusan antara pimpinan dan pembatasan peranan bawahan.
- 4) Adanya peningkatan secara intensif pimpinan untuk mendengarkan bawahan.

2. Komunikasi Islami

a. Defenisi Konseptual

Lewis (1987) dalam Mesiono (2015: 106-107) menyatakan bahwa *“communication is the exchange of message resulting in a degree of shared meaning between a sender and receiver”*. Komunikasi merupakan pertukaran pesan yang menghasilkan pertukaran makna antara pengirim dan penerima pesan.

b. Definisi Operasional

Komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah komunikasi Islami yaitu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan yang dikirim, diterima, diartikan dan dikoordinasikan dalam lingkungan masyarakat, kelompok, dan organisasi tertentu yang sesuai dengan prinsip-prinsip islam.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Adapun indikator kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari variabel Komunikasi Islami adalah:

- 1) *Qaulan Sadida* (perkataan yang benar, jujur)
- 2) *Qaulan Baligha* (tepat sasaran, komunikatif, *to the point*, mudah dimengerti)
- 3) *Qaulan Ma'rufa* (perkataan yang baik)
- 4) *Qaulan Karima* (perkataan yang mulia)
- 5) *Qaulan Layyinan* (perkataan yang lembut)
- 6) *Qaulan Maysura* (perkataan yang ringan)

### 3. Komitmen Kerja Guru

#### a. Defenisi Konseptual

Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) komitmen adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi.

#### b. Definisi Operasional

Yang dimaksud Komitmen dalam penelitian ini yaitu komitmen kerja guru. Komitmen kerja guru adalah keterikatan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan kesediaan untuk meningkatkan kemampuannya serta loyalitas dalam pekerjaannya.

#### c. Kisi-Kisi Instrumen

Adapun indikator kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari variabel Komitmen Kerja adalah :

- 1) Loyalitas
- 2) Sikap terhadap tugas
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Disiplin diri.

## E. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Data

Untuk pengujian instrumen data maka dapat dilakukan pengujian instrumen dengan menggunakan beberapa pengujian sebagai berikut:

### a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan kemampuan instrumen penelitian dalam mengungkap atau mewakili semua isi yang hendak diukur. Uji validasi isi instrumen pada penelitian ini menggunakan pendapat para ahli (*Experts Judgement*). Peneliti meminta bantuan pada guru bahasa Indonesia yang sesuai dengan bidangnya dan dosen pembimbing thesis untuk menelaah apakah materi instrumen telah sesuai dengan konsep yang akan diukur. Uji validasi isi instrumen dengan cara experts judgement adalah melalui menelaah kisi-kisi terutama kesesuaian dengan tujuan penelitian dan butir-butir pernyataan.

Setelah dilakukan experts judgement, maka dilakukan uji coba instrumen bukan pada sampel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010: 183) yang menyatakan “Untuk menguji validitas butir-butir instrumen lebih lanjut, setelah dikonsultasikan dengan Ahli, maka selanjutnya diujicobakan, dan dianalisis dengan analisis item atau uji beda.”

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk mendapatkan validitas dari angket maka dilakukan analisis validitas Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan akan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Pearson. (Usman & Akbar, Pengantar Statistika, 2003: 203)

Rumus:

$$r_{yx} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{yx}$  = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$  = Jumlah skor butir item

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor butir item

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

$\sum XY$  = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Kriteria pengujian validitas adalah setiap item valid apabila  $r_{xy} > r_{tabel}$  ( $r_{tabel}$  diperoleh dari nilai kritis  $r$  *product moment*).

### b. Uji Reliabilitas

Arikunto (2007: 109) menyebutkan reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak di percaya untuk di pakai sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

K = Jumlah item

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma t^2$  = Varians total

Dengan kriteria reliabilitas tes :

$r_{11} \leq 0,20$  reliabilitas sangat rendah (SR)

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$  reliabilitas rendah (RD)

$0,40 < r_{11} \leq 0,60$  reliabilitas sedang (SD)

$0,60 < r_{11} \leq 0,80$  reliabilitas tinggi (TG)

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$  reliabilitas sangat tinggi (ST).

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan partisipaif dengan komitmen kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi islami dengan komitmen kerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan komunikasi Islami secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru?

Hasil uji coba validitas instrument penelitian didapat hasil sebagai berikut: variable komitmen kerja guru jumlah butir 39, sebanyak 37 butir valid dan 2 butir gugur, variable kepemimpinan partisipaif jumlah butir 34, sebanyak 32 butir valid dan 2 butir gugur, dan untuk variabel komunikasi Islami jumlah butir 40,



sebanyak 38 butir valid dan 2 butir gugur. Sedangkan hasil keterhandalan instrumen dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**Tabel 3.3 Rangkuman Hasil Analisis Keterhandalan Instrumen**

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1.	Komitmen Kerja (Y)	<b>0,950</b>	Andal
2.	Kepemimpinan Partisipatif (X <sub>1</sub> )	<b>0,931</b>	Andal
3.	Komunikasi Islami (X <sub>2</sub> )	<b>0,951</b>	Andal

Instrumen penelitian dikatakan andal dan dapat digunakan untuk mengambil data penelitian jika memiliki alpha  $\geq 0,07$  (Frankel and Norman E. Wallen. (1993).

## 2. Uji Deskripsi Data

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel di gunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang di pakai menurut Jaya dan Ardat (2013: 83), sebagai berikut:

### a. Mean

Untuk mencari nilai mean digunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Keterangan:

$\sum x_i$  = Jumlah nilai X ke i sampai ke n

N = Jumlah responden / sampel

### b. Median (Me)

Untuk mencari nilai median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = b + p \left( \frac{0,5 n - f}{f} \right)$$

Keterangan:

b = Batas bawah

- $p$  = Panjang kelas median  
 $n$  = Banyak responden/ sampel  
 $F$  = Jumlah semua frekuensi sebelum frekuensi modus  
 $F$  = frekuensi kelas median

### c. Modus

Untuk mencari nilai modus di gunakan rumus sebagai berikut:

$$Mo = b + p \frac{b_1}{(b_1+b_2)}$$

Keterangan:

- $b$  = batas bawah kelas modus dengan frekuensi terbanyak  
 $p$  = panjang kelas modus  
 $b_1$  = besar nilai frekuensi sebelum kelas modus  
 $b_2$  = besar nilai frekuensi setelah kelas modus

### d. Standar Deviasi

Untuk mencari standar deviasi di gunakan rumus sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

- $X$  = nilai tengah kelas interval  
 $n$  = jumlah reponden/ sampel

## 3. Uji Kecenderungan Data

Untuk mengkategorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel. Adapun pengujian kecenderungan variabel sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Kecenderungan Variabel**

Interval Koefisien	Kategori
$X \geq Mi + Sdi$	Tinggi
$M - Sdi \leq X < Mi + Sdi$	Sedang
$X < Mi - Sdi$	Rendah

Mi adalah mean ideal dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Mi = \frac{\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}}{2}$$

Sdi adalah standar deviasi ideal dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Sdi = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{2}$$

#### 4. Uji Persyaratan Analisis

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang telah terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau bahkan sebaliknya. Jadi, apabila data yang dikumpulkan memiliki distribusi yang normal maka langkah analisis statistik untuk uji hipotesis dapat dilakukan.

Untuk uji normalitas di gunakan Uji Chi Kuadrat dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Merangkum seluruh data variabel yang akan di uji normalitasnya.
- 2) Menentukan jumlah kelas interval.
- 3) Menentukan panjang kelas interval yaitu (data besar – data kecil) dibagi dengan kelas interval.
- 4) Menyusun tabel distribusi frekuensi, yang sekaligus merupakan tabel penolong untuk menghitung harga Chi Kuadrat.
- 5) Menghitung frekuensi yang diharapkan  $f_h$ , dengan cara mengalikan luas setiap bidang kurve normal dengan jumlah anggota sampel.
- 6) Memasukkan harga-harga  $f_h$  ke dalam tabel kolom  $f_h$ , sekaligus menghitung harga  $(f_o - f_h)$  dan  $\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$  menjumlahkannya.  
 Harga  $\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$  adalah merupakan harga Chi Kuadrat ( $X_h^2$ ) hitung.

##### b. Uji Homogenitas

Secara sederhana, tujuan utama dari uji homogenitas adalah memastikan bahwa sejumlah populasi yang akan diukur adalah homogen. Menurut Widhiarso (2011) Uji homogenitas memainkan peranan yang penting dalam menghasilkan estimasi yang tepat.

Pengujian Homogen dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Bartlett dalam Jaya (2013: 197) yang dapat dilakukan dengan langkah-langkah dibawah ini.

- 1) Menghitung varians setiap sampel
- 2) Masukkan varians setiap sampel kedalam tabel Bartlett
- 3) Menghitung varians gabungan dengan rumus:

$$\frac{(n_1 \times S1^2) + (n_2 \times S2^2) + (n_3 \times S3^2)}{n1 + n2 + n3}$$

### c. Uji Linearitas

Menurut Machali (2017: 90) uji linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel yang sedang diteliti. Uji linearitas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi.

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil ujian linearitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Berikut ini Jaya (2013: 158) menyebutkan bahwa rumus yang di gunakan dalam uji linearitas yaitu: dengan mencari nilai a dan b dengan rumus yaitu:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum Xi \cdot Yi)}{n \cdot (\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2} \quad b = \frac{n \cdot (\sum Xi \cdot Yi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \cdot (\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

## F. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis variabel tersebut, maka analisis statistik yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus korelasi product moment berikut:

$$\text{Keterangan : } r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  = besarnya tingkat hubungan yang terjadi

n = sampel

$x^2$  = hasil total nilai x

$y^2$  = hasil total nilai y

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka korelasi tersebut dinyatakan tidak

valid. Setelah data terkumpul dengan menggunakan alat atau instrumen pengumpulan data, selanjutnya data-data tersebut diolah atau dianalisis melalui teknik analisis data.

Adapun teknik analisis data yang dimaksud adalah teknik analisa data menggunakan teknik korelasi. *Product Moment*, teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$  dan variabel  $Y$ .

## G. Hipotesis Statistik

1. Hipotesis Pertama
  - a.  $H_0 : \rho_{y1} = 0$  atau  $h_0 : \rho_{y1} = 0$
  - b.  $H_1 : \rho_{y1} > 0$  atau  $h_1 : \rho_{y1} \neq 0$
2. Hipotesis Kedua
  - a.  $H_0 : \rho_{X_2Y} = 0$
  - b.  $H_1 : \rho_{X_2Y} \neq 0$
3. Hipotesis Ketiga
  - a.  $H_0 : \rho_{X_1X_2(Y)} = 0$
  - b.  $H_1 : \rho_{X_1X_2(Y)} \neq 0$

Keterangan :

$\rho_{y1}$  : Koefisien kepemimpinan partisipatif dan Komitmen Kerja.

$\rho_{y2}$  : Koefisien komunikasi Islami dan Komitmen Kerja.

$\rho_{y.12}$  : Koefisien antara kepemimpinan partisipatif dan komunikasi islami secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN**

**A. Deskripsi Data**

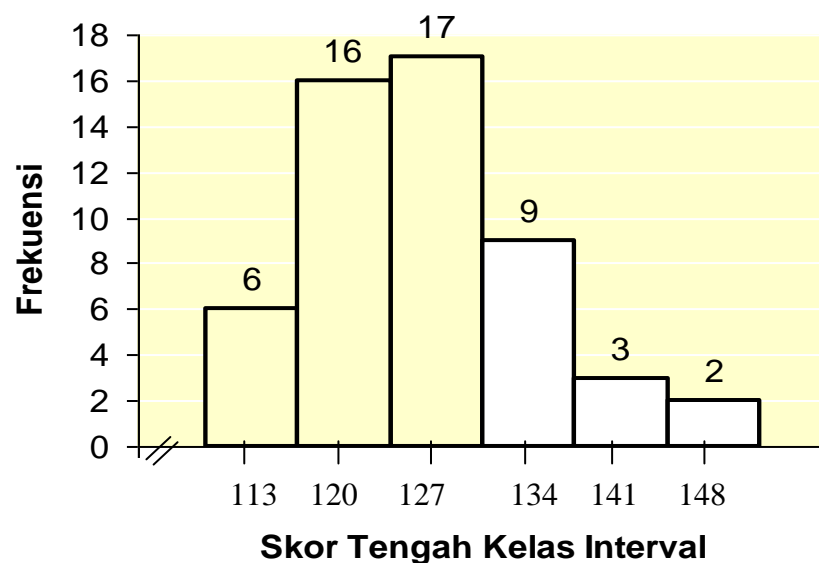
Uraian berikut menyajikan deskripsi data variabel Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Islami, dan variabel Komitmen Kerja Guru.

**1. Kepemimpinan Partisipatif**

Berdasarkan butir-butir Instrumen Kepemimpinan partisipatif yang berjumlah 32 butir, maka secara ideal skor yang dapat dicapai minimal adalah 32 dan maksimal adalah 160. Dari jawaban responden diperoleh skor minimum 110 dan skor maksimum adalah 151. Deskripsi data kepemimpinan partisipatif dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1: Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ )**

<b>Kelas Interval</b>	<b><math>F_o</math></b>	<b>% fo</b>	<b>Fk</b>	<b>% fk</b>
145 – 151	2	3,37	2	3,77
138 – 146	3	5,56	5	9,43
131 – 137	9	16,98	14	26,42
124 – 130	17	32,08	31	58,49
117 – 123	16	30,19	47	88,68
110 – 116	6	11,32	53	100,00
<b>T o t a l</b>	<b>53</b>	<b>100,00</b>		



**Gambar 4.1: Histogram Distribusi Data Kepemimpinan Partisipatif**

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.1 tersebut, diperoleh rata-rata 126,245; median 125,35; modus 124,28; dan simpangan baku 8,851. Karena selisih rata-rata, median dan modus tersebut tidak melebihi satu simpangan baku, maka distribusi data Kepemimpinan Partisipatif cenderung normal. Sesuai dengan yang dikemukakan Irianto (1998) bahwa nilai rata-rata, median dan modus tidak berbeda maka data berdistribusi normal. Tingkat pencapaian Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah MIS di Sei Berombang termasuk kategori baik (83,6% skor ideal).

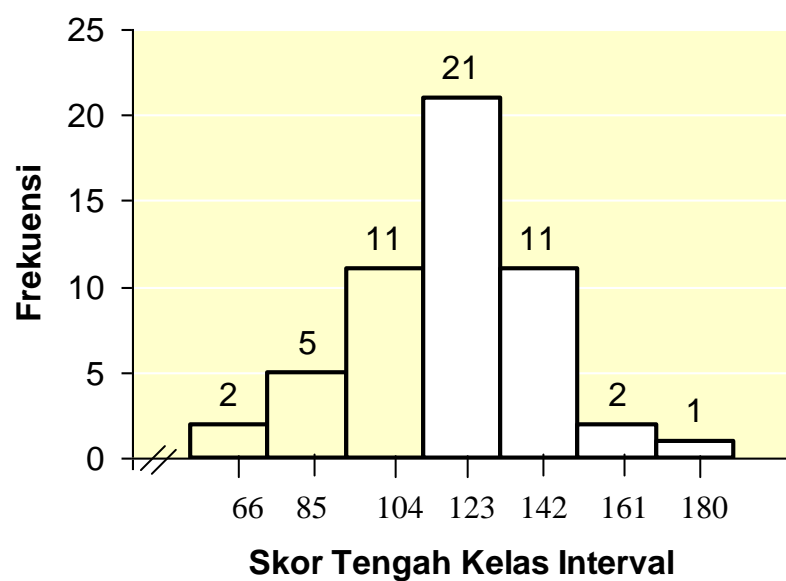
## **2. Komunikasi Islami**

Berdasarkan butir pernyataan instrumen Komunikasi Islami yang berjumlah 38 butir, maka skor ideal yang mungkin dapat dicapai adalah minimal 38 dan skor maksimal adalah 190. Dari jawaban responden diperoleh skor minimum 57 dan skor maksimum 179.

Secara lengkap distribusi frekuensi data Komunikasi Islami dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan Gambar 4.2.

**Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Data Komunikasi Islami**

Kelas Interval	$F_o$	% fo	Fk	% fk
171 – 189	1	1,89	1	1.89
152 – 170	2	3,77	3	5,66
133 – 151	11	20,75	14	26,42
114 – 132	21	39,62	35	66,04
95 – 113	11	20,75	46	86,79
76 – 94	5	9,43	51	96,23
57 – 75	2	3,77	53	100,00
<b>T o t a l</b>	<b>53</b>	<b>100,00</b>		

**Gambar 4.2: Histogram Distribusi Data Komunikasi Islami (X<sub>2</sub>)**

Pengolahan data pada Tabel 4.2 menghasilkan skor rata-rata 119,528; median 121,19; modus 123,00; dan simpangan baku 22,644. Karena selisih rata-rata, median dan modus tersebut tidak melebihi satu simpangan baku, maka distribusi data Komunikasi Islami cenderung normal. Tingkat pencapaian



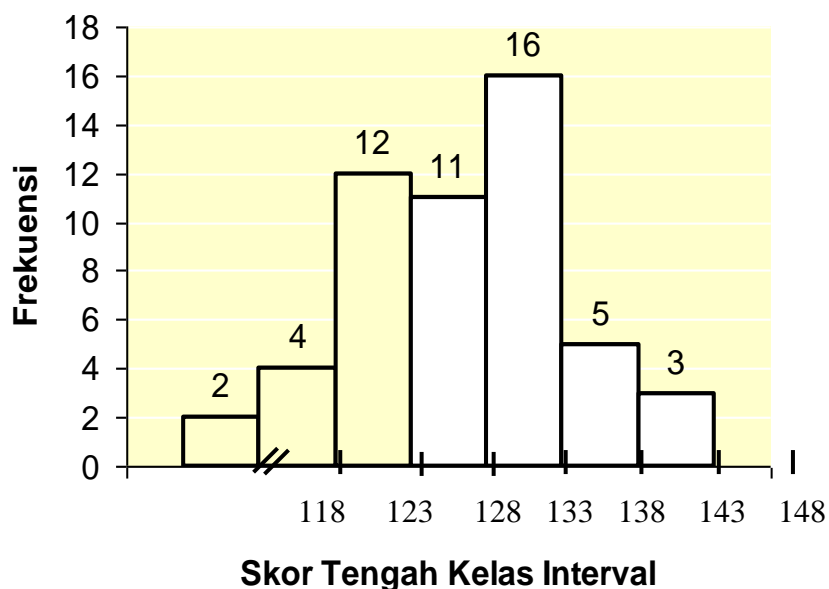
Komunikasi Islami guru Madrasah MIS di Sei Berombang termasuk kategori cukup (66,78% skor ideal).

### 3. Komitmen Kerja Guru (Y)

Berdasarkan jumlah butir instrumen Komitmen Kerja Guru yang berjumlah 37 butir, maka skor ideal yang dapat dicapai minimal adalah 37 dan skor maksimal adalah 185. Dari jawaban responden secara empiris diperoleh skor minimum 116 dan skor maksimum 146. Distribusi data Komitmen Kerja Guru dapat dilihat pada Tabel 4.3 dan Gambar 4.3.

**Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Data Komitmen Kerja Guru (Y)**

Kelas Interval	<i>F<sub>o</sub></i>	% fo	Fk	% fk
146 – 150	3	5,66	3	5,66
141 – 145	5	9,43	8	15,09
136 – 140	16	30,19	24	45,28
131 – 135	11	20,75	35	66,07
126 – 130	12	22,64	47	88,68
121 – 125	4	7,55	51	96,23
116 – 120	2	3,77	53	100,00
<b>T o t a l</b>	<b>53</b>	<b>100.00</b>		



**Gambar 4.3: Histogram Distribusi Data Komitmen Kerja Guru (Y)**

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.3 memberikan skor rata-rata 133,774; median 134,36; modus 137; dan simpangan baku 7,218. Karena selisih rata-rata, median dan modus tersebut tidak berbeda dari satu simpangan baku, maka distribusi data Komitmen Kerja Guru cenderung normal. Tingkat pencapaian Komitmen Kerja Guru Madrasah MIS di Sei Berombang termasuk kategori sangat baik (91,63% skor ideal).

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

### **1. Uji Normalitas Data**

Salah satu persyaratan analisis adalah data masing-masing variabel ukur berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan analisis Chi Kuadrat ( $\chi^2$ ) terhadap Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Islami, dan Komitmen Kerja Guru. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.4

**Tabel 4.4: Rangkuman Hasil Uji Normalitas data Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Islami, Komitmen Kerja, dan Komitmen Kerja Guru**

Variabel	$\chi^2$ hitung	p	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif	7,226	0,788	Normal
Komunikasi Islami	5,647	0,891	Normal
Komitmen Kerja Guru	8,337	0,706	Normal

Tabel 4.4 di atas memperlihatkan bahwa probabilitas keliru ( $p$ ) ketiga  $\chi^2$  pengujian normalitas data tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan ( $\alpha$ ) = 0,05 atau  $p > \alpha$ . Ini berarti bahwa ketiga variabel ukur memiliki data yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas varians populasi ditujukan terhadap kelompok-kelompok populasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik Chi kuadrat ( $\chi^2$ ) Bartlett. Hasil analisis memberikan nilai  $\chi^2$  sebesar 6,336 dengan probabilitas keliru ( $p$ ) = 0,489. Karena  $p > \alpha$  (0,05), maka dapat dinyatakan bahwa varians kelompok-kelompok populasi adalah homogen.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang homogen, data dari kelompok-kelompok tersebut dapat dianggap satu kesatuan. Maka salah satu persyaratan untuk analisis korelasi-regresi telah terpenuhi.

## 3. Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Uji persyaratan lain yang perlu dipenuhi untuk analisis korelasi dan regresi adalah uji independensi antar variabel bebas yang gunanya untuk memastikan tidak terjadi pembauran (kontaminasi) dalam kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis korelasi antar variabel diperoleh angka koefisien korelasi seperti terangkum pada Tabel 4.5 berikut ini.

**Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1), Komunikasi Islami (X2), dan Komitmen Kerja (Y)**

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Korelasi	p	Keterangan
X1 dengan X2	0,150	0,282	Independen

Hubungan antarvariabel pada Tabel 4.5 dapat diterangkan bahwa koefisien korelasinya tidak signifikan karena  $p > \alpha (0,05)$ . Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang dimaksud tidak berkorelasi secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel *mutually independent*.

#### 4. Uji Linearitas Garis Regresi

Bila kedua variabel bebas hendak digabungkan dalam analisis regresi ganda, maka garis hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat harus merupakan garis linear. Pengujian linearitas garis regresi yang dimaksud dilaporkan sekaligus sewaktu pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Kepemimpinan Partisipatif berhubungan dengan Komitmen Kerja Guru”. Untuk mengetahui kontribusi ini, dilakukan analisis korelasi dan regresi sederhana.

Rangkuman hasil analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.6

**Tabel 4.6: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Kerja Guru**

Hubungan	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	.p
Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Kerja Guru	0,323	0,104	0.017

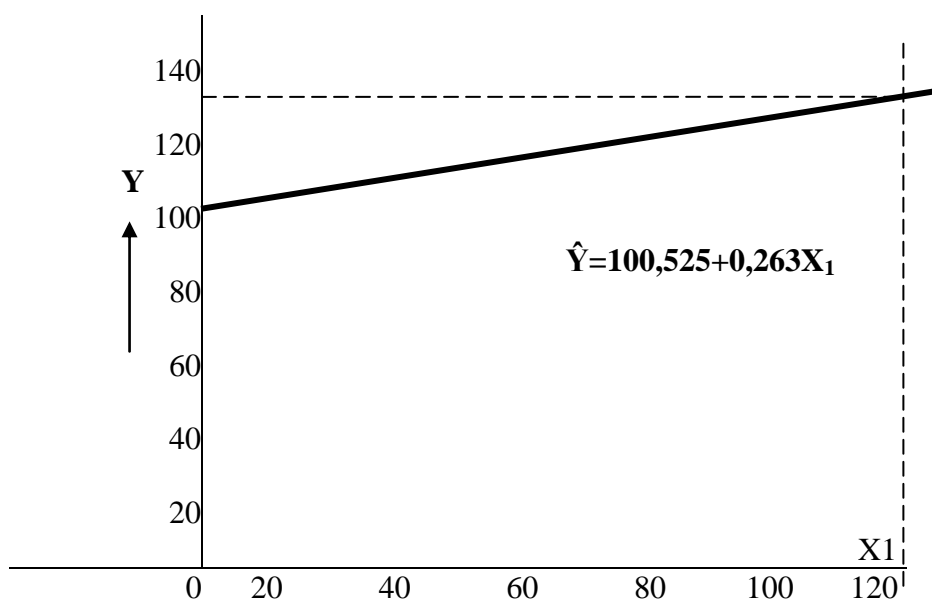
Hasil perhitungan pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Kerja Guru adalah positif. Hal ini terlihat pada koefisien korelasinya sebesar  $= 0,323$  dengan probabilitas keliru  $(p) < \alpha(0,05)$ . Berdasarkan hal ini dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan Partisipatif berkorelasi signifikan dengan Komitmen Kerja Guru.

Untuk mendapatkan model prediksi Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Kerja Guru, dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut  $\hat{Y} = 100,525 + 0,263X_1$ , kemudian persamaan ini diuji keberartian dan kelinierannya dengan Anova Regresi, uji F", Hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7: Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Partisipatif dan Komitmen Kerja Guru**

Sumber	JK	Dk	RJK	F <sub>Hitung</sub>	p
Reg. Linear	282,575	1	282,575	5,939	0,017
Residu	2426,671	51	33,255		
Tuna Cocok	18,642	1	18,642	0,387	0,544
Kekeliruan	2408,029	50	48,161		
<b>Total</b>	<b>2709,246</b>	<b>52</b>			

Hasil penghitungan pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa  $F_{Hitung} = 5,939$  dengan probabilitas keliru  $(p) < \alpha(0,05)$ , sehingga dapat dijelaskan bahwa model regresinya sangat signifikan. Kemudian uji linearitas menunjukkan  $F_{hitung} = 0,387$  dengan  $p > \alpha(0,05)$ , maka hal ini menunjukkan garis regresinya linear. Dengan demikian persyaratan analisis tentang linearitas garis regresi telah terpenuhi. Arah garis regresinya dapat dilihat pada Gambar 4.4.



**Gambar 4.4: Garis Regresi Linear Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ) Terhadap Komitmen Kerja Guru ( $Y$ )**

Dari grafik persamaan garis regresi di atas dapat diartikan bahwa tanpa adanya upaya peningkatan Kepemimpinan Partisipatif, maka Komitmen Kerja Guru sudah ada sebesar 100,525 skala. Namun apabila nilai Kepemimpinan Partisipatif sebesar 128 misalnya pada responden 1, maka Komitmen Kerja Guru akan naik sebesar  $\hat{Y} = 100,525 + 0,263 \times 128 = 134,189$ . Dengan kata lain, diperkirakan rata-rata kenaikan pada variabel Komitmen Kerja Guru sebesar 134,189 untuk setiap kenaikan sebesar 143 pada variabel Kepemimpinan Partisipatif.

Hal ini membuktikan bahwa ternyata faktor Kepemimpinan Partisipatif berkontribusi sangat signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru. Analisis di atas memperlihatkan bahwa faktor Kepemimpinan Partisipatif signifikan kontribusinya dalam upaya peningkatan Komitmen Kerja Guru Madrasah MIS di Sei Berombang. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan

“Kepemimpinan Partisipatif berhubungan dengan Komitmen Kerja Guru ” dapat diterima dan telah diuji kebenarannya secara empiris. Kontribusi prediktor Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 10,4%.

## 2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Komunikasi Islami berhubungan dengan Komitmen Kerja Guru”. Untuk mengetahui kontribusi ini, pertama sekali dilakukan analisis korelasi dan regresi sederhana. Rangkuman hasil analisis korelasi Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru dapat dilihat pada Tabel 4.8 dan penghitungan secara lengkap pada Lampiran.

**Tabel 4.8: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru**

Hubungan	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	P
Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru	0,384	0,148	0,005

Hasil perhitungan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Komunikasi Islami ( $X_2$ ) dengan variabel Komitmen Kerja Guru (Y) adalah positif, dan koefisien korelasinya = 0,384 dengan probabilitas keliru ( $p$ ) <  $\alpha$  (0,01). Berdasarkan hal ini dapat dijelaskan bahwa Komunikasi Islami berkorelasi positif dan sangat signifikan dengan Komitmen Kerja Guru.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Komunikasi Islami terhadap Komitmen Kerja Guru adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r).

Dari hasil analisis statistik yang dilakukan diperoleh nilai  $(r^2) = 0,148$ , Berarti Komunikasi Islami berkontribusi positif terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 14,8%.

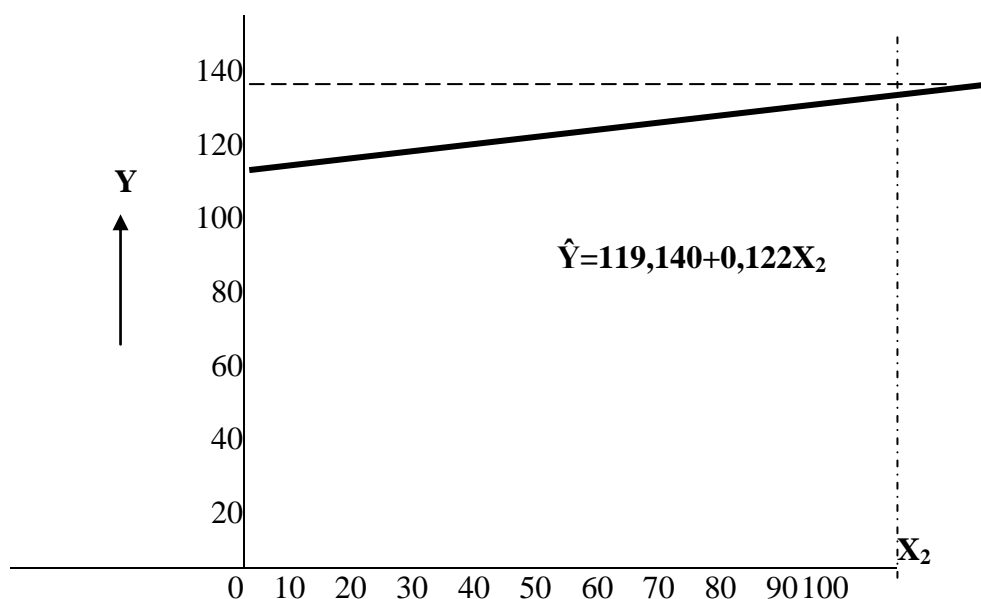
Selanjutnya untuk mengetahui apakah hubungannya bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis diperoleh model persamaan regresi  $\hat{Y}=119,140+0,122X_2$ . Kemudian persamaan ini diuji keberartian dan kelinearannya dengan Anova Regresi, uji F. Hasil perhitungannya dirangkum pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.9: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Komunikasi Islami dan Komitmen Kerja Guru**

Sumber	JK	dk	RJK	F <sub>Hitung</sub>	P
Reg. Linear	399,642	1	399,642	8,825	0,005
Residu	2309,604	51	45,286		
Tuna Cocok	131,389	1	131,389	3,061	0,085
Kekeliruan	2178,215	50	43,564		
<b>T o t a l</b>	<b>2709,246</b>	<b>52</b>			

Hasil penghitungan pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{Hitung} = 8,825$  dengan probabilitas keliru  $(p) < \alpha (0,01)$ . Sehingga dapat dijelaskan bahwa model regresinya sangat signifikan. Kemudian uji linearitas menghasilkan  $F_{hitung} = 3,061$  dengan  $p = 0,085$ . Karena  $p > \alpha (0,05)$  hal ini menunjukkan garis regresinya adalah linear. Garis regresinya dapat dilihat pada Gambar 4.5.





**Gambar 4.5: Garis Regresi Linear Komunikasi Islami ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Kerja Guru ( $Y$ )**

Persamaan regresi seperti yang terlihat pada Gambar 4.5 menunjukkan bahwa koefisien arah garis regresi menyatakan perubahan rata-rata variabel Komitmen Kerja Guru ( $Y$ ) untuk setiap perubahan variabel Komunikasi Islami ( $X_2$ ). Dari persamaan ini menunjukkan bahwa apabila nilai Komunikasi Islami sebesar 139 yang terdapat pada responden 1, maka Komitmen Kerja Guru akan naik sebesar  $\hat{Y} = 119,140 + 0,122 \times 139 = 136,098$ . Dengan kata lain, diperkirakan rata-rata kenaikan pada variabel Komitmen Kerja Guru sebesar 136,098 untuk setiap kenaikan sebesar 139 pada variabel Komunikasi Islami.

Dari serangkaian analisis yang dilakukan ternyata faktor Komunikasi Islami berkontribusi sangat signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru. Hal ini mengisyaratkan bahwa faktor Komunikasi Islami dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Kerja Guru Madrasah MIS di Sei Berombang. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Komunikasi Islami berhubungan dengan Komitmen Kerja Guru” dapat diterima dan telah diuji kebenarannya secara empiris. Kontribusi Komunikasi Islami terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 14,8%.

### 3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Kepemimpinan Partisipatif, dan Komunikasi Islami secara bersama-sama berhubungan dengan Komitmen Kerja Guru”. Analisis untuk pengujian hipotesis ini menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda.

Pertama-tama dilakukan analisis korelasi ganda variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru. Rangkuman hasil analisis korelasi dan uji signifikansinya dapat dilihat pada Tabel 4.10 dan penghitungan secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran.

**Tabel 4.10: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda variabel Kepemimpinan Partisipatif, dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru**

Hubungan	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	F <sub>Hitung</sub>	P
Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru	0,468	0,219	7,030	<0,002

Hasil perhitungan pada Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa  $F_{Hitung}$  korelasi ganda sebesar 7,030 dengan probabilitas keliru ( $p$ ) <  $\alpha$  (0,01), Ternyata  $F_{Hitung}$  tersebut sangat signifikan. Artinya, terdapat korelasi sangat signifikan antara Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami secara bersama-sama dengan Komitmen Kerja Guru.

Besarnya kontribusi prediktor-prediktor tadi terhadap Komitmen Kerja Guru adalah  $R^2 \times 100\%$ . Dari hasil analisis statistik yang dilakukan diperoleh nilai  $(R^2) = 0,219$ . Berarti Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami memberikan kontribusi bersama terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 21,9%.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi ganda untuk menemukan model prediksi Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami terhadap Komitmen Kerja Guru. Dari hasil analisis diperoleh model persamaan regresi  $\hat{Y}=92,760+0,221X_1+0,109X_2$ . Model persamaan ini selanjutnya diuji dengan Anova Regresi, uji F. Hasil perhitungannya terangkum pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11: Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Partisipatif, dan Komunikasi Islami terhadap Komitmen Kerja Guru**

Sumber	JK	dk	RJK	F <sub>Hitung</sub>	P
Reg. Linear	594,602	2	297,301	7,030	0,002
Residu	2114,645	50	42,293		
<b><i>T o t a l</i></b>	<b>2709,246</b>	<b>52</b>			

Hasil penghitungan pada Tabel 4.11 menunjukkan nilai F<sub>Hitung</sub> sebesar 7,030 dengan probabilitas keliru ( $p < \alpha$  (0,01), sehingga dapat dijelaskan bahwa model regresinya sangat signifikan. Dengan demikian, model regresi ganda yang ditemukan dapat digunakan untuk meramalkan Komitmen Kerja Guru bila Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dapat diukur. Dari persamaan garis regresi dapat dimaknai jika Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dapat ditingkatkan masing-masing sebesar 128, dan 139 pada responden 1, maka Komitmen Kerja Guru dapat meningkat sebesar  $\hat{Y}=92,760 + (0,221 \times 128) + (0,109 \times 139) = 136.199$ .

Dari serangkaian analisis yang dilakukan ternyata faktor Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami berkontribusi sangat signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah MIS di Sei Berombang. Analisis regresi ganda memperlihatkan bahwa faktor Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Kerja Guru guru. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami secara bersama-sama berhubungan dengan Komitmen Kerja Guru” dapat diterima dan telah diuji kebenarannya secara empiris.

Untuk melihat besarnya kontribusi murni dari masing-masing Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami terhadap Komitmen Kerja Guru digunakan analisis korelasi parsial. Hasil korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 dan Lampiran.

**Tabel 4.12: Rangkuman Analisis Korelasi Parsial**

Korelasi Parsial	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )	P
$r_{1, y-2}$	0,291	0,084	0,035
$r_{2, y-1}$	0,359	0,129	0,009

Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa koefisien korelasi parsial Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Kerja Guru bila Komunikasi Islami konstan sebesar 0,291 dan koefisien determinasi 0,084 dengan probabilitas keliru ( $p < \alpha$  (0,05) atau signifikan. Hal ini bermakna bahwa kontribusi Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Kerja Guru masih signifikan, meskipun Komunikasi Islami guru tidak diperhitungkan.

Selanjutnya, korelasi parsial Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru apabila faktor Kepemimpinan Partisipatif konstan adalah 0,359 dan koefisien determinasi 0,129 dengan probabilitas keliru ( $p < \alpha$  (0,01) atau sangat signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Islami guru signifikan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja mereka, meskipun Kepemimpinan Partisipatif tetap.

Seterusnya untuk mengetahui besaran kontaminasi yang terjadi antar prediktor pada kontribusi bersama Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Islami terhadap Komitmen Kerja Guru dilakukan proses perhitungan selisih antara kontribusi efektif masing-masing prediktor dengan kontribusi secara parsial.

Besarnya kontribusi efektif Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 8,763% sedangkan kontribusinya secara parsial sebesar 8,4%. Dengan demikian terjadi perbedaan 0.363%. Hal ini menunjukkan

bahwa terjadi kontaminasi Komunikasi Islami dan Komitmen Kerja dengan prediktor Kepemimpinan Partisipatif sebesar 0,363%, sangat kecil dan dapat diabaikan.

Selanjutnya kontribusi efektif Komunikasi Islami terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 13,184% dan kontribusinya secara parsial sebesar 12,9%. Dengan demikian terjadi perbedaan sebesar 0,284%. Hal ini menunjukkan adanya kontaminasi Kepemimpinan Partisipatif dan Komitmen Kerja dengan prediktor Komunikasi Islami sebesar 0,284%, relatif kecil dan dapat diabaikan.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang deskripsi data dan tingkat pencapaian responden setiap variabel yang diukur dapat diterangkan bahwa tingkat pencapaian Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah MIS di Sei Berombang berada pada kategori baik (83,6%), Komunikasi Islami berada pada kategori cukup (66,78%) dan Komitmen Kerja Guru berada pada kategori sangat baik (91,63%).

Temuan yang berkaitan dengan pengujian hipotesis penelitian ini, menunjukkan bahwa kontribusi Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 10,4%; kontribusi Komunikasi Islami terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 14,8%; dan kontribusi bersama kedua prediktor adalah 21,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami mempunyai daya prediktif sebesar 21,9% terhadap Komitmen Kerja Guru, sedangkan 78,1% lagi berasal dari faktor lain yang tidak diteliti melalui penelitian ini.

Secara khusus, temuan ini menginformasikan bahwa untuk meningkatkan Komitmen Kerja Guru hanya mungkin optimal bila faktor Komunikasi Islami ditingkatkan beriringan dengan perbaikan yang dilakukan kepala madrasah untuk menjalankan kepemimpinan partisipatif yang ditujukan kepada guru.

Berdasarkan kajian teoritis dapat dikemukakan bahwa Kepemimpinan Partisipatif guru berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru. Mengingat kontribusi variabel Kepemimpinan Partisipatif masih belum optimal terhadap Komitmen Kerja Guru, untuk itu kepala sekolah perlu melibatkan para guru dalam

membuat suatu keputusan karena unsur utama dalam kepemimpinan partisipatif adalah keputusan yang diambil secara kelompok dengan melibatkan guru sekaligus untuk memotivasi guru agar terlibat aktif dalam kegiatan sekolah yang diambil dan diputuskan secara bersama.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Leithwood et.al. dalam Lestari (2016: 116) menyebutkan “Kepemimpinan partisipatif berasumsi bahwa proses pembuatan keputusan oleh kelompoklah yang seharusnya menjadi fokus utama kepemimpinan”. Model ini dilandasi pada asumsi : (1) untuk tujuan meningkatkan efektifitas organisasi, (2) harus dijalankan disekolah-sekolah yang disokong oleh nilai-nilai demokrasi, (3) ia menjadi penting dalam konteks manajemen berbasis sekolah dimana para stakeholder yang sah berbagi kepentingan.

Dari hasil temuan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian yang tinggi dari kepala sekolah, dan pengambil kebijakan tentang tenaga kependidikan lainnya apabila ingin meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dari hasil analisis data tentang daya serap responden untuk variabel Kepemimpinan Partisipatif guru MIS di Sei Berombang, berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian 83,6% dari skor ideal. Walaupun daya serap responden berada pada kategori baik, tetapi masih perlu banyak usaha untuk selalu ditingkatkan.

Bushardt (1991) menyarankan bahwa untuk memperbaiki komitmen kerja guru salah satunya dengan jalan mendorong agar guru betah di organisasi/institusi, maka perlu dirancang sistem Kepemimpinan Partisipatif yang demokratis. Sergiovanni dan Savery dalam Lestari (2016: 116) menunjukkan pentingnya pendekatan partisipatif dapat meringankan tekanan pada kepala sekolah. Dan mereka menyimpulkan bahwa orang lebih cenderung untuk menerima dan melaksanakan keputusan di mana mereka telah berpartisipasi, terutama di mana keputusan ini berhubungan langsung dengan pekerjaannya sendiri.

Menurut Meyer dan Allen dalam Luthans (2011: 148) dimensi komitmen adalah : (a) *Affective Commitment*, menyangkut keterkaitan emosional pekerja pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi. (b) *Continuance Commitment*, menyangkut komitmen didasarkan biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan (c) *Normative Commitment*, menyangkut perasaan pekerja atau kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Sama halnya dengan Luthans, Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2016: 189) juga menyebut adanya 3 macam tipe komitmen, yaitu :

- 1) *Affective Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkan. Sebagai alasan emosional, atau emotion-based, dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.
- 2) *Continuance Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita perlu. Ini merupakan cost-based reason untuk tetap, termasuk masalah gaji, tunjangan, promosi, serta yang berkaitan dengan menyumbangkan keluarga.
- 3) *Normative Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, termasuk perasaan utang budi kepada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

Determinan organisasional berada diluar kontrol manajer, sehingga memberikan sedikit peluang untuk meningkatkan perasaan. Komitmen cenderung menurut kita peluang kerja banyak. Berlimpahnya pekerjaan berkaitan menurunkan *continuance commitment*. Tetapi meskipun manajer tidak dapat mengontrol ekonomi eksternal, mereka dapat melakukan beberapa hal membuat pekerja ingin tetap bekerja untuk perusahaan, meningkatkan *Affective Commitment*.

Pekerjaan yang mempunyai komitmen dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, memberikan perhatian pada orang disemua tingkat, mempercayai dan dipercaya, mentoleransi individualitas, dan menciptakan bebas kesalahan “*can-do culture*” (Heller, 1999: 18).

Dengan adanya usaha yang terencana dan bersinerji dengan baik dari seluruh unsur yang terkait dalam rangka meningkatkan Kepemimpinan Partisipatif yang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi guru sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang para guru sesuai dengan bidang keahliannya, diduga akan dapat mencapai hasil baik. Dengan meningkatnya Kepemimpinan Partisipatif kepala madrasah maka akan dapat meningkatkan kualitas hubungan para guru yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen kerja mereka.

Tilaar (1999) dan Sidi (2001) mengatakan bahwa tugas guru bukan lagi *knowledge based* tetapi bersifat *competency based* yang menuntut kesiapan yang prima sehingga harus mendapat pengakuan dari masyarakat dan memperoleh Komitmen Kerja sesuai dengan profesionalismenya.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dibahas sebelumnya dapat dikemukakan bahwa faktor Komunikasi Islami juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja seseorang. Seligman dan Goleman (2000) mengemukakan bahwa untuk menimbulkan daya Komitmen Kerja Guru, perlu dibangkitkan pengharapan yang kuat, sikap optimis, bebas dari keputusasaan, jauh dari kemasabodohan bila dihadang kesulitan serta memiliki kesungguhan dan kesabaran.

Hidayat dan Wijaya menyatakan bahwa komunikasi Islam menekankan pada unsur pesan (*message*), yakni risalah atau nilai-nilai Islam, dan cara (*how*), dalam hal ini tentang gaya bicara dan penggunaan bahasa (retorika). Pesan-pesan keislamaan yang di sampaikan dalam komunikasi islam meliputi seluruh ajaran islam, meliputi akhlak (iman), syarah [islam], dan akhlak (ihsan). Soal cara (kaifiyah), dalam Alquran dan Alhadis ditemukan berbagai panduan agar komunikasi berjalan dengan baik dan efektif. Kita dapat mengistilahkan sebagai kaidah, prinsip, atau etika berkomunikasi dalam perspektif islam. Komunikasi islam ini merupakan panduan bagi kaum muslim dalam melakukan



komunikasi, baik dalam komunikasi intrapersonal, intrapersonal dalam aktivitas lain. Bila pola ini dijalankan dengan baik maka akan tercipta suasana yang kondusif di sekolah sehingga akan sangat berdampak kepadakerja para guru di MIS Sei Berombang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Islami berkontribusi secara signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah MIS di Sei Berombang. Daya serap terhadap variabel Komunikasi Islami yang dimiliki guru berada pada kategori cukup, yaitu 66,78% dari skor ideal. Hal ini dimungkinkan karena tidak banyak yang bisa diharapkan sebagai guru MIS selain bagaimana dapat mendidik anak-anak yang masih polos seperti anaknya sendiri. Hal ini terungkap dari interaksi yang dilakukan kepada guru MIS sewaktu peneliti mengambil data di lapangan. Sebagian guru hanya bisa berharap anak didiknya bisa bersosialisasi dan dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri anak.

Pendapat ini jelas menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Komitmen Kerja Guru, perlu adanya program pengembangan yang terencana dan berkelanjutan terutama berkaitan dengan peningkatan Kepemimpinan Partisipatif, dan Komunikasi Islami. Hal ini juga didukung oleh pendapat Handoko (2001) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi tantangan di masa mendatang.

Dari hasil analisis korelasi ganda dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi ganda  $R_{y.x_1x_2} = 0,468$ . Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,219. Dapat dikemukakan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ), dan Komunikasi Islami ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 21,9% terhadap variasi Komitmen Kerja Guru Madrasah MIS di Sei Berombang. Dapat dikemukakan bahwa masih terdapat 78,1% variasi Komitmen Kerja Guru Kepala Madrasah MIS di Sei Berombang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Heller menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- 1) *Nurturing trust*, memelihara kepercayaan. Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapatkan kepercayaan

dan komitmen pekerja. Kita harus dapat membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk dapat kepercayaan, kita pertama kali harus mempercayai mereka yang berkerja untuk kita.

- 2) *Winning minds, spirits, and hearts*, memenangkan pikiran, semangat, dan hati. Komitmen penuh dari baahan tingkat tidak dapat direalisasikan sampai kita menunjukkan kebutuhan psikologis, intelektual, dan emosional pekerja. Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga faktor tersebut. Memungkinkan kita memenangkan pikiran. Semangat. Dan hati pekerja. Untuk itu kepada pekerja perlu diberikan otonomi dalam menciptakan lingkungan kerja, membuat mereka merasa dihargai dengan secara terbuka memperkenalkan prestasi mereka, dan memperdayakan mereka dengan menyerahkan kontrol sebanyak mungkin dalam bidang tanggung jawab.
- 3) *Keeping staff committed*, menjaga staf mempunyai komitmen. Salah satu cara yang paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan meningkatkan motivasi mereka. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan tingkat minat, memastikan bahwa setiap pekerja mempunyai variasi mendorong tugas untuk dikerjakan, dan memberikan sumberdaya pelatihan melalui mana keterampilan baru dapat dikembangkan.
- 4) *Rewarding excellence*, menghargai keunggulan. Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah kita dalam memelihara komitmen dan kekuasaan kerja, pekerja. Perlu dipertimbangkan menghargai pekerja luar biasa, produk tivitasa dan enurunkan biaya secara substansial, dengan instensip finansial. Kita dapat melakukan pembelian kenaikan gaji, pemberian bonus, pegikut sertaan pelatihan dalam akhir pekan senior staf atau sekedar mengucapkan terimakasih.
- 5) *Staying positive*, bersikap positif. Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi, adalah penting untuk menciptakan iklim “*can-do*”. Hal ini harus dibangun mutual truste, saling mempercayai dimana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta

untuk dilakukan. Untuk itu kita perlu menciptakan ‘*herous*’, pekerjaan yang dihormati dan produktif serta dikagumi anggota lainnya. Pastikan keberhasilan *herous* dirayakan, untuk mendorong orang lain mempercayai *can-do culture* dan komit pada tujuan organisasi.

Pendapat lain tentang cara bagaimana membangun *organizational commitment* dikemukakan oleh Meshace & Von Glinow (2010 : 113) sebagai berikut:

- 1) *Justice and support*, keadilan dan dukungan. *Affective commitment* adalah lebih tinggi dalam organisasi yang memenuhi kewajiban pada pekerja dan patuh oleh nilai-nilai humanisme, seperti kejujuran, rasa hormat, memaafkan dan integritas moral. Sama halnya, organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung mengusahakan tingkat loyalitas lebih tinggi sebagai imbalannya.
- 2) *Shared values*, nilai-nilai bersama. *Affective commitment* merupakan indikator orang dengan organisasi, dan indikator tersebut tertinggi apabila pekerjaannya yakin bahwa nilai mereka sesuai dengan nilai dominan organisasi. Pekerja merasa lebih nyaman dan dapat diduga apabila mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasarinya keputusan korporasi. Perasaan nyaman ini meningkatkan motivasi mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi.
- 3) *Trust*, kepercayaan. Kepercayaan merupakan harapan positif atau orang terhadap orang lain dalam situasi yang menyangkut risiko. Kepercayaan berarti menempatkan keyakinan kepada orang atau kelompok lain. Pekerja mengidentifikasi dengan dan merasa kewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.
- 4) *Organizational comprehension*, pemahaman organisasional. *Organizational comprehension* menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika, dan tata letak fisik. Kepedulian adalah persyaratan penting untuk *Affective commitment* karena sulit mengidentifikasi dengan suatu yang tidak ada sesuatu yang tidak anda ketahui dengan baik.

- 5) *Employee involvement*, pelibatan pekerjaan meningkatkan affective commentment dengan memperkuat indentitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang membimbing masa depan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa dari hasil analisis ternyata kontribusi variabel Kepemimpinan Partisipatif, dan Komunikasi Islami terhadap Komitmen Kerja Guru masih jauh dari yang diharapkan. Masih diperlukan adanya usaha pengembangan kemampuan guru secara terencana dan terprogram dengan baik dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru melalui program pengembangan. Untuk itu kepala sekolah dituntut agar dapat lebih aktif dan kreatif untuk mengkaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang diduga ikut mempengaruhi komitmen kinerja para guru.

Dari hasil temuan penelitian ini dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami merupakan dua faktor yang diduga sangat memegang peranan penting terhadap peningkatan Komitmen Kerja Guru. Hasil penelitian ini juga memberi informasi bahwa kedua variabel bebas memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah MIS di Sei Berombang.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan mengikuti pendekatan korelasional dan prosedur penelitian kuantitatif untuk mendapatkan hasil yang baik dan objektif. Akan tetapi alat ukur yang digunakan adalah angket dalam bentuk kuesioner. Meskipun sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, namun tidak tertutup kemungkinan ada responden yang belum memberikan jawaban yang objektif, sesuai dengan keadaan dan kenyataan sebenarnya. Hal ini dapat mencemari nilai realita temuan. Namun kondisi responden demikian itu tidak dapat diketahui oleh peneliti. Karena itu peneliti berpraduga baik atau berasumsi bahwa jawaban yang diberikan responden sudah menggambarkan keadaan sesungguhnya.

Komitmen kerja guru MIS tidak hanya di pengaruhi oleh kedua faktor yang telah diteliti, sehingga diperlukan penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor lain yang lebih komprehensif sehingga menghasilkan temuan yang lebih baik.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan bahasan terhadap hasil penelitian berkaitan dengan kontribusi antara variabel Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ), dan Komunikasi Islami ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Kerja (Y) Guru MIS di Sei Berombang dapat dikemukakan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Partisipatif berkontribusi signifikan terhadap Komitmen Kerja (Y) pada taraf kepercayaan 95% dengan besarnya koefisien korelasi  $r_{y.x1} = 0,323$  dan berkontribusi sebesar 10,4%. Dapat dikemukakan bahwa bertambah tinggi Kepemimpinan Partisipatif yang dimiliki seorang guru cenderung tingkat Komitmen Kerja mereka juga akan bertambah tinggi. Berdasarkan hasil analisis terhadap jawaban para guru juga dapat diketahui bahwa tingkat pencapaian skor untuk variabel Kepemimpinan Partisipatif yang dicapai oleh guru jika dibandingkan dengan skor ideal mencapai 83,6% termasuk kategori baik.
2. Komunikasi Islami berkontribusi sangat berarti terhadap Komitmen Kerja (Y) pada taraf kepercayaan 95% dengan besarnya koefisien korelasi  $r_{y.x2} = 0,441$ . Dapat dikemukakan bahwa dengan Komunikasi Islami yang tinggi, seorang guru cenderung memiliki tingkat kinerja juga akan tinggi. Dari angket yang diberikan tentang Ekpektasi dapat dijelaskan bahwa tingkat pencapaian guru terhadap skor variabel Ekpektasi, jika dibandingkan dengan skor ideal termasuk kategori cukup dengan daya serap sebesar 66,78%.
3. Terakhir dapat dijelaskan bahwa kontribusi kedua prediktor yang diteliti terhadap Komitmen Kerja sebesar 21,9%. Ini berarti masih banyak faktor-faktor lain yang berkontribusi pula terhadap kinerja guru, yang berpeluang memberikan kontribusi sebesar  $100\% - 21,9\% = 78,1\%$ .

## **B. Implikasi**

Dari hasil analisis keempat hipotesis yang diajukan telah teruji secara empiris. Variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru MIS di Sei Berombang.

Namun bila dilihat pada tingkat pencapaian variabel komunikasi islami tergolong cukup, artinya, variabel ini masih belum diperhatikan secara optimal baik oleh guru dan kepala sekolah. Hasil kontribusi kedua variabel yang relatif kecil menunjukkan bahwa kondisi Kepemimpinan Partisipatif dan komunikasi islami terhadap Komitmen Kerja masih perlu ditingkatkan kearah yang lebih baik. Implikasi yang mungkin timbul dari kondisi seperti ini akan bermuara pada tidak maksimalnya peran guru sebagai pendidik yang berimplikasi lebih jauh pada terganggunya pencapaian tujuan pendidikan yang telah digariskan.

Temuan penelitian ini juga berimplikasi bahwa jika Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Islami dan Komitmen Kerja tidak diperhatikan oleh pihak-pihak terkait dengan baik maka dikhawatirkan peran, tanggung jawab dan fungsi sebagai pendidik tidak dapat terlaksana dengan baik. Hal ini akan berdampak pada rendahnya kinerja mereka. Implikasi yang lebih jauh adalah apabila salah satu sub sistem pendidikan yang dijalankan tidak berjalan secara maksimal akan menyebabkan terganggunya sub sistem lainnya. Artinya pendidikan yang dilaksanakan tidak akan bermutu.

Apabila kepala sekolah kurang memperhatikan faktor Kepemimpinan Partisipatif dan kurang memperhatikan pola Komunikasi Islami para guru, diduga akan sulit untuk meningkatkan Komitmen Kerja dan akan menurunkan kualitas proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dalam usaha mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dalam hal ini kepala sekolah agar selalu berusaha untuk mengkaji lebih mendalam tentang faktor-faktor yang diduga ikut mempengaruhi tingkat Komitmen Kerja guru.

## **C. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dibahas di muka ternyata kedua variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami

berkontribusi yang sangat signifikan terhadap variabel Komitmen Kerja Guru MIS di Sei Berombang baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Untuk itu perlu dikemukakan beberapa saran sebagai berikut kepada:

1. Para guru agar selalu berusaha meningkatkan Komitmen Kerja dengan tetapterus semangat dalam membina, mendidik, dan melatih anak dengan menggunakan pola komunikasi yang islami, mengikuti pelatihan, penataran dan seminar-seminar yang berkenaan dengan peningkatan Komitmen Kerja dalam mengajar.
2. Kepala sekolah perlu memperhatikan Kepemimpinan Partisipatif yang diterima guru dengan cara terus melibatkan guru dalam mengambil keputusan bersama sehingga para guru merasa dilibatkan dan diikutsertakan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil sehingga para guru memiliki *sense of belonging* yang tinggi terhaap perkembangan dan kemajuan sekolah.
3. Kepala sekolah diharapkan tetap terus memberikan motivasi kepada guru untuk membangkitkan Komunikasi Islami guru terhadap tugas, peran dan fungsi mereka dalam mendidik anak-anak. Sehingga sikap masa bodoh terhadap tugas dapat dihilangkan untuk dapat membangkitkan Komitmen Kerja mereka.
4. Pihak yayasan diharapkan dapat memilih atau mengangkat kepala sekolah yang memiliki Kepemimpinan Partisipatif yang layak bagi para guru sehingga akan menimbulkan sikap peduli dan rasa memiliki yang pada akhirnya akan membangkitkan Komitmen Kerja guru dalam mengajar.
5. Peneliti lanjutan agar melanjutkan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif tentang faktor-faktor yang diduga mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap peningkatan Komitmen Kerja guru di samping faktor Kepemimpinan Partisipatif dan komunikasi islami yang telah diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggota IKAPI. (2009). *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan tentang Undang-Undang SISDIKNAS*. Bandung: Fokusmedia.
- Arditha, G. N., Kepramareni, P., & Suardhika, N. (2020). FACTORS AFFECTINGS ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND EFFECT TO EMPLOYEE PERFORMANCE. *IJSEGCE*, 411-421.
- Arikunto, S. (2007). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Chaniago, N. S. (2011). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Desani, A., Tangelica, M., & Irida, W. (2019, Agustus). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GARUDA MESIN AGRI. *Darma Agung*, XXVII(2), 1063-1071.
- Desani, A., Tangelica, M., & Irida, W. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GARUDA MESIN AGRI. *Jurnal Darma Agung*, 1063-1071.
- Desianty, S. (2005). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) SEMARANG. *Studi Manajemen dan Organisasi*, 69-84.
- Edison Siregar, M. R. (2019). *The Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior Toward Service Quality at Universitas Kristen Indonesia*. Jakarta: International Journal of Human Capital Management.
- Gunawan, M. A. (2013). *Statistik untuk Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Hajar, I. (2006). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- INDONESIA, CNN. (2019, November 27). *CNN INDONESIA*. Retrieved Januari 31, 2020, from CNN INDONESIA: <https://www.cnnindonesia.com>
- Jaya, I. (2013). *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Lestari, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Strategik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. *Administrasi Pendidikan*, 114-129.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.

- Machali, I. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: MPI.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Muslimin. (2019, Desember 28). *Akurat.co : Cepat, Tepat, Benar*. Retrieved Januari 31, 2020, from akurat.co: <https://akurat.co>
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nellywati. (2017). *Diktat Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori Dan Praktik)*. Medan: Universitas Islam Negeri.
- Priscila Lopes da Silva, S. C. (2019). *Managers' leadership style and the commitment of their team members: associating concepts in search of possible relations*. Brasil: Review Of Business Management.
- Q., M., Newman, A., Schwarz, G., & Xu, L. (2013). *Participative Leadership and the Organizational Commitment of Civil Servants in China: The Mediating Effects of Trust in Supervisor*. British: British Of Management.
- Rifa'i, M., & Fadhli, M. (2013). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rumengan, J. (2010). *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: Universitas Batam.
- Rumengan, J. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Sagala, S. (2013). *Etika dan Moralitas Pendidikan: Peluang dan Tantangan*. Jakarta: Kencana.
- Sari, F. F., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional ( Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia ). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1-22.
- Soelistya, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1-10.
- Suartini, N. L., Sapta, K. S., & Sujana, W. (2020). Influence of Leadership Principal and Communication on the Performance of Teacher With Job Satisfaction as Variable Mediation In SMA Negeri I Abiansemal. *IJSEGCE*, 475-483.
- Subana, & Sudrajat. (2009). *Dasar-dasar penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugianto, I. (2018). *Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance*. Semarang: Diponegoro International Journal of Business.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.

- Sukasih, N. N., Suardhika, N., & Sapta, K. S. (2019). Organizational Culture, Organizational Justice, Organizational Commitment In Bali Province Income Area. *IJSEGCE*, 301-309.
- Sukrisnawati, G. A., Sudja, N., & Agung, P. (2019). The Effect of Leadership and Organizations Commitment to Performance of Contract Employees With Organization Citizenship Behavior (OCB) As A Mediation Variable. *IJSEGCE*, 310-319.
- Suriansyah, A. (2013). Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Cakrawala Pendidikan*, 358-367.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media.
- Syaukani. (2017). *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian Dalam Bidang Pendidikan*. Medan: Perdana publishing.
- Thoha, M. (1998). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman, H. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, H., & Akbar, R. P. (2003). *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widhiarso, W. (2011, May 2). *Sedikit Tentang Uji Homogenitas Data*. Retrieved Agustus 23, 2020, from Belajar Metodologi Penelitian: <http://widhiarso.staf.ugm.ac.id>
- Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (5 ed.). (E. Tanya, Ed., & B. Suprianto, Trans.) Jakarta: Indeks.
- Zuraidah, I. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DI UD. JATI DIRI KABUPATEN PAMEKASAN. *Jurnal Ekomadania*, 192-214.

# LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

## ANGKET PENELITIAN

### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu dengan seksama
2. Pilihlah semua pernyataan tanpa ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda (X) dengan jujur pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai pendapat Anda dan keadaan sebenarnya. Pilihan tersebut:

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

### Identitas Responden

1. Guru Bidang Study :
2. Jenis Kelamin :
3. Strata Pendidikan :
4. Lama Bekerja :

### Angket Kepemimpinan Partisipatif

No.	Pernyataan Kepemimpinan Partisipatif	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kepala Madrasah Anda melakukan pengawasan pada saat Anda berada di Kelas					
2	Kepala Madrasah Anda mengevaluasi proses pembelajaran yang Anda lakukan di kelas.					
3	Kepala Madrasah Anda memberikan masukan dan saran tentang proses pembelajaran Anda di Kelas.					
4	Kepala madrasah Anda menyampaikan informasi tentang berbagai kendala atau masalah yang terjadi di madrasah					
5	Kepala madrasah membangkitkan semangat					

No.	Pernyataan Kepemimpinan Partisipatif	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	kerja seluruh personil madrasah					
6	Kepala madrasah memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya					
7	Kepala madrasah Anda menyusun rincian tugas setiap personil madrasah secara jelas					
8	Kepala madrasah Anda memberikan saran, masukan dan sugesti kepada seluruh personil madrasah.					
9	Kepala Madrasah Anda meningkatkan disiplin kerja yang tinggi.					
10	Kepala Madrasah Anda selalu datang ke sekolah sebelum Anda.					
11	Kepala Madrasah Anda memberikan penghargaan bagi guru yang tepat waktu.					
12	Kepala Madrasah Anda mendisiplinkan guru yang tidak tepat waktu ke sekolah.					
13	Kepala Madrasah mengambil keputusan sendiri berdasarkan informasi yang diperolehnya.					
14	Kepala Madrasah secara langsung memperoleh informasi dari bawahan untuk membuat keputusan atau menyelesaikan permasalahan.					
15	Kepala Madrasah selalu menyelesaikan permasalahan atau mengambil keputusan secara bersama-sama dengan para bawahan.					
16	Kepala sekolah dalam menyelesaikan permasalahan mengikutsertakan bawahan untuk membuat dan mengevaluasi alternatif-alternatif					

No.	Pernyataan Kepemimpinan Partisipatif	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	untuk memperoleh satu keputusan bersama.					
17	Kepala Sekolah dalam memimpin pengambilan keputusan selalu menjadi ketua.					
18	Kepala Madrasah hanya membolehkan bawahan untuk memberikan Informasi pada saat pengambilan keputusan.					
19	Kepala Madrasah mempunyai kebebasan untuk memberitahukan setiap permasalahan yang terjadi di Madrasah kepada bawahan.					
20	Kepala Madrasah Anda dalam Menyelesaikan permasalahan berbagi dengan bawahannya secara individual/perorangan.					
21	Kepala madrasah Anda memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin madrasah.					
22	Kepala madrasah Anda memahami segala keputusan/kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan madrasah					
23	Kepala madrasah memahami segala keputusan/kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan madrasah					
24	Kepala Madrasah mendengarkan setiap masukan dan saran dari bawahan.					
25	Kepala Madrasah merespon setiap masukan dan saran dari bawahan.					
26	Kepala Madrasah mempertimbangkan masukan dan saran dari bawahan.					
27	Kepala Madrasah mengapresiasi setiap bawahan yang memberikan masukan atau saran					

No.	Pernyataan Kepemimpinan Partisipatif	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	pada saat rapat berlangsung.					
28	Kepala madrasah memenuhi segala kebutuhan yang dibutuhkan untuk kegiatan-kegiatan madrasah					
29	Kepala madrasah menciptakan suasana kebersamaan di lingkungan madrasah					
30	Kepala madrasah mengakui dan menghargai setiap prestasi yang dihasilkan oleh staf, guru, ataupun para siswa					
31	Kepala madrasah Anda memahami keinginan bawahan (guru, staf dan para siswa)					
32	Kepala madrasah Anda menjadi sumber inspirasi untuk kemajuan madrasah.					

### Instrumen Indikator Komunikasi Islami

No.	Pernyataan Komunikasi Islami	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kepala sekolah Anda menyampaikan informasi-informasi dengan benar.					
2	Kepala madrasah Anda menyampaikan informasi sesuai dengan keadaan atau permasalahan yang sebenarnya.					
3	Kepala Madrasah Anda selalu transparansi dalam setiap penyampaian informasi tentang Madrasah.					
4	Kepala Madrasah Anda dengan jujur menilai prestasi bawahannya.					
5	Kepala Madrasah Anda dengan jujur dalam					



No.	Pernyataan Komunikasi Islami	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	menyampaikan kemampuan yang harus ditingkatkan.					
6	Kepala Madrasah Anda dengan jujur menyampaikan kemampuan yang meningkat dari bawahannya.					
7	Kepala Madrasah Anda menyampaikan informasi sesuai dengan kebutuhan Madrasah.					
8	Informasi yang sering Anda terima cukup jelas.					
9	Penyelesaian masalah disampaikan dengan bahasa yang mudah dimengerti.					
10	Penyampaian informasi dari Kepala Madrasah Anda saat rapat berlangsung selalu to the point.					
11	Penyampaian Informasi Kepala Madrasah Anda dapat membantu pekerjaan Anda.					
12	Informasi yang diberikan Kepala Madrasah Anda menggunakan bahasa Indonesia yang baku.					
13	Kepala Madrasah Anda Komunikatif dalam menyampaikan informasi kepada bawahannya.					
14	Kepala Madrasah Anda dalam menyampaikan informasi selalu menggunakan bahasa yang baik.					
15	Kepala Madrasah Anda selalu menggunakan sapaan yang baik kepada bawahannya.					

No.	Pernyataan Komunikasi Islami	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
16	Kepala Madrasah Anda berkata buruk saat Marah.					
17	Kepala Madrasah Anda tidak menggunakan sapaan yang baik saat berbicara kepada bawahannya.					
18	Kepala Madrasah Anda selalu berkata remeh kepada bawahannya.					
19	Kepala Madrasah Anda selalu membangun komunikasi yang baik dengan bawahannya.					
20	Kepala Madrasah Anda menginformasikan setiap prestasi bawahannya.					
21	Kepala Madrasah Anda memberikan pujian yang baik kepada bawahan yang memiliki prestasi kerja di Madrasah.					
22	Kepala sekolah Anda menjatuhkan semangat bawahannya yang memiliki kerja yang buruk.					
23	Kepala Madrasah Anda memberikan motivasi dengan bahasan santun tanpa menjatuhkan martabat bawahannya.					
24	Selama Bekerja di Madrasah ini Anda Tidak pernah merasa kepala sekolah memuliakan Anda.					
25	Selama Bekerja di Madrasah ini Anda selalu merasa setuju dengan Kepala Madrasah Anda.					
26	Kepala Madrasah Anda selalu berbicara kasar pada saat marah.					

No.	Pernyataan Komunikasi Islami	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
27	Anda merasa Kepala Madrasah Anda berbicara dengan lembut dalam menasehati bawahannya.					
28	Kepala Madrasah Anda membangun kedekatan dengan bawahan menggunakan perkataan-perkataan yang lembut.					
29	Kepala Madrasah Anda menginformasikan permasalahan yang terjadi dengan bahasa yang lembut.					
30	Anda merasa ketegasan dari setiap perkataan Kepala Madrasah Anda yang lembut dalam menyampaikan informasi.					
31	Anda merasa kelembutan Kepala Madrasah dalam berkomunikasi kepada bawahannya tidak memandang remeh kepada Kepala Madrasah.					
32	Informasi yang disampaikan kepala Madrasah Anda dengan menggunakan bahasa yang ringan.					
33	Kepala Madrasah menyampaikan informasi dengan lugas.					
34	Setiap Informasi yang disampaikan Kepala Madrasah Anda dapat Anda pahami dengan baik.					
35	Kepala Madrasah menggunakan pemilihan kata-kata yang ringan pada saat rapat.					
36	Kepala Madrasah Anda lebih sering menggunakan bahasa ilmiah ketika					

No.	Pernyataan Komunikasi Islami	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	berkomunikasi dengan Anda atau bawahan lainnya.					
37	Anda tidak dapat memahami dengan baik setiap penyampaian kepala madrasah Anda yang menggunakan bahasa ilmiah.					
38	Kepala Madrasah Anda dapat menyesuaikan penggunaan bahasa ilmiah untuk setiap bawahannya.					

#### Angket Komitmen Kerja

No.	Pernyataan Komitmen Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kami selalu berbagi. Kami dapat dengan bebas membagikan ide, perasaan dan harapan kami kepada kepala madrasah.					
2	Saya dapat berbicara dengan bebas kepada kepala madrasah tentang kesulitan yang saya alami di tempat kerja dan saya tahu bahwa dia ingin mendengarkan.					
3	Kami akan merasakan kehilangan jika salah satu diantara kami dipindahkan dan kami tidak dapat bekerja sama.					
4	Jika saya membagikan masalah saya dengan kepala madrasah, saya tahu dia akan merespon secara konstruktif dan peduli.					
5	Kami memiliki keterikatan emosional dalam hubungan kerja kami.					
6	Saya tidak merasakan perasaan "memiliki"					

No.	Pernyataan Komitmen Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	yang kuat dalam organisasi saya.					
7	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.					
8	Saya tidak merasa "terikat secara emosional" dengan organisasi ini.					
9	Saya tidak merasa seperti "bagian dari keluarga" di organisasi saya.					
10	Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.					
11	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan Madrasah ini.					
12	Saya sangat bersemangat ketika pembelajaran di kelas Saya akan dimulai.					
13	Saya akan sangat senang ketika kepala madrasah memberikan tugas tambahan untuk Saya di Madrasah ini.					
14	Saya senang bekerja sama dalam tim.					
15	Saya memiliki rasa loyalitas yang cukup tinggi.					
16	Saya bersungguh-sungguh dalam tugas mengajar di Madrasah ini.					
17	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas saya.					
18	Kesungguhan saya dalam mengajar sejalan dengan gaji yang saya harapkan di Madrasah ini.					
19	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam					

No.	Pernyataan Komitmen Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	menjalankan tugas pembelajaran di Madrasah ini.					
20	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bersama pimpinan saya saat ini.					
21	Bahkan jika itu untuk keuntungan saya, saya tidak merasa akan benar untuk meninggalkan madrasah saya sekarang.					
22	Saya merasa bertanggung jawab pada setiap tugas saya sebagai guru.					
23	Saya merasa bertanggung jawab pada tugas tambahan yang diberikan Kepala Madrasah kepada Saya.					
24	Saya bersungguh-sungguh menjalankan tugas yang diberikan Kepala Madrasah.					
25	Saya berkewajiban untuk memperbaiki kompetensi saya untuk setiap masukan dan saran yang disampaikan Kepala Madrasah.					
26	Saya berkewajiban untuk menerima setiap nasehat yang diberikan Kepala Madrasah yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab saya.					
27	Saya tidak merasa bersalah ketika saya dengan sengaja melalaikan tugas saya sebagai guru.					
28	Saya selalu datang tepat waktu ke Madrasah.					
29	Saya selalu disiplin dalam menjalankan tugas saya sebagai guru.					
30	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya					

No.	Pernyataan Komitmen Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	tepat waktu.					
31	Saya selalu memenuhi standar dalam bekerja.					
32	Saya merasa bangga ketika tidak terlambat ke Madrasah.					
33	Saya selalu berusaha untuk bangun lebih pagi agar tidak terlambat datang ke Madrasah.					
34	Saya merasa menyesal jika pekerjaan tidak saya laksanakan dengan sebaik-baiknya.					
35	Saya pernah datang terlambat ke Madrasah dan mendapatkan teguran.					
36	Saya pulang dari Madrasah sesuai dengan jadwal pulang yang sudah ditetapkan.					
37	Saya tidak pernah meninggalkan Jam mengajar saya tanpa izin dari Kepala Madrasah.					

# LAMPIRAN

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



### Hasil Uji Valid Variabel X<sub>1</sub>

<b>Butir Instrumen</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Ket</b>	<b>Butir Instrumen</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Ket</b>
Butir 1	0.628	0.444	Valid	Butir 17	0.543	0.444	Valid
Butir 2	0.628	0.444	Valid	Butir 18	0.875	0.444	Valid
Butir 3	0.830	0.444	Valid	Butir 19	0.863	0.444	Valid
Butir 4	0.643	0.444	Valid	Butir 20	0.311	0.444	Tidak Valid
Butir 5	0.861	0.444	Valid	Butir 21	0.870	0.444	Valid
Butir 6	0.834	0.444	Valid	Butir 22	0.752	0.444	Valid
Butir 7	0.870	0.444	Valid	Butir 23	0.416	0.444	Tidak Valid
Butir 8	0.863	0.444	Valid	Butir 24	0.857	0.444	Valid
Butir 9	0.834	0.444	Valid	Butir 25	0.628	0.444	Valid
Butir 10	0.871	0.444	Valid	Butir 26	0.875	0.444	Valid
Butir 11	0.863	0.444	Valid	Butir 27	0.597	0.444	Valid
Butir 12	0.861	0.444	Valid	Butir 28	0.628	0.444	Valid
Butir 13	0.861	0.444	Valid	Butir 29	0.578	0.444	Valid
Butir 14	0.875	0.444	Tidak Valid	Butir 30	0.578	0.444	Valid
Butir 15	0.862	0.444	Valid	Butir 31	0.860	0.444	Valid
Butir 16	0.861	0.444	Valid	Butir 32	0.875	0.444	Valid

### Hasil Uji Valid Variabel X<sub>2</sub>

<b>Butir Instrumen</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Ket</b>	<b>Butir Instrumen</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Ket</b>
Butir 1	0.523	0.444	Valid	Butir 21	0.479	0.444	Valid
Butir 2	0.523	0.444	Valid	Butir 24	0.531	0.444	Valid
Butir 3	0.863	0.444	Valid	Butir 23	0.755	0.444	Valid
Butir 4	0.546	0.444	Valid	Butir 24	0.253	0.444	Tidak Valid
Butir 5	0.752	0.444	Valid	Butir 25	0.796	0.444	Valid
Butir 6	0.873	0.444	Valid	Butir 26	0.797	0.444	Valid
Butir 7	0.863	0.444	Valid	Butir 27	0.735	0.444	Valid

Butir 8	0.901	0.444	Valid	Butir 28	0.868	0.444	Valid
Butir 9	0.546	0.444	Valid	Butir 29	0.735	0.444	Valid
Butir 10	0.818	0.444	Valid	Butir 30	0.814	0.444	Valid
Butir 11	0.818	0.444	Valid	Butir 31	0.799	0.444	Valid
Butir 12	0.523	0.444	Valid	Butir 32	0.523	0.444	Valid
Butir 13	0.818	0.444	Valid	Butir 33	0.435	0.444	Tidak Valid
Butir 14	0.709	0.444	Valid	Butir 34	0.523	0.444	Valid
Butir 15	0.479	0.444	Valid	Butir 35	0.567	0.444	Valid
Butir 16	0.523	0.444	Valid	Butir 36	0.546	0.444	Valid
Butir 17	0.901	0.444	Valid	Butir 37	0.735	0.444	Valid
Butir 18	0.799	0.444	Valid	Butir 38	0.818	0.444	Valid
Butir 19	0.818	0.444	Valid	Butir 39	0.799	0.444	Valid
Butir 20	0.863	0.444	Valid	Butir 40	0.735	0.444	Valid

### Hasil Uji Valid Variabel Y

<b>Butir Instrumen</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Ket</b>	<b>Butir Instrumen</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Ket</b>
Butir 1	0.597	0.444	Valid	Butir 21	0.835	0.444	Valid
Butir 2	0.597	0.444	Valid	Butir 22	0.540	0.444	Valid
Butir 3	0.835	0.444	Valid	Butir 23	0.750	0.444	Valid
Butir 4	0.570	0.444	Valid	Butir 24	0.570	0.444	Valid
Butir 5	0.750	0.444	Valid	Butir 25	0.750	0.444	Valid
Butir 6	0.835	0.444	Valid	Butir 26	0.835	0.444	Valid
Butir 7	0.570	0.444	Valid	Butir 27	0.281	0.444	Tidak Valid
Butir 8	0.835	0.444	Valid	Butir 28	0.835	0.444	Valid
Butir 9	0.597	0.444	Valid	Butir 29	0.540	0.444	Valid
Butir 10	0.835	0.444	Valid	Butir 30	0.750	0.444	Valid
Butir 11	0.835	0.444	Valid	Butir 31	0.501	0.444	Valid
Butir 12	0.281	0.444	Tidak Valid	Butir 32	0.597	0.444	Valid
Butir 13	0.750	0.444	Valid	Butir 33	0.597	0.444	Valid
Butir 14	0.750	0.444	Valid	Butir 34	0.597	0.444	Valid

Butir 15	0.835	0.444	Valid	Butir 35	0.540	0.444	Valid
Butir 16	0.540	0.444	Valid	Butir 36	0.835	0.444	Valid
Butir 17	0.570	0.444	Valid	Butir 37	0.570	0.444	Valid
Butir 18	0.750	0.444	Valid	Butir 38	0.750	0.444	Valid
Butir 19	0.835	0.444	Valid	Butir 39	0.835	0.444	Valid
Butir 20	0.540	0.444	Valid				

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Varibel X<sub>1</sub>

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	32

#### Varibel X<sub>2</sub>

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	40

#### Variabel Y

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	39

# LAMPIRAN

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Pembimbing I			
No	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	20/02/2020	Bimbingan Judul	<i>[Signature]</i>
2	18/03/2020	Revisi Latar Belakang	<i>[Signature]</i>
3	08/04/2020	Revisi Teori	<i>[Signature]</i>
4	11/05/2020	Acc Proposal	<i>[Signature]</i>
5	20/05/2020	Perbaikan Teori, penulisan di esai dan dengan teknik penulisan terp.	<i>[Signature]</i>
6	06/06/2020	Revisian bab III Metodologi Penelitian	<i>[Signature]</i>
7	16/06/2020	Acc, lanjut Seminar Hasil.	<i>[Signature]</i>
8	22/Agustus-2020	Acc Fokhlon <sup>Teori</sup> Seminar Hasil	
9			
10			
11			
12			

Pembimbing II			
No	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	14/Februari-2020	Perbaikan latar belakang masalah dan verifikasi masalah	<i>[Signature]</i>
2	28/Februari-2020	Tanah Teori dan Jurnal Internasional.	<i>[Signature]</i>
3	11/Mai-2020	Acc Proposal, lanjut Simpro.	<i>[Signature]</i>
4	30/Mai-2020	Perbaikan penulisan esai dan dengan teknik penulisan Teori.	<i>[Signature]</i>
5	4/Juni-2020	Teori Teori dan Jurnal Internasional	<i>[Signature]</i>
6	16/08-2020	Acc, lanjut Seminar Hasil	<i>[Signature]</i>
7	27/08-2020	Acc Teori, lanjut Simpro	<i>[Signature]</i>
8			
9			
10			
11			
12			


  
 Meeting Log Book  
 27 Agustus 2020  
 Ketua Program Magister MPI  
 M. Pd  
 2007011037

Program Magister  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan  
@2019

FTTK CERDAS...!!!



Catatan :

1. Pada saat pembagian kartu ini harus diisi dan ditandatangani oleh pembimbing.
2. Kartu ini juga harus ditampikan sebagai surat pada pendaftran sidang tesis.

Overdiken, M. Kholif

### KARTU BIMBINGAN TESIS TAHUN AKADEMIK 2019/ 2020



#### PROGRAM MAGISTER

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

NAMA	A212K. S
NIM	0332103033
Program Studi	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM MIPA
Konsentrasi	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Pembimbing I	Dr. Candra Wilaga, M.Pd
Pembimbing II	Dr. Yahraban, M. Cs
Judul Tesis	Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang

# LAMPIRAN

SURAT IZIN & BALASAN RISET



Nomor : B-7395/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/07/2020  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

09 Juli 2020

**Yth. Bapak/Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang**

*Assalamulaikum Wr. Wb.*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Aziza.s.  
NIM : 0332183033  
Tempat/Tanggal Lahir : Sei Berombang, 23 Juli 1996  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : IV (Empat)  
Alamat : JL. INPRES LINGK. VII SEI BEROMBANG Kelurahan SEI BEROMBANG Kecamatan PANAI HILIR

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Tesis yang berjudul:

***Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang***

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,  
An. Dekan  
Ketua Program Magister MPI  
  
Dekan Magister MPI  
IPN 07.303072007011037

**Tembusan:**

- Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan





**MAJELIS PENDIDIKAN AL-WASHLIYAH**  
**MADRASAH IBTIDAIYAH AL-WASHLIYAH**  
**SEI LUMUT KECAMATAN PANAI HILIR**

Sekretariat : Jln. Besar Desa Sei Lumut

Desa Sei Lumut Kecamatan Panai Hilir Kabupaten Labuhanbatu Kode Pos 21473

**Nomor** : 102/MLAW/SL/PH/VII/2020

Sei Berombang, 30 Juli 2020

**Lamp** : -

**Hal** : Riset dan Observasi

Dengan hormat, sesuai dengan surat Saudara Nomor B-7395/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/07/2020 tanggal 09 Juli 2020 perihal isi surat di atas bahwa saudara yang bernama di bawah ini:

Nama : AZIZA S

T.T/Lahir : Sei Berombang, 23 Juli 1996

NIM : 0332183033

Sem/Jurusan : VIII/ Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan penelitian/riset dan pengambilan data di Madrasah Ibtidaiyah Al Washliyah Sei Berombang yang kami pimpin terhitung sejak tanggal 09 Juli 2020 sampai dikeluarkannya surat ini. Sebagai syarat dalam menyusun tugas akhir dengan judul "Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang". Dan selama melakukan penelitian dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Demikian hal ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Ka. MIS Al Washliyah



**NURHOLJA, S.Pd**



**MAJELIS PENDIDIKAN AL-WASHLIYAH**  
**MADRASAH IBTIDAIYAH AL-WASHLIYAH**  
**SEI BEROMBANG KECAMATAN PANAI HILIR**

Sekretariat :Jln.A.Yani.Lingk VI.

Kelurahan Sungai Berombang Kecamatan Panai Hilir Kabupaten Labuhanbatu Kode Pos 21473

**Nomor** : 124/MLAW/SB/PH/VII/2020

Sei Berombang, 28 Juli 2020

**Lamp** : -

**Hal** : Riset dan Observasi

Dengan hormat, sesuai dengan surat Saudara Nomor B-7395/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/07/2020 tanggal 09 Juli 2020 perihal isi surat di atas bahwa saudara yang bernama di bawah ini:

Nama : AZIZA S  
T.T/Lahir : Sei Berombang, 23 Juli 1996  
NIM : 0332183033  
Sem/Jurusan : VIII/ Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan penelitian/riset dan pengambilan data di Madrasah Ibtidaiyah Al Washliyah Sei Berombang yang kami pimpin terhitung sejak tanggal 09 Juli 2020 sampai dikeluarkannya surat ini. Sebagai syarat dalam menyusun tugas akhir dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang”. Dan selama melakukan penelitian dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Demikian hal ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Ka. MIS Al Washliyah

Sei Berombang

ROSLINA, S.Ag



**YAYASAN PENDIDIKAN HUBBUL WATHON**  
**MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA HUBBUL WATHON**  
**SEI BEROMBANG KECAMATAN PANAI HILIR**  
**KABUPATEN LABUHANBATU**

Sekretariat : Jln.Inpres.Lingk VII. Kelurahan Sungai Berombang Kecamatan Panai Hilir Kode Pos 21473

**Nomor** : 118/MI.HW/SB/PH/VII/2020 Sei Berombang, 30 Juli 2020  
**Lamp** : -  
**Hal** : Riset dan Observasi

Dengan hormat, sesuai dengan surat Saudara Nomor B-7395/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/07/2020 tanggal 09 Juli 2020 perihal isi surat di atas bahwa saudara yang bernama di bawah ini:

Nama : AZIZA S  
T.T/Lahir : Sei Berombang, 23 Juli 1996  
NIM : 0332183033  
Sem/Jurusan : VIII/ Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan penelitian/riset dan pengambilan data di Madrasah Ibtidaiyah Hubbul Wathon Sei Berombang yang kami pimpin terhitung sejak tanggal 09 Juli 2020 sampai dikeluarkannya surat ini. Sebagai syarat dalam menyusun tugas akhir dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang”. Dan selama melakukan penelitian dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Demikian hal ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Kepala Madrasah  
MIS Hubbul Wathon  
  
SOFIA, M.Pd.I



# YAYASAN PERGURUAN DARUL AMIN MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA DARUL AMIN

Jln. Telaga Suka No.25

Desa Sei Sanggul Kecamatan Panai Hilir Kabupaten Labuhanbatu Kode Pos 21473

**Nomor** : 102/MLAW/SL/PH/VII/2020

Sei Berombang, 30 Juli 2020

**Lamp** : -

**Hal** : Riset dan Observasi

Dengan hormat, sesuai dengan surat Saudara Nomor B-7395/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/07/2020 tanggal 09 Juli 2020 perihal isi surat di atas bahwa saudara yang bernama di bawah ini:

Nama : AZIZA S  
T.T/Lahir : Sei Berombang, 23 Juli 1996  
NIM : 0332183033  
Sem/Jurusan : VIII/ Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan penelitian/riset dan pengambilan data di Madrasah Ibtidaiyah Al Washliyah Sei Berombang yang kami pimpin terhitung sejak tanggal 09 Juli 2020 sampai dikeluarkannya surat ini. Sebagai syarat dalam menyusun tugas akhir dengan judul "Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Islami dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kelurahan Sei Berombang". Dan selama melakukan penelitian dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Demikian hal ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Ka. MIS Darul Amin  
Sei Sanggul



**BUNYAMIN, S.Pd**

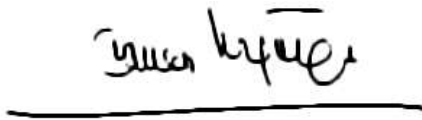
# LAMPIRAN

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
ATAS USULAN JUDUL PENELITIAN TESIS**

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN  
KOMUNIKASI ISLAMI DENGAN KOMITMEN KERJA GURU DI MADRASAH  
IBTIDAIYAH KELURAHAN SEI BEROMBANG**

Pembimbing I



**Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd**

NIP. 19740407 200701 1 037

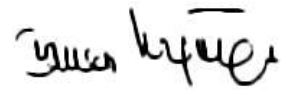
Pembimbing II



**Dr. Yahfizham, M.Cs**

NIP. 19780418 200501 1 005

Mengetahui,  
Ketua Program Magister MPI  
FITK UIN SU Medan



**Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd**

NIP. 19740407 200701 1 037

Nama : AZIZA S

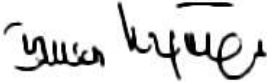
No. Registrasi : 0332183033

Angkatan : III (Tiga)

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
DIPERSYARATKAN UNTUK SEMINAR PROPOSAL TESIS**

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN  
KOMUNIKASI ISLAMI DENGAN KOMITMEN KERJA GURU DI  
MADRASAH IBTIDAIYAH KELURAHAN SEI BEROMBANG**

Pembimbing I



---

**Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd**

NIP. 19740407 200701 1 037

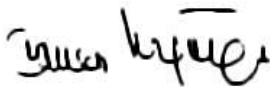
Pembimbing II



**Dr. Yahfizham, M.Cs**

NIP. 19780418 200501 1 005

Mengetahui,  
Ketua Program Magister MPI  
FITK UIN SU Medan



---

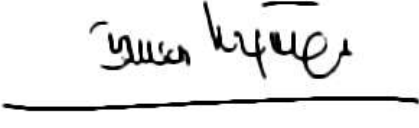

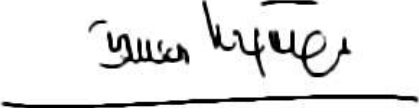


**Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd**

NIP. 19740407 200701 1 037

Nama : AZIZA S  
No. Registrasi : 0332183033  
Angkatan : III (Tiga)

## BUKTI PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL TESIS

Nama : AZIZA S  
No. Registrasi : 0332183033  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

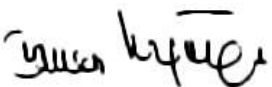
<b>PERSETUJUAN PANITIA UJIAN ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR PROPOSAL</b>			
NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	<b><u>Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd</u></b> NIP. 19740407 200701 1 037 (Ketua Prodi MMPI)		<b>13-08-2020</b>
2	<b><u>Dr. Yahfizham, M.Cs</u></b> NIP. 19780418 200501 1 005 (Sekretaris Prodi MMPI)		<b>14-08-2020</b>
3	<b><u>Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd</u></b> NIP. 19740407 200701 1 037 (Pembimbing I)		<b>13-08-2020</b>
4	<b><u>Dr. Yahfizham, M.Cs</u></b> NIP. 19780418 200501 1 005 (Pembimbing II)		<b>14-08-2020</b>
5	<b><u>Dr. Edi Sahputra, M.Hum</u></b> NIP. 19750211 200604 1 001 (Penguji)		<b>15-08-2020</b>



**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
DIPERSYARATKAN UNTUK SEMINAR HASIL TESIS**

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN  
KOMUNIKASI ISLAMI DENGAN KOMITMEN KERJA GURU DI  
MADRASAH IBTIDAIYAH KELURAHAN SEI BEROMBANG**

Pembimbing I



---

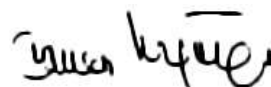
**Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd**  
NIP. 19740407 200701 1 037

Pembimbing II



**Dr. Dr. Yahfizham, M.Cs**  
NIP. 19780418 200501 1 005

Mengetahui,  
Ketua Program Magister MPI  
FITK UIN SU Medan



---

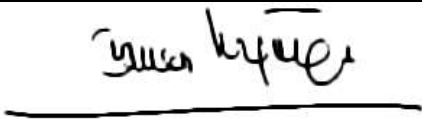

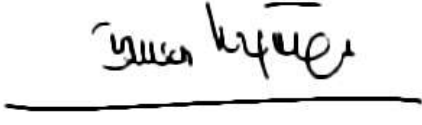


**Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd**  
NIP. 19740407 200701 1 037

Nama : AZIZA S  
No. Registrasi : 0332183033  
Angkatan : III (Tiga)

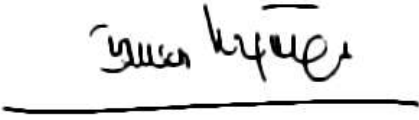

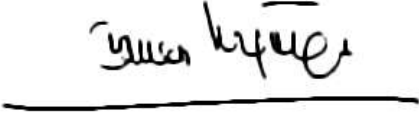


## BUKTI PERBAIKAN SEMINAR HASIL TESIS

Nama : AZIZA S  
No. Registrasi : 0332183033  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

### PERSETUJUAN PANITIA UJIAN ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR HASIL

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	<b><u>Dr. H. Candra Wijaya,</u></b> <b><u>M.Pd</u></b> NIP. 19740407 200701 1 037 (Ketua Prodi MMPI)		25-08-2020
2	<b><u>Dr. Yahfizham, M.Cs</u></b> NIP. 19780418 200501 1 005 (Sekretaris Prodi MMPI)		26-08-2020
3	<b><u>Dr. H. Candra Wijaya,</u></b> <b><u>M.Pd</u></b> NIP. 19740407 200701 1 037 (Pembimbing I)		25-08-2020
4	<b><u>Dr. Yahfizham, M.Cs</u></b> NIP. 19780418 200501 1 005 (Pembimbing II)		26-08-2020
5	<b><u>Dr. Edi Sahputra, M.Hum</u></b> NIP. 19750211 200604 1 001 (Penguji)		27-08-2020

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS**

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	<p><b><u>Dr. Amiruddin Siahaan M.Pd</u></b>                      NIP. 19601006 199403 1 002                      (Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan)</p>		
2	<p><b><u>Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd</u></b>                      NIP. 19740407 200701 1 037                      (Ketua Prodi MMPI)</p>		25-08-2020
3	<p><b><u>Dr. Yahfizham, M.Cs</u></b>                      NIP. 19780418 200501 1 005                      (Sekretaris Prodi MMPI)</p>		26-08-2020
4	<p><b><u>Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd</u></b>                      NIP. 19740407 200701 1 037                      (Pembimbing I)</p>		25-08-2020
5	<p><b><u>Dr. Yahfizham, M.Cs</u></b>                      NIP. 19780418 200501 1 005                      (Pembimbing II)</p>		26-08-2020
6	<p><b><u>Dr. Edi Sahputra, M.Hum</u></b>                      NIP. 19750211 200604 1 001                      (Penguji)</p>		27-08-2020

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. IDENTITAS PRIBADI**

1. Nama : AZIZA S
2. NIM : 0332183033
3. Tempat/Tanggal Lahir : Sei Berombang/23 Juli 1996
4. Alamat : Jl. Kampung Baru Gg. Mujur Kel. Kartini Kec. Rantau Utara, Kab. Labuhanbatu - Sumatera Utara.
5. Email : aziza3532@gmail.com
6. Instagram : @aziza3532
7. WA : 62896-1333-1099
8. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : H. SOLEHUDDIN, S. Pd
  - b. Ibu : SYAHLELAWATI, S. Pd
9. Alamat Orang Tua : Jl. Inpres Lingk VII Suka Maju, Sei Berombang, Panai Hilir, Labuhan Batu - Sumatera Utara.
10. Anak Ke : 2 dari 6 Orang Bersaudara

### **B. Riwayat Pendidikan**

1. Madrasah Ibtidaiyah Swasta Hubbul Wathon : 2002 - 2008
2. Madrasah Tsanawiyah Swasta Hubbul Wathon : 2008 - 2011
3. SMA Negeri 1 Panai Hilir : 2011 - 2014
4. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
  - a. Program Sarjana Manajemen Pendidikan Islam : 2014 - 2018
  - b. Program Megister Manajemen Pendidikan Islam : 2018 – 2020

### **C. Riwayat Organisasi**

1. Anggota DKP Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (2014-2017)
2. Anggota Humas Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (2017-2018)
3. Sekretaris Departemen Kaderisasi PD KAMMI Labuhanbatu (2020-Sekarang)

### **D. Riwayat Pekerjaan**

1. Tenaga Pendidik di MIS Hubbul Wathon tahun 2018-2019
2. Customer Service Development Program di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk (2019 - Sekarang)