



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KOMITMEN AFEKTIF
GURU DI SMK TRITECH INFORMATIKA MEDAN**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister pada Program
Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

ANNISA
0332183027

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



TESIS

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KOMITMEN AFEKTIF
GURU DI SMK TRITECH INFORMATIKA MEDAN**

Oleh:

ANNISA
0332183027

Pembimbing I

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

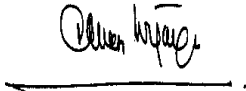
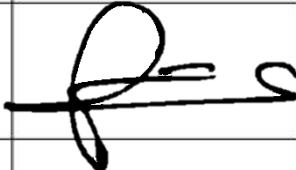
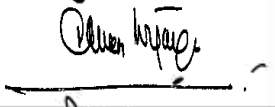


Pembimbing II,

Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP: 19760620 200312 2 001

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

2020

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS

NO	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd (Dekan)		
2	Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd (Ketua Prodi)		
3	Dr. Yahfizham, M. Cs (Sekretaris Prodi)		
4	Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd (Pembimbing I)		
5	Dr. Nurika Khalila Daulay, MA (Pembimbing II)		
6	Dr. Muhammad Rifa'i, M. Pd (Penguji)		

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 dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

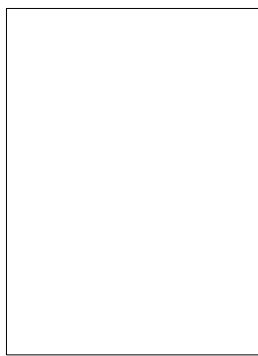
Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku

Medan, ____ Agustus 2020



ANNISA
0332183027

ABSTRACT



Name : ANNISA
Registration Number : 0332183027
Departement : Islamic Education Management
Supervisor I : Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd
Supervisor II : Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
Thesis Title : *The correlation between Spiritual Leadership and Interpersonal Communication of Headmaster toward Teachers' Affective Commitment at Vocational School of Tritech Informatika Medan.*

This study aims to determine 1) There is a correlation between the Spiritual Leadership and Teachers' Affective Commitment at Vocational School of Tritech Informatika Medan 2) There is a relationship between Interpersonal Communication of Headmaster and Teachers' Affective Commitment at Vocational School of Tritech Informatika Medan 3) There is correlation between Spiritual Leadership and Interpersonal Communication of Headmaster toward Teachers' Affective Commitment at Vocational School of Tritech Informatika Medan.

This type of research used in this research is correlational quantitative research. The population used in this study were the teachers of SMK Tritech Informatika Medan, totaling 94 teachers and a sample of 42 teacher respondents. The data collection techniques use questionnaires and documentation. The techniques used are distributing questionnaires through random sampling techniques. The technique used in analyzing the data is by using simple correlation techniques, partial correlation and multiple correlation.

The results of this study indicate that: 1) There is a correlation between the Spiritual Leadership and Teachers' Affective Commitment at Vocational School of Tritech Informatika Medan (X_1Y) with a value of r count 0.379. 2) There is a relationship between Interpersonal Communication of Headmaster and Teachers' Affective Commitment at Vocational School of Tritech Informatika Medan (X_2Y) with a value of r count 0.376. 3) There is correlation between Spiritual Leadership and Interpersonal Communication of Headmaster toward Teachers' Affective Commitment at Vocational School of Tritech Informatika Medan. (X_1X_2Y) with an r value of 0.554.

Then the results of the study can be concluded: 1) There is a correlation between the Spiritual Leadership and Teachers' Affective Commitment at Vocational School of Tritech Informatika Medan is in the low category. 2) There is a relationship between Interpersonal Communication of Headmaster and Teachers' Affective Commitment at Vocational School of Tritech Informatika Medan is in the low category. 3) There is correlation between Spiritual Leadership and Interpersonal Communication of Headmaster toward Teachers' Affective Commitment at Vocational School of Tritech Informatika Medan. is in the medium category.

Keywords: *Spiritual Leadership, Interpersonal Communication and Commitment Affective.*

ABSTRAK



Nama : ANNISA
NIM : 0332183027
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd
Pembimbing II : Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
Judul Tesis : Hubungan antara Kepemimpinan
Spiritual dan Komunikasi Interpersonal
Kepala Sekolah dengan Komitmen
Afektif Guru di SMK Tritech
Informatika Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Adanya hubungan Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan. 2) Adanya hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan. 3) Adanya hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK Tritech Informatika Medan yang berjumlah 94 guru dan sampel sebanyak 42 responden guru. Adapun teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi. Teknik yang digunakan penyebaran angket melalui teknik random sampling. Teknik yang digunakan dalam menganalisa data adalah dengan menggunakan teknik Korelasi Sederhana, Korelasi Parsial dan Korelasi Ganda.

Hasil dalam penelitian ini diperoleh bahwa: 1) Ada hubungan Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan (X_1Y) dengan nilai r hitung 0,379. 2) Ada hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan (X_2Y) dengan nilai r hitung 0,374. 3) Ada hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan (X_1X_2Y) dengan nilai r sebesar 0,554.

Maka hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) Hubungan kepemimpinan spiritual dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan berada dalam kategori lemah. 2) Hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan berada dalam kategori lemah. 3) Hubungan antara kepemimpinan spiritual dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara bersama-sama dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan berada dalam kategori cukup.

Kata kunci: Kepemimpinan Spiritual, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Afektif.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji hanya bagi Allah SWT, yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal tesis ini sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Shalawat dan salam selalu diucapkan kepada baginda Rasulullah saw. yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang berilmu pengetahuan sehingga membentuk generasi-generasi umat Islam yang mempunyai peradaban dan akhlak yang mulia.

Dalam penelitian tesis ini peneliti banyak menghadapi kendala dan keterbatasan, namun berkat bantuan berbagai pihak akhirnya penelitian tesis ini dapat diselesaikan. Untuk itu peneliti ucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengikuti perkuliahan di Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara..
2. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah banyak memberikan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan.
3. Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd sebagai Ketua Program Magister Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Dr. Yafizham. M.Cs selaku Sekretaris Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara berupa bantuan dalam urusan administrasi perkuliahan.
4. Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd sebagai pembimbing I tesis dan Ibu Dr. Nurika Khalila Daulay, MA selaku Pembimbing II tesis yang telah mengajarkan ilmunya, membimbing dan mengarahkan peneliti selama

penyusunan tesis ini serta banyak memberikan masukan bagi kesempurnaan tesis ini.

5. Bapak/Ibu dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan selama peneliti mengikuti perkuliahan dan tak terlupakan juga rekan-rekan mahasiswa.
6. Kepada Kepala Sekolah SMK Tritech Informatika Medan beserta seluruh Wakil Kepala Sekolah SMK Tritech Informatika Medan dan seluruh guru-guru dan staff SMK Tritech Informatika Medan yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian.
7. Secara khusus kepada Ayahanda tersayang Linggom Saparuddin Pasaribu dan Ibunda tercinta Nurwahyina Ritonga yang selama ini telah begitu banyak memberikan yang terbaik serta kasih sayang yang luar biasa sampai saat ini. Terimakasih atas nasehat, dukungan dan do'a yang beliau berikan sehingga ananda mampu menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan tesis ini. Dan kepada adik yang kakak sayangi Dzul Padhli Pasaribu serta seluruh sahabat-sahabat tercinta, khususnya Renny Mayasari dan Aziza S. yang selalu memberikan motivasi dan selalu mendoakan peneliti sehingga penelitian proposal tesis ini dapat diselesaikan. Jazakumullah khairan, semoga Allah subhanahu wa Ta'ala memberikan balasan terbaik. Aamiin Allahumma Aamiin.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pendidikan di masa kini dan yang akan datang.

Medan, Agustus 2020

Peneliti

ANNISA

NIM: 0332183027

DAFTAR ISI

COVER	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Hasil Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	
1. Hakikat Kepemimpinan.....	9
2. Kepemimpinan Spiritual.....	12
a. Pengertian Kepemimpinan Spiritual.....	12
b. Perbedaan Kepemimpinan Spiritual dengan Model Kepemimpinan Lainnya	15
c. Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah	17
d. Karakteristik Kepemimpinan Spiritual	18
e. Unsur-Unsur Spiritual	22
f. Unsur Kepemimpinan Spiritual	23
3. Komunikasi Interpersonal	30
a. Konsep Dasar Komunikasi	30
b. Hakikat Komunikasi Interpersonal	36
4. Komitmen Organisasional	44
a. Dimensi Komitmen Organisasi	46

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.....	47
c. Tipe Komitmen Organisasional.....	49
d. Cara Membangun Komitmen Organisasional	51
e. Hakikat dan Indikator Komitmen Afektif	53
B. Hasil Penelitian Relevan.....	54
C. Kerangka Berpikir	56
D. Hipotesis Penelitian.....	57
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	59
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian	59
C. Populasi dan Sampel	59
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasioanl	62
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	64
F. Uji Coba Instrumen	68
G. Teknik Analisis Data.....	72
H. Hipotesis Statistik	75
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	78
1. Deskripsi Data.....	78
2. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian	83
3. Uji Persyaratan Analisis.....	84
4. Uji Hipotesis Penelitian	87
B. Pembahasan Penelitian.....	89
C. Keterbatasan Penelitian.....	96
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	97
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN-LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Kepemimpinan Spiritual diantara Model Kepemimpinan Lainnya	16
Tabel 3. 1	Kisi-kisi Angket Kepemimpinan Spiritual.....	65
Tabel 3. 2	Kisi-kisi Angket Komunikasi Interpersonal.....	66
Tabel 3. 3	Kisi-kisi Angket Komitmen Afektif.....	67
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah	68
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	69
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif Guru	70
Tabel 3.7	Nilai Cronbach's Alpha.....	71
Tabel 3.8	Reabilitas Kepemimpinan Spiritual	71
Tabel 3.9	Reabilitas Komunikasi Interpersonal	71
Tabel 3.10	Reabilitas Komitmen Afektif	72
Tabel 3.11	Interpretasi koefisien korelasi	76
Tabel 4.1	Ringkasan Karakteristik Data Variabel Komitmen afektif (Y).....	78
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Afektif (Y)	79
Tabel 4.3	Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1) ..	80
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Spiritual (X_1)	80
Tabel 4.5	Ringkasan Karakteristik Data Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)	81
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Interpersonal (X_2)	82

Tabel 4.7	Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen afektif (Y)	83
Tabel 4.8	Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1)	83
Tabel 4.9	Tingkat Kecenderungan Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)	84
Tabel 4.10	Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Setiap Variabel Penelitian	85
Tabel 4.11	Ringkasan Hasil Analisis Homogenitas Setiap Variabel Penelitian	86
Tabel 4.12	Ringkasan Hasil Analisis Lienaritas	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Hubungan Variabel X_1 dan X_2 Bersama-sama dengan Y.....`	57
Gambar 4.1 Histogram Skor Komitmen Afektif (Y)	79
Gambar 4.2 Histogram Skor Kepemimpinan Spiritual (X_1)	81
Gambar 4.3 Histogram Skor Komunikasi Interpersonal (X_2).....	82
Gambar 4.4 Gambaran Umum Hubungan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Angket Penelitian.....	103
Lampiran II	Kisi-kisi Instrumen Dokumentasi	112
Lampiran III	Perhitungan Validasi.....	113
Lampiran IV	Perhitungan Reliabilitas	115
Lampiran V	Data Variabel Penelitian	116
Lampiran VI	Identifikasi Tingkat Kecenderungan Setiap Variabel Penelitian.....	123
Lampiran VII	Uji Kelinieran dan Keberartian.....	125
Lampiran VIII	Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	133
Lampiran IX	Uji Homogenitas Varians Data.....	137
Lampiran X	Uji Kelinieran dan Keberartian Variabel Kepemimpinan Spritual dan Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Afektif Guru.....	143
Lampiran XI	Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Bebas dengan Variabel Terikat.....	146
Lampiran XII	Perhitungan Korelasi Parsial Antara Variabel Penelitian	149
Lampiran XIII	Perhitungan Korelasi Ganda antara Kepemimpinan Spritual dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif Guru.....	152
Lampiran XIV	Surat Permohonan Izin Riset	154
Lampiran XV	Surat Balasan Izin Riset.....	155
Lampiran XVI	Persetujuan Komisi Pembimbing	156
Lampiran XVII	Kartu Bimbingan Tesis	161
Lampiran XIV	Daftar Riwayat Hidup.....	162

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM), karena sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengatur dan menjalankan kehidupan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tersebut secara efektif hanya dimungkinkan dengan upaya pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Hal ini terjadi karena terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi.

Kondisi ini juga disadari oleh para anggota organisasi yang diharapkan dapat menciptakan suatu organisasi yang produktif adalah anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi dan sudah menjadi keniscayaan bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat menghasilkan kinerja maksimal kecuali anggota organisasi memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi.

Demikian dalam organisasi pendidikan, tujuan pendidikan yang berkualitas disekolah tidak terlepas dari kerjasama seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) disekolah tersebut. SDM guru merupakan proporsi terbesar dari tenaga pendidikan lain yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas pendidikan suatu sekolah, karena di pundaknyalah melekat tugas mulia yaitu mendidik generasi yang paripurna.

Hal ini sejalan dengan amanat Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menciptakan generasi yang paripurna bukanlah tugas yang mudah, melainkan tugas yang selalu berproses tanpa henti. Upaya untuk mensinergikan tujuan pendidikan dengan keberhasilan guru dalam mendidik peserta didik yang kompeten membutuhkan sikap profesional dan komitmen yang tinggi di antara kondisi kegiatan belajar mengajar yang masih banyak terdapat problematika pendidikan.

Komitmen merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen lembaga pendidikan, hal ini menjadi penting untuk melihat sejauh mana profesionalitas seorang guru terhadap sekolah, dan mengukur sejauh guru tersebut berniat untuk memelihara loyalitas keanggotaannya untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif di sekolah tersebut .

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Islamy (2016: 3) sebagai keyakinan kuat yang dimiliki anggota organisasi dalam menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, bersedia berusaha sebaik mungkin atas nama organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komponen normatif dan komitmen berkelanjutan. Adapun definisi komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. (Chairy, 2015: 2)

Karakteristik seorang guru yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas sekolah, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas di sekolah, keinginan untuk mencapai tujuan sekolah, memiliki kepercayaan yang kuat akan nilai dan budaya yang dimiliki sekolah, keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan sekolah, memiliki catatan kehadiran yang baik, mempunyai ketaatan pada kebijakan sekolah dan keinginan

untuk dapat tetap bertahan dalam sekolah yang menjadi penentu atas dedikasi dan loyalitas kepada sekolah.

Membangun komitmen afektif guru membutuhkan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Manajemen sekolah harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal guru bergabung, sehingga menciptakan persepsi positif kepada sekolah.

Arviana Fitri Kusumastuti dan Harlina Nurtjahjanti (2013: 14) menyatakan ada dua hal terpenting yang harus dilaksanakan agar komitmen terbentuk secara kuat yaitu gaya kepemimpinan atau tindakan pimpinan dalam bentuk sikap dan tindakan sehari-hari (*Hire "Right-Kind" managers*) serta prinsip tindakan jauh lebih penting dari sekedar kata-kata (*walk the talk*) yang mengharuskan pimpinan harus mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar berbicara atau retorika belaka.

Ada banyak bentuk kepemimpinan yang berhubungan dengan komitmen guru, untuk itu kepala sekolah harus memahami model kepemimpinan seperti apa yang harus diterapkan dengan keadaan perkembangan para guru di sekolah yang dipimpinnya. Sedangkan model-model kepemimpinan yang ada sekarang masih memandang bahwa hakekat kepemimpinan masih merupakan amanat dari manusia (bawahan) dan bukan memandang kepemimpinan sebagai suatu amanat dari Tuhan dan juga manusia. Pengikut dalam organisasi didorong dengan materi dan daya tarik altruistik dengan mengabaikan nilai-nilai keteladanan, mengilhami, membangkitkan, memberdayakan dan memanusiakan. Konsekuensinya kinerja dan komitmen anggota organisasi yang dicapai semata-mata untuk tujuan organisasi dan bukan tanggung jawab manusia kepada Tuhan menjadi tidak optimal pencapaiannya.

Model kepemimpinan yang menyadari pentingnya nilai-nilai spiritual seperti mencakup integritas, kejujuran, semangat atau optimisme, kebijaksanaan, serta keberanian dalam mengambil keputusan berdasarkan etika religius adalah kepemimpinan spiritual.

Eliyana (2013: 5) menyebutkan kepemimpinan spiritual sama dengan kepemimpinan secara umum, namun lebih mengarah kepemimpinan yang dilandasi dengan aturan-aturan agama. Kepemimpinan Spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.

Selvianti Daud, Arwildayanto dan Novianty Djafri (2018: 54) memaparkan ada dua hal yang menjadi landasan pemikiran perlunya teori kepemimpinan spiritual: (1) kebutuhan zaman akan organisasi-organisasi pembelajar membutuhkan kepemimpinan spiritual, (2) organisasi-organisasi pembelajar dapat menjadi sumber pertahanan spiritual dan terutama memotivasi para pekerjanya secara intinsik rnelalui visi, harapan/keyakinan, dan cinta. Dengan adanya pemimpin yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam memimpin para pendidik maka akan memberikan kontribusi melalui peningkatan kerja. Selain kepemimpinan spiritual juga mampu menggerakkan hati para bawahannya untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja yang terbukti signifikan, yaitu terdapat hubungan kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan bank syariah, dimana semakin tinggi kepemimpinan spiritual yang dimiliki pemimpin maka akan meningkatkan komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja yang juga semakin tinggi. Diketahui pula bahwa masih terdapat 27.2% dari komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel selain kepemimpinan spiritual dan spiritualitas di tempat kerja. (Rahayu, 2016: 11)

Selain kepemimpinan, komitmen guru yang optimal juga dipengaruhi oleh komunikasi dalam organisasi yang memegang peran penting untuk mendukung efektivitas operasional organisasi. Komunikasi yang efektif sangat diperlukan oleh

setiap pemimpin organisasi karena akan memudahkan dalam mengatur bawahan, dan berkomunikasi dalam menyelaraskan tujuan instansi tersebut. Seorang pemimpin organisasi harus mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan staf tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan.

Dalam hal ini komunikasi interpersonal sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan komitmen guru di sekolah, seorang guru lebih termotivasi jika dalam melaksanakan tugasnya apabila kepala sekolah menjalin komunikasi dan hubungan yang baik dengan para guru.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikatakan oleh Muhammad (2014: 166) dalam tujuan komunikasi interpersonal beliau mengatakan akan membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti. Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain. Banyak dari waktu kita pergunakan dalam komunikasi antar pribadi diabdikan untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain. Hubungan yang demikian membantu mengurangi kesepian dan depresi, menjadikan kita sanggup saling berbagi, kesenangan kita dan umumnya membuat kita merasa lebih positif tentang diri kita.

Hasil penelitian pada karyawan dinas pendidikan Yogyakarta juga menunjukkan adanya hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi. (Farhan dan Amrizal Rustam, 2016: 18). Di dalam meningkatkan komitmen guru, gaya kepemimpinan yang sesuai sangat berpengaruh. Selain itu, didalam suatu lembaga pendidikan dalam meningkatkan komitmen guru juga diperlukan komunikasi interpersonal yang baik antara guru dengan guru lainnya, dan guru dengan pemimpin di suatu sekolah.

SMK Tritech Informatika Medan merupakan sekolah menengah kejuruan berbasis teknologi Informatika yang unggul, mandiri, religius dan berstandar internasional. Sekolah ini memiliki standar tertentu dalam segi pengelolaan sekolah, termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah yang religius. Sebagai sekolah kejuruan di kota Medan, sekolah ini memiliki misi dalam melahirkan generasi yang handal

yang beriman, bertaqwa, cerdas, terampil dan berakhlak mulia sesuai dengan nilai-nilai Islam dan menguasai bidang IPTEK, IMTAQ serta berjiwa kebangsaan yang memiliki berbagai keterampilan dan penguasaan dalam bidang komputer software dan hardware serta jaringan IT. Untuk itu para pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Tritech Informatika medan ini mewujudkan misi tersebut dengan komitmen kepada sekolah dengan guru-guru yang memiliki loyalitas mendidik peserta didik dan telah bekerja selama puluhan tahun mengabdikan diri di sekolah tersebut. Kepala sekolah dan guru-guru juga memiliki hubungan yang harmonis dan membangun komunikasi yang efektif di SMK Tritech Informatika Medan.

Berdasarkan pemaparan di atas dan memperhatikan fenomena-fenomena di lapangan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif Guru di SMK Tritech Informatika Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen afektif guru diantaranya, yaitu gaya kepemimpinan spiritual kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kepala sekolah. (Farhan dan Amrizal Rustam, 2016: 18)

Dalam hal ini, gaya kepemimpinan spiritual sesuai dalam meningkatkan komitmen guru. Begitu juga dengan komunikasi interpersonal sangat menentukan komitmen guru di sekolah, seorang guru lebih termotivasi jika dalam melaksanakan tugasnya apabila kepala sekolah menjalin komunikasi dan hubungan yang baik dengan kepala sekolah dan para guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut bila dilihat dari ruang lingkungannya yang sangat begitu luas maka yang mempengaruhi komitmen afektif guru perlu

pembatasan dan diarahkan pada variabel berikut: komitmen afektif guru (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variabel*), dan kepemimpinan spiritual (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) sebagai variabel bebas (*independent variabel*).

D. Rumusan Masalah

1. Adakah hubungan kepemimpinan spiritual kepala sekolah dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan?
2. Adakah hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan?
3. Adakah hubungan antara kepemimpinan spiritual dan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui adanya hubungan Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan.
2. Untuk mengetahui adanya hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan.
3. Untuk mengetahui adanya hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Manfaat penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian yaitu secara teoritis dan praktis. Berikut penjelasannya:

1. Kegunaan Teoritis

Menambah khasanah ilmiah dan sumbangsih ilmu pengetahuan pada konsep kepemimpinan spiritual kepala sekolah, komunikasi interpersonal kepala sekolah, dan komitmen afektif guru sehingga dapat menjadi konsep teori, metode dan bahan pertimbangan untuk mengambil langkah-langkah guna meningkatkan kualitas guru.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai hasil penelitian, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

- a. Kepala Sekolah SMK Tritech Informatika Medan untuk menambah pemahaman mengenai gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi yang efektif dalam mengelola lembaga pendidikan dan referensi untuk menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan sebagai upaya peningkatan komitmen guru terhadap sekolah.
- b. Guru SMK Tritech Informatika Medan sebagai penambah ilmu pengetahuan dan pedoman menjadi guru yang berupaya meningkatkan kompetensi dan komitmen dalam bekerja mencapai tujuan pendidikan.
- c. Mahasiswa/i untuk menjadi bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti masalah yang sama pada lokasi penelitian yang berbeda.
- d. Secara akademis karya ilmiah ini bermanfaat bagi peneliti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan pengalaman.
- e. Peneliti juga dapat mengaplikasikan penelitian ini ketika berkecimpung di dunia pendidikan pada masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Hakikat Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam Bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti being a leader power of leading: the qualities of leader. [Kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan]. Dalam bahasa Indonesia pemimpin disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua dan sebagainya. (Kata pemimpin memiliki arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan). Dalam bahasa Arab, kepemimpinan sering dibahas dengan *al-riayah*, *al-qiyadah*, atau *al-za'amah*. Akan tetapi, untuk menyebut kepemimpinan pendidikan, para ahli menggunakan istilah *qiyadah tarbawiyah*. Kata *al-ri 'ayah* atau *ra'in* diambil dari hadits Nabi: *kullukum ra'in wa kullukum masulun' an ra'iyatihi* [setiap orang di antara kami adalah pemimpin (yang membantah) dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya]. (Hidayat dan Wijaya, 2017: 267-268)

Kepemimpinan atau *Leadership* merupakan seni dan keahlian orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar lebih suka rela dalam mengelola kegiatan tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan mewakili sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tanggung jawab moral dan hukum formal atas pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. (Saefullah, 2012: 139)

T. Hani Handoko, menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan memberikan kontribusi pada kegiatan-kegiatan anggota dewan yang saling berhubungan. (Handoko, 2009: 294). Irham Fahmi mendefenisikan kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana

mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang telah direncanakan. (Fahmi, 2016: 68)

Untuk lebih memahami definisi kepemimpinan secara lebih mendalam, ada beberapa definisi kepemimpinan dapat dikemukakan sebagai berikut: (Saefullah, 2012: 142)

1. Kepemimpinan adalah kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan kelompok untuk mencontohnya dan mengikutinya yang memancarkan sejumlah pengaruh tertentu, kekuatan atau wibawanya.
2. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai penyebab perbedaan dari berbagai kegiatan, proses atau kesediaan untuk mengubah pandangan atau sikap dari kelompok dalam organisasi.
3. Kepemimpinan adalah suatu yang seni, kesanggupan (*ability*) atau teknik untuk membuat sekelompok bawahan dalam organisasi mengikuti dan menaati dengan semangat apa yang dikehendakinya.
4. Kepemimpinan dapat juga dipandang sebagai bentuk apresiasi seni pembinaan kelompok, melalui *human relations* dan motivasi yang tepat.
5. Kepemimpinan sebagai sarana, instrumen atau alat untuk membuat kelompok orang yang menerima untuk menaati peraturan untuk mencapai tujuan.
6. Kepemimpinan dapat didasarkan pada kekuasaan yang absolut dari penguasa, sehingga kepemimpinan harus ditarik sebagai kekuasaan dan kekuasaan.
7. Kepemimpinan juga merupakan perilaku dengan memengaruhi aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat bagi individu dan organisasi.

Berdasarkan definisi ini makna kepemimpinan memiliki beberapa implikasi, yaitu :

1. Melibatkan orang atau pihak lain, yaitu anggota organisasi yang harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin.

2. Pemimpin yang efektif adalah seseorang dengan kekuasaannya mampu menggugah para pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Kekuasaan itu dapat bersumber dari imbalan, hukuman, otoritas dan karisma.
3. Pemimpin harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap tanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian berindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain dalam membangun organisasi. (Saefullah, 2012: 143)

Tentang kepemimpinan dalam Islam, dalam Al-qu'ran ditemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Diantaranya Firman Allah Swt. dalam QS. Al Baqarah/2: 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ
 يُفْسِدُ فِیْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا

لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

["Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di muka bumi orang yang membuat kerusakan dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih memuji Engkau dan mensucikan Engkau "Tuhan berfirman:" Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"].

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah Subhanahu wa Ta`ala untuk mengemban amanah dan kepemimpinan langit di muka bumi. (Hidayat dan Wijaya, 2017: 270)

Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan yang berarti usaha untuk memimpin, mempengaruhi, memberikan bimbingan kepada para

personil pendidikan sebagai bawahan agar berbagai tujuan pendidikan dapat diperoleh melalui kegiatan yang telah direncanakan. (Musfah, 2015: 302)

Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan adalah proses yang mempengaruhi dan membimbing seorang pemimpin kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikan dan penelitian dengan menggunakan fasilitas pendidikan yang ada, baik secara individu maupun kelompok agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2. Kepemimpinan Spiritual

a. Pengertian Kepemimpinan Spiritual

Myers, Sweeney dan Witner dalam Kaswan (2019: 250) mendefinisikan spiritualitas sebagai "personal and private beliefs that transcend the material aspects of life and give a deep sense of wholeness, connectedness and openness to the infinite." [Spiritualitas merupakan keyakinan/kepercayaan pribadi dan rahasia yang melampaui aspek material kehidupan dan memberi makna yang dalam atas keutuhan, keterhubungan dan keterbukaan terhadap yang Maha Tak Terbatas].

Defenisi lain dikemukakan Lewis yang dikutip oleh Kaswan (2019: 250) "spirituality as the life affirmed in a relationship with God, self, community and environment which lead to the nurturance and celebration of wholeness." [Spiritualitas merupakan kehidupan yang diperkuat dalam hubungannya dengan Tuhan, diri sendiri, komunitas dan lingkungan yang membaca kepada pemeliharaan dan penghormatan terhadap keutuhan].

Fry dalam Yukl (2017: 476) memberikan dua elemen penting dalam mendefinisikan spiritual, yaitu: 1) Transendensi diri adalah perwujudan dalam panggilan atau takdir, dan keyakinan bahwa aktivitas seseorang, termasuk pekerjaan memiliki nilai selain menjadi alat untuk mendapatkan manfaat ekonomi dan eksistensi diri. 2) Pertemanan adalah perwujudan kebutuhan akan hubungan yang bermakna dan terkait dengan orang lain dalam cara yang memberikan perasaan senang dan utuh. Kedua elemen ini mencakup cinta altruistik dan keyakinan. Cinta

altruistik terkait dengan nilai atau sifat seperti kebaikan hati, kepedulian, pujian, pemahaman, toleransi, kesabaran, kerendahan hati, kejujuran, kepercayaan terhadap orang lain dan loyalitas. Keyakinan atau harapan terkait dengan nilai atau karakter seperti optimisme, keyakinan diri, keberanian, daya tahan, ketekunan, keuletan dan ketenangan.

Dengan demikian, spiritualitas berhubungan dengan kesadaran seseorang terhadap eksistensi dan pengalaman perasaan batin dan kepercayaan, yang memberi tujuan, makna dan nilai terhadap hidup. Spiritualitas membantu manusia hidup damai dengan dirinya, mencintai Tuhan, tetangga dan hidup harmonis dengan lingkungan.

Adapun kepemimpinan spiritual, Tomboro dalam Arifin (2017: 271) memberikan defenisi seperti berikut “a model of leadership that can inspire, influence, serve, and move the conscience of His servants in a wise way through ethical and exemplary approaches by relying on spiritual intelligence” [Kepemimpinan spiritual adalah model kepemimpinan yang dapat menginspirasi, memengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani para hamba-Nya dengan cara yang bijaksana melalui pendekatan etis dan teladan dengan mengandalkan kecerdasan spiritual]. Indikatornya adalah: kejujuran, keadilan, pengetahuan diri, fokus pada perbuatan baik, spiritualisme, bekerja lebih efisien, membangkitkan yang terbaik pada diri sendiri dan orang lain, terbuka terhadap perubahan, visioner, melakukan hal yang benar, disiplin, rileks, cerdas dan rendah hati.

Kepemimpinan spiritual juga merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual. Tuhan merupakan pemimpin sejati yang mengilhami, mencerahkan, membersihkan hati nurani dan memenangkan jiwa hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan.

Hal ini ditegaskan oleh Irham (2012: 97) dengan menyatakan kepemimpinan yang hebat tidak mengabdikan kepada suatu apapun kecuali Tuhan. Yang paling penting

bagi seseorang pemimpin adalah membangkitkan dalam dirinya dan para bawahannya semacam kesadaran yang dapat membimbing diri mereka kepada kebenaran.

Menurut Tobroni dalam Mukaromah (2018: 67) kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan sejati atau kepemimpinan yang sesungguhnya. Ia memimpin dengan hati berdasarkan pada etika religius. Ia mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan yang luar biasa. Model kepemimpinannya tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal semata, melainkan lebih banyak dibimbing oleh faktor internal yaitu hati nuraninya.

Apabila dikaji dari perspektif Al-Qur'an, kepemimpinan spiritual telah tercantum dalam Surah Al-Baqarah ayat 124 sebagai berikut: (Eliyana, 2013: 7)

﴿ وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۗ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ۗ ﴾

[Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim"].

Melalui ayat ini Allah mengingatkan kemuliaan Nabi Ibrahim `alaihissalam dan bahwa Allah subhanahu wa Ta`ala telah menjadikannya sebagai imam (pemimpin) bagi umat manusia yang menjadi panutan mereka semua dalam ketauhidan. Yaitu ketika Nabi Ibrahim alaihissalam menunaikan semua tugas perintah dan larangan Allah yang diperintahkan kepadanya. Karena itu, disebutkan di dalam firman-Nya: *“Dan ingatlah ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat.”* Dengan kata lain, hai Muhammad, ceritakanlah kepada orang-orang musyrik dan kedua ahli kitab (yaitu yang meniru-niru agama Ibrahim), padahal apa yang mereka lakukan bukanlah agama Nabi Ibrahim. Karena sesungguhnya orang-orang yang menegakkan agama nabi Ibrahim hanyalah engkau dan orang-orang

mukmin yang mengikutimu. (Al Imam Abul Fida Isma`il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 2: 82)

Al-Qur'an mengaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin harus memiliki segala aspek dalam kepemimpinan yaitu keilmuan dan perbuatan, pengabdian dan ibadah, keberanian dan keutamaan, serta sifat dan perilaku ayat tersebut juga bermakna pemimpin hanya memperoleh petunjuk dari Allah swt.

b. Perbedaan Kepemimpinan Spiritual dengan Model Kepemimpinan Lainnya

Pada dasarnya kepemimpinan itu tidak ditentukan oleh pangkat, jabatan dan kedudukan seseorang. Kepemimpinan muncul bukan dari kondisi eksternal dari other beauty of human being [keindahan seseorang], melainkan dari inner beauty of spiritual human being [keindahan jiwanya]. Kepemimpinan muncul dari sebuah proses panjang dan sebuah keputusan untuk menjadi pemimpin. Ketika seseorang menemukan core belief [keyakinan dasar] dan core values [nilai-nilai dasar] yang dijadikan pegangan hidupnya, ketika seseorang menetapkan visi dan misi hidupnya, ketika seseorang merasakan inner peace [damai dalam dirinya], memiliki karakter integritas [kokoh], ketika ucapan dan tindakannya mampu memberikan pengaruh kepada orang lain secara suka rela, ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah seseorang menjadi pemimpin yang sesungguhnya. (Hadi, 2012: 33).

Menurut Hadi (2012: 34) terdapat dua model kepemimpinan apabila dilihat sumber tindakan kepemimpinan yaitu kepemimpinan konvensional dan kepemimpinan spiritual. Yang dimaksud kepemimpinan konvensional adalah kepemimpinan yang lazim diterapkan dalam berbagai lembaga formal dan sebagaimana dikemukakan dalam literatur-literatur ilmiah selama ini. Kepemimpinan konvensional menggunakan paradigma positivistik atau paradigma ilmiah dalam perilaku kepemimpinannya. Berikut ini adalah gambaran umum

mengenai kepemimpinan spiritual diantara model kepemimpinan lainnya digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1

**KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DIANTARA MODEL
KEPEMIMPINAN LAINNYA**

Uraian	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Spiritual
Hakekat kepemimpinan	Fasilitas, kepercayaan manusia (bawahan)	Amanat dari sesama manusia	Ujian, amanat dari Tuhan dan manusia
Fungsi Kepemimpinan	Untuk membesarkan diri dan kelompoknya atas biaya orang lain melalui kekuasaan	Untuk Memberdayakan pengikut dengan kekuasaan keahlian dan dan keteladanan	Untuk memberdayakan dan mencerahkan iman dan hati nurani pengikut melalui jihad (pengorbanan) dan amal shaleh (altruistik)
Etos Kepemimpinan	Mendedikasikan usahanya kepada manusia untuk memperoleh imbalan/posisi yang lebih	Mendedikasikan usahanya kepada sesama untuk kehidupan bersama yang lebih baik	Mendedikasikan usahanya kepada Allah dan sesama manusia (ibadah) tanpa pamrih apa pun
Sasaran tindakan Kepemimpinan	Pikiran dan tindakan yang kasat mata	Pikiran dan hati nurani	Spiritualitas dan hati nurani
Pendekatan Kepemimpinan	Posisi dan kekuasaan	Kekuasaan, keahlian dan keteladanan	Hati nurani dan keteladanan
Dalam mempengaruhi yang dipimpin	Kekuasaan, perintah, uang, sistem, mengembangkan interes, transaksional	Kekuasaan keahlian dan kekuasaan referensi	Keteladanan, mengilhami, membangkitkan, memberdayakan, memanusiakan
Cara Mempengaruhi	Menaklukkan jiwa dan membangun kewibawaan melalui kekuasaan	Memenangkan jiwa dan membangun karisma	Memenangkan jiwa, membangkitkan iman
Target	Membangun	Membangun	Membangun kasih,

Kepemimpinan	jaringan Kekuasaan	kebersamaan	menebar kebajikan dan penyalur rahmat Tuhan
--------------	-----------------------	-------------	---

c. Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah

Salam (2017: 13) mengategorikan kepemimpinan spiritual dalam dua model, yaitu:

1) Kepemimpinan Spiritual Substantif

Kepemimpinan spiritual substantif, yaitu kepemimpinan spiritual yang lahir dari penghayatan spiritual sang pemimpin dan kedekatan pemimpin dengan realitas Ilahi dan dunia ruh. Model kepemimpinan spiritualnya muncul dengan sendirinya dan built in [menyatu] dalam kepribadian dan perilaku kesehariannya dan karena itu bersifat tetap. Weber menyebut tindakan kepemimpinan spiritual substantif sebagai tindakan rasionalitas yang wertrationalitat [berorientasi nilai], yaitu tindakan rasional yang berdasar dan berorientasi nilai-nilai yang diyakini kebenarannya secara absolut. Pelaku memiliki komitmen dan dedikasi sedemikian rupa terhadap nilai itu dengan tanpa mempertimbangkan apakah nilai-nilai itu benar-benar absolut atau ada nilai-nilai alternatif lainnya.

2) Kepemimpinan Spiritual Instrumental

Kepemimpinan spiritual instrumental, yaitu kepemimpinan spiritual yang dipelajari dan kemudian dijadikan gaya atau model kepemimpinannya. Gaya spiritual dalam kepemimpinannya muncul karena tuntutan eksternal dan menjadi alat atau media untuk mengefektifkan perilaku kepemimpinannya. Kepemimpinan spiritual instrumental bersifat tidak abadi dan sekiranya konteks kepemimpinannya berubah, maka model kepemimpinannya berubah pula. Weber berpendapat bahwa sebuah tindakan gaya kepemimpinan spiritual yang lahir dari sebuah pertimbangan dan pilihan yang sadar yang berhubungan dengan tujuan tindakan itu dan alat yang digunakan untuk mencapainya merupakan tindakan zweckrationalitat [rasionalitas instrumental] dan merupakan tindakan rasionalitas yang paling tinggi.

d. Karakteristik Kepemimpinan Spiritual

Ada begitu banyak nilai-nilai positif, bila seorang pemimpin berbasis spiritual. Bila dikaitkan dalam menjalankan fungsi dan peran kepemimpinannya, Ritta Setiyati dan Lestanto Pudji Santosa (2017: 98) menyatakan pemimpin yang mempunyai kecerdasan spiritual akan memiliki perilaku dan pribadi, seperti berikut ini:

- 1) Memimpin dengan hati. Pemimpin yang bekerja dengan hati, tidak hanya terfokus pada hasil (tujuan) yang diinginkan, namun terlebih dulu akan bekerja sepenuhnya untuk memuaskan kebutuhan orang lain dan menunjukkan kepedulian yang tulus. Intinya, memimpin dengan hati adalah ikhlas, tulus dan sepenuhnya untuk melayani.
- 2) Rendah Hati. Dengan rendah hati, seorang pemimpin akan memandang bahwa menjadi pemimpin, orang yang berkuasa, orang terhebat atau orang yang pintar bukanlah sebagai bahan untuk dibangga-banggakan dan disombongkan, menjadi otoriter dan egois, melainkan semua itu dipandang sebagai anugerah terindah yang dimiliki dari Sang Maha pencipta untuk dimanfaatkan untuk kebaikan bagi diri sendiri dan orang-orang disekitarnya.
- 3) Kejernihan Hati. Dengan kejernihan hati, seorang pemimpin akan menunjukkan sikap yang menjunjung norma-norma etika, menghormati nilai-nilai keagamaan, menjaga nilai-nilai falsafah berbangsa dan bernegara, dan memelihara unsur-unsur kehidupan makhluk hidup di bumi ini.
- 4) Sopan Santun. Dengan sopan santun, seorang pemimpin akan menunjukkan kebiasaan sikap yang selalu menghormati dan menghargai orang lain, baik dalam situasi apapun. Sopan santun melalui sikap dan ucapan akan mencerminkan tingkat kualitas seorang pemimpin dalam berkomunikasi.
- 5) Bijaksana. Pemimpin yang bijaksana adalah pemimpin yang mampu memutuskan dengan tepat atas suatu masalah tanpa merugikan salah satu pihak, serta berpikir dan bekerja secara cerdas.

- 6) Adil. Pemimpin yang adil tidak akan memiliki keberpihakan orang atau kelompok tertentu, dan akan melihat sesuatu itu dari sisi mana yang benar dan mana yang salah.
- 7) Jujur. Pemimpin yang jujur akan melihat segala sesuatu yang dikerjakannya dengan penuh tanggung jawab, dedikasi tinggi dan ikhlas akan memperoleh imbalan yang lebih lagi dari Sang Maha pencipta. Pemimpin yang jujur akan memiliki kepercayaan dan karisma, serta menjadi teladan yang baik.
- 8) Tanggung Jawab. Pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang memiliki komitmen dan mu bekerja keras untuk memperbaiki organisasi ke arah yang lebih baik.
- 9) Disiplin. Pemimpin yang disiplin merupakan pemimpin yang mempunyai kualitas pribadi yang ditunjukkan dengan etika dan moral yang baik, serta sikap patuh/taat terhadap segala sesuatu prinsip yang telah disepakati.

Adapun berdasarkan landasan Islam, kepemimpinan yang sempurna itu hanyalah ada pada diri Nabi dan Rasul. Karena mereka adalah hamba pilihan Allah Swt. adalah wajar bila umat menjadikan para Nabi dan Rasul itu sebagai rujukan dan tauladan dalam kepemimpinan. Salah satu caranya adalah dengan menghidupkan kembali nilai-nilai universal kepemimpinan Nabi dan Rasul dalam perspektif kepemimpinan mutakhir saat ini.

Diantara Nabi dan Rasul yang teristimewa dihadapan Allah Swt. adalah Nabi Muhammad Saw. Oleh karena itu, sudah seharusnya bagi umat Islam menjadikan figur Rasulullah Saw sebagai suri tauladan yang baik. Termasuk dalam hal kepemimpinan, hal ini berdasarkan ayat Al-Qur'an Q.S Al-Ahzab ayat 21 sebagai berikut:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ

الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

[Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah].

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴿٤﴾

[Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung].

(Q.S Al-Qalam: 4)

مَا أَفَاءَ اللَّهُ عَلَىٰ رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَىٰ فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ
وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ
وَمَا آتَاكُمْ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ

شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٧﴾

[Apa saja harta rampasan (fai-i) yang diberikan Allah kepada RasulNya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota-kota Maka adalah untuk Allah, untuk rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang Kaya saja di antara kamu. apa yang diberikan Rasul kepadamu, Maka terimalah. dan apa yang dilarangnya bagimu, Maka tinggalkanlah. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat keras hukumannya].
(Q.S Al-Hasyr:7)

Ayat yang mulia diatas merupakan dalil pokok yang paling besar, yang menganjurkan kepada kita agar meniru Rasulullah Shallallahu`alaihi Wasallam dalam semua ucapan, perbuatan dan sepak terjangnya. Karena itulah Allah Subhanahu wa Ta`ala memerintahkan kepada kaum mukmin agar meniru sikap Nabi Shallallahu`alaihi Wasallam dalam perang Ahzab, yaitu dalam kesabaran, keteguhan hati, kesiagaan, dan perjuangannya, serta tetap menanti jalan keluar dari Allah

Subhanahu wa Ta`ala semoga shalawat dan salam-Nya terlimpahkan kepada beliau sampai hari kiamat. (Al Imam Abul Fida Isma`il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 33: 11)

Berdasarkan tiga surat tersebut, menjadi jelas bagi kita bahwa Nabi Muhammad Saw. adalah hamba Allah yang diutus dan dipilih untuk dijadikan model atau untuk dijadikan tauladan dalam semua aspek kehidupan termasuk dalam hal kepemimpinan. Menurut Noer Rahmah dan Zaenal Fanani (2017: 105) ada empat model kepemimpinan yang melekat pada diri Rasulullah, yaitu:

- 1) Siddiq [Jujur], secara etimologis berarti benar, jujur, apa adanya dan tidak menyembunyikan sesuatu. Dalam konteks yang berbeda, siddiq juga diartikan sebagai suatu yang haq. Siddiq terbagi dalam tiga kategori: 1) siddiq dalam perkataan, 2) siddiq dalam sikap dan 3) siddiq dalam perbuatan.
- 2) Amanah [Terpercaya], secara etimologis berarti terpercaya, titipan dan terkadang diartikan dengan keadaan aman. Amanah dibagi dua, yaitu amanah dari Allah Swt dan amanah manusia kepada manusia.
- 3) Tabligh [Menyeru Kebenaran], menurut bahasa artinya menyampaikan, mengutarakan, memberi atau mengeluarkan sesuatu kepada orang lain. Diperluas lagi juga dapat diartikan sebagai sat ajakan atau dakwah.
- 4) Fatanah [Cerdas], artinya cerdas, pandai, cerdas dan pintar. Kecerdikannya digunakan untuk membangun dan merancang ssebah strategi atau siasat. Pandai digunakan untuk menyelesaikan suatu masalah. Cerdas berguna untuk percepatan penyelesaian sebuah problem. Sedangkan pintar digunakan untuk mencari berbagai alternative penyelesaian terbaik.

Keempat model kepemimpinan Rasulullah Saw. ini menjadi sifat dan karakter terbaik untk dijadikan tauladan dalam mengembangkan potensi kepemimpinan individu maupun kelompok. Nilai-nilai yang terkandung dalam sifat siddiq, amanah, tabligh, fatanah memiliki kekuatan yang dahsyat dan luar biasa yang bersinergi dalam keberhasilan kepemimpinan Rasulullah Saw.

Sejalan dengan pendapat diatas, Toto Tasmara dalam Arifin (2017: 271) menekankan bahwa karakter paling dominan dalam kepemimpinan spiritual mampu menanamkan prinsip kebenaran dalam bentuk tauhid kalimat yang kemudian dihubungkan dengan praktik kehidupan yang tercermin dalam akhlak Nabi. Para pemimpin berbasis spiritual hanya menawarkan Tuhan, bukan nafsu, harta, takhta, dan posisi.

Menurut Arifin (2017: 271) ada tiga kompetensi kepemimpinan spiritual yaitu: pribadi, sosial, dan spiritual. Kompetensi pribadi berkaitan dengan kebajikan pemimpin yang mencakup kejujuran, keadilan, disiplin, kecerdasan, dan kerendahan hati. Kedua, kompetensi sosial terkait dengan hablun min al-nas [perilaku yang baik kepada orang lain], dan ketiga, kompetensi spiritual yang terkait dengan kepatuhan seorang pemimpin kepada Allah Swt dalam bentuk mematuhi perintah Allah dan jauh dari larangan-Nya serta hablun min Allah [berhubungan dengan Tuhan] dan jadikan Rasulullah sebagai model dalam berperilaku.

e. Unsur-Unsur Spiritual

Berikut ini merupakan unsur-unsur yang membangun rasa spiritual dalam diri setiap individu menurut Kaswan (2019: 250), yaitu:

1) Makna dan Tujuan Hidup

Viktor E. Frankel menyatakan upaya manusia mencari makna hidup merupakan motivator utama dalam hidupnya dan bukan rasionalisasi sekunder yang muncul karena dorongan-dorongan naluriannya. Makna hidup merupakan sesuatu yang unik dan khusus yang artinya dia hanya bisa dipenuhi oleh yang bersangkutan.

2) Keimanan

Tolstoy mengemukakan keimanan adalah sesuatu yang dengannya manusia hidup. Keimanan adalah modal yang paling utama dalam kehidupan yang menghasilkan ketentraman, keamanan, kesehatan, kekayaan, ilmu pengetahuan, hubungan baik dalam spiritual dan kejiwaan.

3) Cinta dan Welas Asih

Cinta adalah perasaan yang lebih menekankan kepekaan emosi dan sekaligus menjadi energi kehidupan, perjalanan menuju cinta adalah perjalanan menuju hidup penuh bahagia. Kunci kecerdasan spiritual didasarkan pada cinta kepada Tuhan. Kemudian, kualitas hidup dengan cinta adalah compassion [belas kasih]. Belas kasih/welas asih merupakan kesadaran yang mendalam terhadap penderitaan orang lain yang disertai keinginan menghilangkannya, perhatian dan kepedulian yang tidak egois terhadap kesejahteraan orang lain.

f. Unsur Kepemimpinan Spiritual

Melakukan kepemimpinan spiritual meliputi pengintegrasian unsur-unsur spiritualitas ke dalam budaya komunitas kerja seperti pernyataan dari Kaswan (2019: 253) berikut ini:

1) Mengembangkan Keragaman

Keragaman manusia membentuk dan selalu menengarai tenaga kerja, dan sering kali membawa keragaman itu ke tempat kerja. Misi organisasi adalah menciptakan model baru untuk tempat kerja yang memotivasi dan mengakses potensi masing-masing tenaga kerja yang beragam menuju kesuksesan pribadi dan tujuan organisasi.

2) Membangun Budaya Saling Percaya

Kepercayaan timbal balik dan interaktif mengikat semua anggota organisasi dengan efektif dan menjadi sebab terjalinnya hubungan yang baik. Kepercayaan terjadi dalam hubungan yang peka kepada kebutuhan pemimpin dan anggota organisasi, ada lima prinsip kepercayaan untuk efektivitas kepemimpinan: 1) berurusan dengan setiap orang secara terbuka, 2) mempertimbangkan semua perspektif, 3) memberikan tanggung jawab, 4) mendengar untuk memahami, 5) peduli.

3) Membangun Komunitas Kerja

Komunitas kerja merupakan metode untuk memperoleh hasil dan memecahkan masalah yang dipengaruhi para anggota organisasi. Komunitas kerja memiliki ciri sebagai berikut: 1) komunitas kerja berjuang

mengembangkan sense of community [kesadaran komunitas] diantara para anggotanya, 2) komunitas kerja mengorganisasikan anggotanya untuk melakukan apa yang tidak bisa mereka kerjakan sendiri.

4) Membangun Hubungan Harmonis

Kunci kepemimpinan adalah membangun hubungan. Hubungan dihasilkan dari ikatan karakter yang unik dari penerimaan timbal balik terhadap nilai dan perilaku bersama. Karakter kemitraan hubungan menentukan kekuatan dan kedalaman loyalitas.

5) Menekankan Transformasi

Pemimpin transformasi berusaha memperbaiki budaya organisasi dan merubah kinerja rendah anggota organisasi ke kinerja yang bisa diterima atau kinerja yang bisa diterima menjadi kinerja yang tinggi.

6) Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan pemikiran yang terilhami. Ia adalah cahaya yang menghidupkan kehidupan manusia dari segala usia di segala situasi. SQ adalah sesuatu yang kita gunakan untuk mengembangkan kemampuan dan kerinduan akan makna, visi dan nilai. Kecerdasan ini memungkinkan kita untuk bermimpi dan berjuang.

Sementara itu, menurut Hidayah (2016: 107) kepemimpinan spiritual dibangun dalam unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Iman: Inti dari karakter moral Islam adalah iman kepada Allah. Iman menyiratkan keyakinan akan tauhid [keesaan Allah] dan kenabian Muhammad Saw. Seseorang yang memiliki iman yang kuat akan menganggap dirinya dan semua harta bendanya sebagai milik Allah. Ia akan menundukkan egonya, ide-idenya, gairah dan pemikirannya dihadapan Allah. Ia akan mematuhi perintah Allah dan Rasul-Nya tanpa ragu. Sebagaimana yang disebutkan dalam firman Allah Q.S Al-Ahzab ayat 36:

وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا مُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ
لَهُمْ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ ۗ وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا

مُبِينًا ﴿٣٦﴾

[Dan tidaklah patut bagi laki-laki yang mukmin dan tidak (pula) bagi perempuan yang mukmin, apabila Allah dan rasul-Nya Telah menetapkan suatu ketetapan, akan ada bagi mereka pilihan (yang lain) tentang urusan mereka. dan barangsiapa mendurhakai Allah dan rasul-Nya Maka sungguhlah dia Telah sesat, sesat yang nyata].

Al-Aufi telah meriwayatkan dari Ibnu Abbas sehubungan dengan makna firman-Nya: “Dan tidaklah patut bagi laki-laki yang mukmin dan tidak (pula) bagi perempuan yang mukmin” (Al-Ahzab: 36), hingga akhir ayat. Pada mulanya Rasulullah Shallallahu`alaihi Wasallam pergi untuk melamat buat pelayan laki-lakinya yang bernama Zaid Ibnu Harisah. Maka beliau masuk ke dalam rumah Zainab binti Jashy Al-Asadiyyah Radhiyallahu Anhu, dan beliau Shallallahu`alaihi Wasallam langsung melamarnya buat Zaid. Tetapi Zainab binti Jashy menjawab, “Aku tidak mau menikah dengannya.” Rasulullah Shallallahu`alaihi Wasallam bersabda, “Tidak bahkan kamu harus menikah dengannya.” Zainab binti Jashy berkata, “Wahai Rasulullah, apakah engkau mengatur diriku?” Ketika keduanya sedang berbincang-bincang mengenai hal tersebut, Allah Subhanahu wa Ta`ala menurunkan firman-Nya: *Dan tidaklah patut bagi laki-laki yang mukmin dan tidak (pula) bagi perempuan yang mukmin, apabila Allah dan rasul-Nya Telah menetapkan suatu ketetapan.* (Al-Ahzab: 36), hingga akhir ayat. Akhirnya Zainab binti Jashy bertanya, “Wahai Rasulullah, apakah engkau rela menikahkan dia denganku?” Rasulullah Shallallahu`alaihi Wasallam menjawab, “Ya” Zainab berkata, “Kalau demikian, saya tidak akan menentang perintah Rasulullah Shallallahu`alaihi Wasallam saya rela dinikahkan dengannya.” (Al Imam Abul Fida Isma`il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 33: 20)

- 2) Islam: Islam adalah lapisan kedua dari kepribadian moral seseorang pemimpin Islam dan pengikutnya. Istilah Islam berarti perdamaian dan penyerahan. Islam berarti prestasi perdamaian dengan Allah, dalam diri sendiri dan ciptaan Allah melalui penyerahan diri kepadaNya. Seorang pemimpin yang mempraktikkan Islam akan menyerahkan egonya kepada Allah dan tidak akan pernah melihat dirinya sebagai yang tertinggi. Kedaulatan milik Allah saja dan pemimpin yang selalu arogan atau pengikut yang mengidolakan pemimpinnya perlu ingat cerita Firaun dalam Q.S Hud ayat 96-98:

وَلَقَدْ أَرْسَلْنَا مُوسَىٰ بِآيَاتِنَا وَسُلْطٰنٍ مُّبِينٍ ﴿٩٦﴾ إِلَىٰ فِرْعَوْنَ
 وَمَلَإِيهِٖ فَاتَّبَعُوْا أَمْرَ فِرْعَوْنَ وَمَا أَمْرُ فِرْعَوْنَ بِرَشِيْدٍ ﴿٩٧﴾ يَّقْدُمُ
 قَوْمَهُ يَوْمَ الْقِيٰمَةِ فَأَوْرَدَهُمُ النَّارَ وَبِئْسَ الْوَرْدُ الْمَوْرُوْدُ ﴿٩٨﴾

[Dan Sesungguhnya kami Telah mengutus Musa dengan tanda-tanda (kekuasaan) kami dan mukjizat yang nyata (96) Kepada Fir'aun dan pemimpin-pemimpin kaumnya, tetapi mereka mengikut perintah Fir'aun, padahal perintah Fir'aun sekali-kali bukanlah (perintah) yang benar (97) Ia berjalan di muka kaumnya di hari kiamat lalu memasukkan mereka ke dalam neraka. neraka itu seburuk-buruk tempat yang didatangi (98)].

Allah Subhanahu wa Ta`ala menceritakan tentang Musa yang Dia utus dengan membawa ayat-ayatNya dan mukjizat-Nya yang jelas kepada Fir`aun, raja bangsa Qibti dan pemimpin-pemimpin kaumnya. “*tetapi mereka mengikut perintah Fir'aun*” Yakni mereka mengikuti metode, jalan dan cara Fir`aun dalam kesesatannya. “*padahal perintah Fir'aun sekali-kali bukanlah (perintah) yang benar*” Perintah fir`aun tidak mengandung kebenaran, tidak pula petunjuk; melainkan hanya kebodohan, kesesatan, kekufuran, dan keingkar. Sebagaimana mereka mengikuti Fir`aun di dunia sehingga Fir`aun berada di depan mereka sebagai *pemimpin* mereka, maka demikian pula

halnya kelak di hari kiamat' Fir'aun berada di depan mereka menuju neraka Jahanam, lalu dia memasukkan mereka ke dalamnya dan merasakan azab tempat yang dimasukinya. Sedangkan Fir'aun sendiri memperoleh bagian yang paling banyak dari azab yang sangat besar itu. (Al Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 11: 43)

- 3) Taqwa: Sebagai individu yang tunduk kepada Allah melalui Islam. Ia mengembangkan kekaguman kepada Allah. Taqwa mencakup semua, kesadaran batin tugas seseorang kepada Allah dan kesadaran akuntabilitas seseorang kepada-Nya. Esensi dari taqwa terletak dalam sikap hati dan fikiran daripada dalam bentuk lahiriah. Ketika dijiwai dengan taqwa, bingkai pikiran, emosi akan mencerminkan Islam. Kagum dan takut kepada Allah akan menuntun dia menjadi proaktif dan menghindari perilaku yang mungkin berada di luar batas yang ditentukan oleh Allah. Mereka yang memiliki taqwa digambarkan dengan orang-orang yang percaya kepada Al-Qur'an. Sebagaimana firman Allah Q.S Al-Baqarah ayat 2-5:

ذَٰلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ فِيهِ ۗ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ ﴿٢﴾ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣﴾ وَالَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ
وَمَا أُنزِلَ مِن قَبْلِكَ وَبِالْآخِرَةِ هُمْ يُوقِنُونَ ﴿٤﴾ أُولَٰئِكَ عَلَىٰ هُدًى مِّن رَّبِّهِمْ
وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿٥﴾

[Kitab (Al Quran) Ini tidak ada keraguan padanya; petunjuk bagi mereka yang bertaqwa (2) (yaitu) mereka yang beriman kepada yang ghaib, yang mendirikan shalat, dan menafkahkan sebahagian rezki yang kami anugerahkan kepada mereka. (3) Dan mereka yang beriman kepada Kitab (Al Quran) yang Telah diturunkan kepadamu dan kitab-kitab yang Telah diturunkan sebelumnya, serta mereka yakin akan adanya (kehidupan) akhirat (4) Mereka Itulah yang tetap mendapat petunjuk dari Tuhan mereka, dan merekalah orang-orang yang beruntung (5)].

Taqwa menahan seorang pemimpin Muslim atau pengikut dari perilaku yang tidak Islami, apakah kepada anggota masyarakat ataupun seluruh stakeholder. Sebagaimana firman Allah Q.A An-Nisa ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

[Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat].

Allah Subhanahu wa Ta`ala memberitahukan bahwa Dia memerintahkan agar amanat-amanat itu disampaikan kepada yang berhak menerimanya. Amanat tersebut antara lain yang menyangkut hak-hak Allah Subhanahu wa Ta`ala atas hamba-hambaNya, seperti shalat, zakat, puasa, kifarat, semua jenis nazar dan lain sebagainya yang semisal yang dipercayakan kepada seseorang dan tiada seorang hamba pun yang melihatnya. Juga termasuk pula hak-hak yang menyangkut hamba-hamba Allah sebagian atas mereka atas sebagian yang lain, seperti semua titipan dan lain-lainnya yang merupakan subjek titipan tanpa ada bukti yang menunjukkan ke arah itu. Maka Allah Subhanahu wa Ta`ala memerintahkan agar hal tersebut ditunaikan kepada yang berhak menerimanya. Barang siapa tidak melakukan hal tersebut di dunia, maka ia akan dituntut nanti di hari kiamat dan dihukum karenanya. (Al Imam Abul Fida Isma`il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 4: 35)

- 4) Ihsan: Jika taqwa adalah takut kepada Allah SWT. dan perasaan akan kehadiran Allah maka ihsan adalah cinta kepada Allah. Cinta kepada Allah ini memotivasi individu Muslim bekerja kea rah memperoleh kesenanganAllah. Dalam sebuah hadis diriwayatkan oleh Abu Hurairah ra, Nabi Muhammad SAW. menjelaskan ihsan sebagai menyembah Allah seolah-olah kita melihat-

Nya dan jika kita tidak dapat melihat-Nya maka kita harus yakin bahwa Dia melihat kita. Allah SWT. juga menyediakan hadiah lar biasa bagi muhsin dalam Q.S Ali Imran ayat 146-148:

وَكَايِن مِّن نَّبِيٍّ قَاتَلَ مَعَهُ رَبِّيُونَ كَثِيرٌ فَمَا وَهَنُوا لِمَا أَصَابَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ
وَمَا ضَعُفُوا وَمَا أَسْتَكَانُوا ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الصَّابِرِينَ ﴿١٤٦﴾

﴿١٤٧﴾ وَمَا كَانَ قَوْلَهُمْ إِلَّا أَنْ قَالُوا رَبَّنَا اغْفِرْ لَنَا ذُنُوبَنَا وَإِسْرَافَنَا فِي أَمْرِنَا وَثَبِّتْ

أَقْدَامَنَا وَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿١٤٧﴾ فَكَاتَبَهُمُ اللَّهُ ثَوَابَ الدُّنْيَا

وَحَسَنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٤٨﴾

[Dan berapa banyaknya nabi yang berperang bersama-sama mereka sejumlah besar dari pengikut (nya) yang bertakwa. mereka tidak menjadi lemah Karena bencana yang menimpa mereka di jalan Allah, dan tidak lesu dan tidak (pula) menyerah (kepada musuh). Allah menyukai orang-orang yang sabar. (146) Tidak ada doa mereka selain ucapan: "Ya Tuhan kami, ampunilah dosa-dosa kami dan tindakan-tindakan kami yang berlebih-lebihan dalam urusan kami dan tetapkanlah pendirian kami, dan tolonglah kami terhadap kaum yang kafir (147) Karena itu Allah memberikan kepada mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. dan Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebaikan (148)].

Setelah kaum muslim mengalami kekalahan dan terpukul mundur dalam perang uhud serta banyak yang gugur diantara mereka, maka setan berseru, "Ingatlah, sesungguhnya Muhammad telah terbunuh!" Seruan itu mempengaruhi sebagian besar pasukan kaum muslim sehingga semangat mereka menjadi kendur dan lemah serta mundur dari medan perang. "*Barang siapa yang berbalik ke belakang, maka ia tidak dapat mendatangkan mudharat kepada Allah sedikitpun; dan Allah akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur*" Yang dimaksud dengan orang yang bersyukur adalah mereka yang menjalankan ketaatan kepada-Nya, berperang membela agama-Nya dan mengikuti Rasul-Nya baik sewaktu beliau hidup ataupun

sudah wafat. (Al Imam Abul Fida Isma`il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 3: 51)

3. Komunikasi Interpersonal

a. Konsep Dasar Komunikasi

Muhammad (2014: 5) mendefinisikan komunikasi sebagai pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Si pengirim pesan dapat berupa sorang individu, kelompok, atau organisasi, seorang kepala bagian, pimpinan, kelompok orang dalam organisasi, atau organisasi secara keseluruhan. Komunikasi menjadi hal yang penting dalam mengikat kesatuan dan persatuan organisasi. Komunikasi dapat membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Walaupun demikian, berkomunikasi bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan secara efektif.

Bila sebuah organisasi sampai pada titik dimana komunikasi dalam organisasi tidak seefektif yang seharusnya, organisasi itu tidak berfungsi seefektif yang seharusnya. Para ahli komunikasi menyatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah pemahaman bersama antara orang yang menyampaikan pesan dan orang yang menerima pesan. (Ivancevich, 2007: 115).

Didalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman didalam Surat Al-Imran Ayat 159 yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ^ط وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا^ط مِنْ حَوْلِكَ^ط
فَاعْفُ عَنْهُمْ^ط وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ^ط وَشَاوِرْهُمْ^ط فِي الْأَمْرِ^ط فَإِذَا عَزَمْتَ^ط فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ^ج إِنَّ
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

[Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekeliling-mu. Karena itu, maafkanlah mereka; mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya"]. (Q.S. Ali-Imran: 159)

Allah Subhanahu wa Ta`ala berfirman kepada rasul-Nya seraya menyebutkan anugerah yang telah dilimpahkan-Nya kepada dia, juga kepada orang-orang mukmin; yaitu Allah telah membuat hatinya lemah lembut kepada umatnya yang akibatnya mereka menaati perintahnya dan menjauhi larangannya, Allah juga membuat tutur katanya terasa sejuk menyejukkan hati mereka. “*Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka.*” Karena itulah Rasulullah Shallallahu`alaihi Wasallam selalu bermusyawarah dengan mereka apabila menghadapi suatu masalah untuk mengerakkan hati mereka, agar menjadi pendorong bagi mereka untuk melaksanakannya, seperti musyawarah yang beliau lakukan dengan mereka di perang Badar. (Al Imam Abul Fida Isma`il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 3: 55)

Ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada manusia agar bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya. Konsep dalam Al-qur`an ini menuju kepada seorang individu harus bisa berkomunikasi dengan baik dan mampu memusyawarahkan dalam sesuatu urusan.

Beberapa pendapat menurut para Ahli mengenai Komunikasi sebagai berikut: (Muhammad, 2014: 2-3)

Menurut Louise Forsdale dalam buku Arni Muhammad, ahli komunikasi dan pendidikan, “communication is the process by which a system is established, maintained, and altered by means of shared signals that operate according to rules”. [Komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu,

sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Pada definisi ini komunikasi juga dipandang sebagai suatu proses. Kata signal maksudnya adalah signal yang berupa verbal dan nonverbal yang mempunyai aturan tertentu].

Brent D. Rubbe memberikan definisi mengenai komunikasi manusia yang lebih komprehensif sebagai berikut: Komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungan dan orang lain.

Menurut Handoko (2009: 272) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Dapat disimpulkan bahwa, komunikasi adalah suatu proses pertukaran pesan verbal maupun nonverbal yang sumbernya dari pemberi pesan ke penerima pesan baik didalam kelompok, didalam organisasi maupun didalam masyarakat dalam tujuan untuk merubah sikap dan tingkah laku seseorang.

Menurut Muhammad (2014: 17-18) komunikasi merupakan proses dua arah atau timbal balik maka komponen balikan perlu ada dalam proses komunikasi. Dengan demikian, komponen dasar komunikasi ada lima yaitu:

- 1) Pengirim pesan

Pengirim pesan adalah individu atau orang yang mengirim pesan. Pesan atau informasi yang akan dikirimkan berasal dari otak si penerima pesan. Oleh

sebab itu sebelum penerima mengirimkan pesan, si pengirim harus menciptakan dulu pesan yang akan dikirimkannya.

2) Pesan

Pesan adalah informasi yang akan dikirimkan kepada si penerima. Pesan ini dapat berupa verbal maupun nonverbal. Pesan secara verbal dapat secara tertulis seperti surat, buku, majalah, memo, sedangkan pesan yang secara lisan dapat berupa, percakapan tatap muka, percakapan melalui telepon, radio dan sebagainya. Pesan yang nonverbal dapat berupa isyarat, gerakan badan, ekspresi muka, dan nada suara.

3) Saluran

Saluran adalah jalan yang dilalui pesan dari si pengirim dengan si penerima. *Channel* yang biasa dalam komunikasi adalah gelombang cahaya dan suara yang dapat kita lihat dan dengar. Akan tetapi alat dengan apa cahaya atau suara itu berpindah mungkin berbeda-beda. Misalnya bila dua orang berbicara tatap muka gelombang suara dan cahaya diluar berfungsi sebagai saluran.

4) Penerima pesan

Penerima pesan adalah yang menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya.

5) Balikan

Balikan adalah respons terhadap pesan yang diterima yang dikirimkan kepada si pengirim pesan. Dengan diberikannya reaksi ini kepada si pengirim, pengirim akan dapat mengetahui apakah pesan yang dikirimkan tersebut diinterpretasikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si pengirim. Bila arti pesan yang dimaksudkan oleh si pengirim diinterpretasikan sama oleh si penerima berarti komunikasi tersebut efektif.

Dalam berbagai literatur tentang komunikasi Islam kita dapat menemukan setidaknya enam jenis gaya bicara atau pembicaraan yang dikategorikan sebagai kaidah, prinsip, atau etika komunikasi efektif dalam Islam, yaitu: (Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, 2017: 283).

a. Qaulan Sadida [Perkataan yang benar, jujur]

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

[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]. (Q.S An-Nisa: 09)

Ali ibnu Abu Talhah meriwayatkan dari Abbas, bahwa ayat ini berkenaan dengan seorang lelaki yang sedang menjelang ajalnya, lalu kedengaranoleh seorang lelaki bahwa dia mengucapkan suatu wasiat yang menimbulkan mudharat bagi ahli warisnya. Maka Allah Subhanahu wa Ta'ala memerintahkan kepada orang yang mendengar wasiat tersebut hendaklah ia bertaqwa kepada Allah, membimbing si sakit serta meluruskannya ke jalan yang benar. (Al Imam Abul Fida Isma`il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 4: 5)

b. 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﴾

[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]. (Q.S An-Nisa: 63).

Makna ayat di atas adalah mengatakan celaan terhadap orang yang menyimpang dari Kitabullah dan Sunnah Rasul-Nya, lalu ia menyerahkan keputusan perkaranya kepada selain Kitabullah dan Sunnah Rasul-Nya, yaitu kebathilan. Hal ini telah menjadi taghut. (Al Imam Abul Fida Isma`il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 4: 37)

c. Qaulan Ma'rufa [Perkataan yang baik]

يٰۤاَيُّهَا النِّسَاءُ لَسْتُنَّ كَأَحَدٍ مِّنَ النِّسَاءِ ۚ إِنِ اتَّقَيْتُنَّ فَلَا تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ
الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَقُلْنَ قَوْلًا مَّعْرُوفًا ﴿٣٢﴾

[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]. (Q.S Al-Ahزاب: 32).

Apa yang disebutkan dalam ayat-ayat ini merupakan etika-etika yang dianjurkan oleh Allah Subhanahu wa Ta'ala kepada istri-istri Nabi Shallallahu'alaihi Wasallam, sedangkan kaum wanita umatnya mengikuti mereka dalam hal ini. As-Saddi mengatakan bahwa makna dari tunduk dalam berbicara adalah tidak boleh bertutur kata dengan nada lemah lembut jika berbicara dengan lelaki. (Al Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 33: 18)

d. 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 تَنْهَرهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا ﴿٢٣﴾

[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]. (Q.S Al-Isra:23).

Maksud dari ayat diatas adalah janganlah kamu mengeluarkan kata-kata yang buruk kepada kedua orangtua, sehingga kata “ah” pun merupakan kata-kata buruk yang paling ringan untuk tidak diperbolehkan untuk dikatakan kepada orangtua. (Al Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 17: 15)

- e. Qaulan Layyinan [Perkataan yang lembut]

أَدْعُوا رَبَّكُمْ تَضَرُّعًا وَخُفْيَةً إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ

[Berdoalah kepada Tuhanmu dengan berendah diri dan suara yang lembut. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas]. (Q.S Al-A`raaf: 55).

Menurut suatu pendapat, makna yang dimaksud ialah mengucapkan doa dengan perasaan yang rendah diri, penuh harap dan suara yang lemah lembut. (Al Imam Abul Fida Isma`il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 7: 31).

- f. Qaulan Maysura [Perkataan yang ringan]

وَإِذَا تَعَرَّضْتُمْ لِلْغَنَاءِ مِنْ رَبِّكَ تَرْجُوهَا فَقُلْ لَهُمْ قَوْلًا مَيْسُورًا

[Dan jika kamu berpaling dari mereka untuk memperoleh rahmat dari Tuhanmu yang kamu harapkan, Maka Katakanlah kepada mereka Ucapan yang pantas] (Q.S Al-Isra` :28).

Maksudnya ialah apabila kerabatmu datang meminta kepadamu agar kamu memberi mereka sedangkan kamu dalam keadaan tidak mempunyai, mak berkatalah kepada mereka dengan kata-kata yang lemah lembut dan ramah, serta janjikan kepada mereka bahwa apabila kamu mendapatkan rezeki dari Allah, maka kamu akan menghubungi mereka. (Al Imam Abul Fida Isma`il Ibnu Katsir ad-Damasyqi, 2016, Surah 17: 17)

b. Hakikat Komunikasi Interpersonal

Menurut Muhammad (2014: 159) komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk keberhasilan suatu organisasi. Karena itu perlu bagi seorang pimpinan untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi dengan efektif. Dalam hal ini akan dijelaskan mengenai komunikasi interpersonal secara mendalam. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.

Edi Harahap, Syarwani Ahmad (2014: 3) menjelaskan komunikasi yang sering dilakukan di dalam organisasi maupun di luar organisasi, apakah organisasi tersebut berbentuk lembaga pendidikan maupun organisasi di luar lembaga pendidikan, sering melakukan interpersonal communication [bersifat antar pribadi], ataupun melakukan group communication [berkelompok]. Peristiwa komunikasi seperti ini telah menjadi istilah umum, dimana maksud dan tujuannya adalah untuk mendeskripsikan sejumlah proses komunikasi antar manusia.

Hampir setiap ahli mengartikan istilah komunikasi interpersonal menurut cara pandangannya masing-masing. Dibawah ini pandangan para ahli dalam Edi Harahap dan Syarwani Ahmad (2014: 4) mengenai komunikasi interpersonal:

Dean Barnlund yang menyatakan komunikasi interpersonal sebagai perilaku orang-orang pertemuan tatap muka dalam situasi sosial informal dan melakukan interaksi terfokus lewat pertukaran isyarat verbal dan nonverbal yang saling beralasan.

Gerald Miller, *et.al*, membedakan antara komunikasi interpersonal dan komunikasi yang bukan interpersonal. Dalam komunikasi bukan interpersonal, informasi yang diketahui para partisipan yang terlibat bersifat kultural atau sosiologis [keanggotaan kelompok]. Sebaliknya, partisipan dalam komunikasi interpersonal melandaskan persepsi dan reaksi mereka pada karakteristik psikologis yang unik dari personal atau individu masing-masing.

John Steward dan Gary D' Angelo memandang komunikasi interpersonal berpusat pada kualitas komunikasi yang terjalin dari masing-masing pribadi. Partisipan berhubungan satu sama lain sebagai seorang pribadi yang memiliki keunikan, mampu memilih, berperasaan, bermanfaat, dan merefleksikan dirinya sendiri daripada sebagai objek atau benda. Dalam berkomunikasi, seseorang dapat bertindak atau memilih peran sebagai komunikator maupun sebagai komunikan. Tatanan komunikasi seperti ini terdiri dari dua jenis, yaitu: (1) komunikasi interpersonal dan (2) komunikasi intrapribadi.

Joseph DeVito mengartikan komunikasi interpersonal ini sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau sekelompok kecil orang, dengan beberapa effect atau umpan balik seketika.

Dari pandangan beberapa ahli diatas, maka disini peneliti dapat menyimpulkan mengenai apa itu komunikasi interpersonal yaitu suatu proses yang terjadi diantara dua orang, atau di sekelompok orang dalam pengiriman pesan verbal maupun pesan nonverbal dengan tujuan untuk merubah tingkah laku dan juga mendapatkan umpan balik.

Menurut Muhammad (2014: 165) komunikasi interpersonal mempunyai beberapa tujuan, salah satunya yaitu yang pertama menemukan diri sendiri, komunikasi antar pribadi memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita. Sangat mengasyikan bila berdiskusi mengenai perasaan, pikiran dan tingkah laku kita sendiri. Dengan membicarakan diri kita dengan orang lain, kita memberikan sumber balikan yang luar biasa pada perasaan, pikiran dan tingkah laku kita. Tujuan yang kedua yaitu, membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti. Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain. Banyak dari waktu kita pergunakan dalam komunikasi interpersonal diabdikan untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain. Hubungan yang demikian membantu mengurangi kesepian dan depresi, menjadikan kita sanggup saling berbagi, kesenangan kita dan umumnya membuat kita merasa lebih positif tentang diri kita.

Komunikasi interpersonal sangat penting bagi kebahagiaan hidup seseorang. Johnson dalam Edi Harahap dan Syarwani Ahmad (2014: 56-57) menunjukkan beberapa peranan yang disumbangkan oleh komunikasi interpersonal dalam rangka menciptakan kebahagiaan hidup manusia. Beberapa alasan mengenai pentingnya komunikasi interpersonal:

- 1) Komunikasi membantu perkembangan intelektual dan sosial setiap manusia. Perkembangan sejak dari bayi (bahkan sejak dalam kandungan ibu) sampai dewasa mengikuti pola semakin meluasnya ketergantungan kepada orang lain. Diawali dengan ketergantungan atau komunikasi yang intensif dengan ibunya bagi seorang bayi. Lingkungan komunikasi itu menjadi semakin luas dengan bertambahnya usia seorang anak manusia. Bersamaan dengan itu, perkembangan intelektual dan sosial setiap orang sangat ditentukan oleh kualitas komunikasinya dengan orang lain.
- 2) Identitas atau jati diri seorang anak terbentuk karena ada komunikasi dengan orang lain. Selama berkomunikasi dengan orang lain, secara sadar maupun tidak sadar ia akan mengamati, memerhatikan dan mencatat dalam hati semua tanggapan yang diberikan oleh orang lain terhadap dirinya. Seorang anak akan menjadi tahu bagaimana pandangan orang lain tentang dirinya. Berkat pertolongan komunikasi dengan orang lainlah, seseorang dapat menemukan jati dirinya, yaitu mengetahui siapa dirinya yang sebenarnya.
- 3) Dalam kerangka memahami realitas lingkungan sosial di sekelilingnya serta menguji kebenaran kesan-kesan dan pemahaman yang dimilikinya tentang dunia sekitar, seorang anak perlu membandingkan dengan kesan-kesan dan pemahaman orang lain tentang suatu realitas. Tentu saja, social comparison [perbandingan social] semacam itu hanya dapat dilakukan melalui komunikasi dengan orang lain.
- 4) Kesehatan mental sebagian besar orang ditentukan oleh kualitas komunikasi atau hubungannya dengan orang lain, lebih-lebih lagi seorang guru yang menjadi tokoh yang sangat signifikan dan turut memberi pengaruh dalam kehidupan individu siswanya.

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi yang dianggap paling efektif dan prosesnya dapat dilakukan dengan cara sangat sederhana. Komunikasi interpersonal berpusat pada kualitas pertukaran informasi antar orang-orang yang terlibat. Selain efektif, komunikasi interpersonal ini merupakan proses

pertukaran informasi yang dianggap penting dan menjadi keharusan bagi setiap insan. Didalam sebuah organisasi lembaga pendidikan, komunikasi antar pribadi yang dilandasi oleh persepsi yang positif akan dapat menciptakan hubungan antara guru, tata usaha, pustakawan, laboran, kepala sekolah, orang tua siswa, siswa, penjaga sekolah, dan stakeholders lainnya menjadi lebih harmonis. Abizar dalam Edi Harahap dan Syarwani Ahmad (2014: 58) berpendapat bahwa hubungan yang semakin baik akan membuat kerja sama antar pribadi berkembang dengan semakin baik pula.

Hubungan yang semakin baik akan melahirkan keakraban itu akan berbeda dalam setiap jenjang jabatan. Misalnya komunikasi yang terjadi antara guru dengan guru atau guru dengan siswa akan sangat berbeda apabila komunikasi itu terjadi antara guru dengan dinas.

Effendy dalam Edi Harahap, Syarwani Ahmad (2014: 62) mengatakan “pada prinsipnya semua orang akan senang melakukan komunikasi bila hal itu akan mendatangkan manfaat baginya. Keakraban dalam komunikasi antar pribadi dapat membuat hubungan antara guru, kepala sekolah, konselor, siswa, dan tata usaha akan terlihat lebih dekat. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Muhammad dalam buku Edi Harahap dan Syarwani ahmad, dapat terjadi “bila ada rasa saling menghargai serta saling memercayai antara setiap pribadi”. Seorang guru akan merasa lebih mudah diterima oleh lingkungannya bila seorang guru diberi atau memberikan kepercayaan, maka ia akan merasa ikut memiliki tanggung jawab terhadap apa yang dipercayakan kepadanya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa didalam komunikasi interpersonal terdapat, 1) Membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan organisasi, 2) Salah satu dasar untuk keberhasilan suatu organisasi, 3) Memberikan pelayanan terbaik, 4) Memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita, 5) Merupakan pertukaran informasi yang dianggap paling efektif.

Wijaya (2017: 106) menyatakan komunikasi interpersonal yang efektif tergantung pada kemampuan sender menyampaikan keseluruhan pesan dan kinerja receiver sebagai active listener, pendengar atau pendengar aktif.

- a. Getting your message across. [Komunikasi yang efektif terjadi ketika orang lain menerima dan memahami pesan yang disampaikan]. Untuk menyelesaikan tugas sulit ini, sender harus belajar empati pada receiver, mengulang berita, memilih waktu yang tepat untuk melakukan percakapan, dan menjadi lebih deskriptif dari pada evaluatif.
- b. Active listening. Listening adalah suatu proses untuk secara aktif merasakan sinyal sender, mengevaluasi secara akurat dan merespon dengan tepat. Listener menerima sinyal sender, decode seperti dimaksudkan, dan mengusahakan umpan balik yang tepat pada waktunya kepada sender.

Kemampuan berkomunikasi secara efektif dalam situasi spesifik, oleh Kreitner dan Kinicki dalam Wijaya (2017: 107) dinamakan communication competence [kompetensi komunikasi]. Communication competence

ini menjadi payung dari kemampuan dan keterampilan komunikasi, terdiri dari lima unsur yaitu: assertiveness, aggressiveness, nonassertiveness, nonverbal communication dan active learning. Komunikasi interpersonal lebih menunjukkan bagaimana gaya komunikasi interpersonal dilakukan.

- a. Assertiveness [Ketegasan]. Ketegasan dalam komunikasi dilakukan dengan mendorong kuat tanpa menyerang, mengizinkan orang lain memengaruhi hasil, ekspresif dan peningkatan diri tanpa memaksa tanpa orang lain.
- b. Aggressiveness. Agresivitas dalam komunikasi dilakukan dengan mengambil keuntungan dari orang lain, ekspresif dan peningkatan diri atas beban orang lain.
- c. Nonassertiveness. Ketidaktegasan dalam komunikasi dilakukan dengan mendorong orang lain mengambil keuntungan dari kita, dengan mencegah, dan ingkar diri.

- d. Nonverbal communication [Komunikasi nonverbal]. Komunikasi nonverbal merupakan komunikasi di mana pesan disampaikan tanpa kata tertulis atau ucapan. Termasuk di dalamnya penggunaan waktu dan tempat, jarak di antara orang dalam percakapan, pengaturan tempat duduk, lokasi dan furnitur kantor.
- e. Active learning. Listening atau menyangkut lebih dari sekedar hearing atau mendengar. Mendengar adalah komponen fisik dari listening. Listening adalah suatu proses secara aktif memecah sandi dan menginterpretasikan pesan verbal.

Kemudian, Joseph A. Devito dalam Thoha (2007: 191) berpendapat suatu komunikasi interpersonal bisa efektif dengan lima hal berikut ini, yaitu:

- a. Openess [Keterbukaan]

Keterbukaan atau sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Sikap keterbukaan merupakan kesediaan seseorang untuk terbuka, rela membuka diri ketika orang lain menginginkan informasi yang diketahuinya dan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Sikap keterbukaan ditandai adanya kejujuran tidak berbohong, dan tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya. Contohnya apabila seorang Kepala Sekolah mau membuka diri kepada setiap anggota yang diajak berkomunikasi maka guru atau anggota sekolah lainnya akan merasa aman yang akhirnya setiap individu akan turut membuka diri.

- b. Empathy [Empati]

Empati ialah kemampuan seseorang untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain. Apabila rasa empati tumbuh dalam proses komunikasi interpersonal maka suasana hubungan komunikasi akan dapat berkembang dan tumbuh sikap saling pengertian dan penerimaan sehingga rasa empati ini akan menjadi filter agar kita tidak mudah menyalahkan orang lain serta meningkatkan kemampuan seseorang untuk dapat memahami apa yang menjadi kebutuhan, keinginan, minat, harapan dan kesenangan orang lain.

c. Supportiveness [Dukungan]

Dukungan, dengan dukungan ini akan tercipta komunikasi interpersonal yang efektif. Dalam komunikasi antarpribadi diperlukan sikap memberi dukungan dari pihak komunikator agar komunikan mau berpartisipasi dalam komunikasi. Dukungan merupakan pemberian dorongan atau pengobaran semangat kepada orang lain dalam suasana hubungan komunikasi melalui perilaku yang menimbulkan perilaku suportif seperti orientasi masalah yaitu mengajak untuk bekerjasama mencari pemecahan masalah, secara bersama-sama menetapkan tujuan dan memutuskan bagaimana mencapainya. Hal ini dapat dilakukan kepala sekolah salah satunya melalui pengadaan jadwal pertemuan dengan guru.

d. Positiveness [Kepositifan]

Kepositifan ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya dan orang lain sehingga dapat mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan menciptakan suatu interaksi yang efektif. Suranto Aw menyebutkan sikap positif dapat ditunjukkan dengan berbagai macam perilaku dan sikap, antara lain menghargai orang lain, berpikir positif terhadap orang lain, meyakini pentingnya orang lain, memberikan pujian dan penghargaan.

e. Equality [Kesamaan]

Kesamaan merupakan perasaan sama dengan orang lain. Menurut Rahmat yang dikutip oleh Dasrun Hidayat berpendapat bahwa kesamaan atau kesetaraan adalah sikap memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis, tidak menunjukkan diri sendiri lebih tinggi atau lebih baik dari orang lain karena status, kekuasaan, kemampuan intelektual kekayaan atau kecantikan. Jadi bagi kepala sekolah dalam menciptakan sebuah komunikasi interpersonal yang efektif harus mampu bersikap sama tidak mempertegas suatu perbedaan sehingga terkesan menggurui, tetapi mengupayakan berbincang pada tingkat yang sama dengan lawan bicaranya.

Dari penjelasan di atas menyimpulkan bahwa untuk membangun dan mengembangkan komunikasi interpersonal yang efektif antara kepala sekolah dengan para guru dapat dilakukan dengan bertingkah laku sebagai berikut:

- a. Menciptakan sikap clarity [keterbukaan] dalam segala hal terkait kegiatan organisasi baik kepala sekolah kepada guru maupun sebaliknya
- b. Menumbuhkan rasa empati terhadap bawahan karena di satu sisi manusia sebagai makhluk hidup pasti membutuhkan empati dari orang-orang disekitarnya
- c. Kepala sekolah memberikan dukungan penuh terhadap anggota agar ikut berpartisipasi aktif melalui komunikasi dalam seluruh kegiatan organisasi
- d. Menjalin hubungan yang harmonis melalui respect [sikap positif] yang ditampilkan kepada bawahan
- e. Menjunjung tinggi kesamaan dengan tidak membedakan dirinya sebagai orang yang memiliki jabatan tinggi dengan bawahannya dalam organisasi, tidak pula membeda-bedakan setiap anggotanya
- f. Audible [Berusaha menjadi orang yang komunikatif]
- g. Humble [Bersikap rendah hati]

4. Komitmen Organisasional

Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Jika komitmen individu tersebut tertuju pada organisasi tempat ia bekerja maka dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional. Komitmen adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dalam diri seseorang. (Samsuddin, 2018: 61)

Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Wibowo (2017: 429) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi dengan tujuan, pelibatan dan loyalitas. Menurut Kreitner dan Kinicki komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Luthans dalam Samsuddin (2018: 62) mengartikan komitmen organisasi sebagai berikut:

- 1) A strong desire to remain a member of particular organization. [Keinginan yang kuat untuk mempertahankan seorang anggota organisasi tertentu].
- 2) A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization. [Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi].
- 3) A definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization. [Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi].

Komitmen akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja, keteguhan jiwa, stabilitas sosial tinggi, toleransi, mampu bertahan pada masa sulit dan tidak mudah terprovokasi.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Adanya rasa keterikatan pada suatu falsafah yang diwujudkan dalam komitmen pada organisasi ditunjukkan dengan kemungkinan bertahan dalam organisasi yang tinggi dan menunjukkan keterlibatan yang baik dalam sikap dan perilaku terhadap organisasi.

Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi dan tentang keinginan pekerja untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Komitmen ini berhubungan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan organisasi, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen tinggi.

a. Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dimaknai sebagai suatu keadaan dimana seseorang anggota organisasi memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins dalam Samsuddin (2018: 62) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Dalam organisasi sekolah, guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan peserta didik, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dituntut untuk mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah sebagai tempatnya bekerja.

Dessler dalam Samsuddin (2018: 70) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang dapat membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada anggota organisasi:

- 1) Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manager yang baik dan tepat dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi organisasi: Memperjelas misi dan ideology, berkharisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan dan membentuk tradisi.
- 3) Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- 4) Mendukung perkembangan pekerja: Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada pekerja tanpa jaminan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen anggota organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi:

- 1) Faktor logis: Anggota organisasi akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- 2) Faktor Lingkungan: Anggota organisasi memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi dan dilibatkan dalam pencapaian organisasi.
- 3) Faktor Harapan: Anggota organisasi memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- 4) Faktor Ikatan Emosional: Anggota organisasi merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya. (Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, 2018: 221)

Komitmen di dalam suatu organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya. Pendekatan juga menjelaskan hubungan pekerja dengan organisasi. Yan Dyne dan Graham dalam Samsuddin (2018: 66-68) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi berdasarkan pendekatan multi dimensi, yaitu:

- 1) Personal Factors [Faktor dari diri sendiri]

Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan instrinsik pekerja. Beberapa tipe pekerja yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki sikap yang teliti, ekstrovert dan mempunyai pandangan positif terhadap hidupnya (optimis). Selain itu, pekerja yang berorientasi

kepada kelompok, memiliki tujuan serta menunjukkan kepedulian terhadap kelompok, berempati, mau menolong sesama juga cenderung menunjukkan perilaku yang memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya.

2) Situasional Factors [Faktor situasi dan kondisi]

a) Workpace values

Pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan yang lebih dekat. Jika pekerja percaya pada nilai kualitas produk organisasi, mereka akan terikat pada perilaku yang berperan dalam meningkatkan kualitas.

b) Subordinate-supervisor interpersonal relationship

Perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan. Perilaku dari supervisor termasuk ke dalamnya berbagi informasi yang penting, membuat pengaruh yang baik, menyadari dan menghargai unjuk kerja yang baik dan tidak melukai orang lain.

c) Job characteristic

Jernigan, Beggs, Kohut menyatakan kepuasan terhadap otonomi, status dan terhadap organisasi adalah predictor yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal inilah yang merupakan karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan perasaan individu terhadap tanggung jawabnya dan keterikatan terhadap organisasi.

d) Organizational Support

Pekerja akan lebih bersedia untuk memenuhi panggilan di luar tugasnya ketika mereka bekerja di organisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi lebih mudah, mendampingi mereka menghadapi masa sulit dan menyediakan keuntungan bagi mereka.

3) Positional Factors [Faktor Hirarki]

a) Organizational tenure

Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang telah lama bekerja di organisasi akan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi tersebut.

b) Hierarchical job level

Secara umum, pekerja yang jabatannya lebih tinggi akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang jabatannya rendah. Hal ini dikarenakan posisi atau kedudukan yang tinggi membuat pekerja dapat mempengaruhi keputusan organisasi, mengindikasikan status yang tinggi, menyadari kekuasaan formal dan kompetensi yang mungkin, serta menunjukkan bahwa organisasi sadar bahwa para pekerjanya memiliki nilai dan kompetensi dalam kontribusi mereka.

Namun semikian, apapun sumber komitmen secara substansial wujud komitmen adalah sama, yaitu penerimaan individu terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan keinginan kuat tetap berada dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Prinsip-prinsip ini mencerminkan peran dari nilai-nilai kepemimpinan, dimana pimpinan menawarkan bantuan agar bawahan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan perlu diingat bahwa fungsi pimpinan hanya membantu, tanggung jawab tetap berada pada masing-masing anggota organisasi.

c. Tipe Komitmen Organisasional

Shermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien dalam Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati (2018: 142) mengenalkan adanya dua tipe komitmen organisasional, yaitu Rational Commitment dan Emotional Commitment. Rational Commitment [Mencerminkan perasaan bahwa pekerjaan memenuhi

kepentingan finansial, pengembangan dan profesionalnya]. Sedangkan Emotional Commitment [Mencerminkan perasaan] bahwa apa yang dilakukan adalah penting, berharga dan memberi manfaat pada orang lain.

John Meyer dan Natalie Allen dalam Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati (2018: 142) menyatakan ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1) Affective Commitment [Komitmen Afektif]

Melibatkan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif muncul dari kondisi pekerja dan harapan sesuai dengan kenyataan.

2) Continuance Commitment [Komitmen Kelanjutan]

Komitmen pegawai berdasarkan perhitungan biaya muncul apabila keluar dari organisasi. Hal ini dapat terjadi karena promosi dan benefit atau tidak dapat menemukan pekerjaan lain. Komitmen kelanjutan dihasilkan dari krunungan yang bertambah selama bekerja dalam organisasi dan tidak memiliki pilihan lain dalam bekerja.

3) Normative Commitment [Komitmen Normatif]

Komitmen pegawai berdasarkan rasa kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya pertimbangan mereka terhadap organisasi.

McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2017: 431) memberikan makna komitmen organisasional sama dengan affective commitment, dan didefinisikan sebagai pelengkap emosional pekerja pada apa, identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Berbeda halnya dengan continuance commitment yang merupakan pelengkap untuk kalkulasi. Pekerja mempunyai continuance commitment tinggi ketika mereka tidak mengidentifikasi secara khusus dengan organisasi dimana mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap bekerja karena terlalu mahal untuk keluar. MsShane dan Von Glinow hanya membedakan komitmen organisasional dalam dua tipe, yaitu affective commitment dan continuance commitment.

d. Cara Membangun Komitmen Organisasional

Tumbuhnya komitmen tidak dapat muncul begitu saja. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang pekerja pada suatu organisasi dan hal ini merupakan suatu proses berkelanjutan. Hal-hal yang dapat menumbuhkan komitmen kerja antara lain: kebanggaan terhadap organisasi, kepemimpinan, pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan anggota organisasi, serta kesadaran individu akan pentingnya manfaat dari pekerjaan yang dilaksanakan.

Menurut Minner dalam Samsuddin (2018: 63) proses terbentuknya komitmen organisasi ada dalam tiga fase, yaitu:

- 1) Fase awal: Pada fase ini ada tiga faktor yang menyebabkan seseorang berkomitmen terhadap organisasi, yakni: karakteristik individu, harapan karyawan dan karakteristik pekerja.
- 2) Fase kedua: Pada fase ini faktor yang berpengaruh terhadap komitmen anggota pada organisasi adalah pengalaman kerja yang dirasakan oleh karyawan diawal kerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana cara supervisinya, bagaimana relasi dengan rekan kerja dan atasannya.
- 3) Fase ketiga: Faktor yang berpengaruh pada fase ini berkaitan dengan investasi, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman bekerja selama di organisasi tersebut.

Adapun cara membangun komitmen organisasional menurut Wibowo (2017: 433-434) adalah sebagai berikut:

- 1) Justice and support [Keadilan dan dukungan]. Affective commitment lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat komitmen yang lebih tinggi.

- 2) Shared values [Nilai bersama]. Affective commitment menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.
- 3) Trust [Kepercayaan]. Kepercayaan menunjukkan harapan positif terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Pekerja merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka memercayai pemimpin mereka.
- 4) Organizational Comprehension [Pemahaman organisasional]. Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial dan tata ruang fisik
- 5) Employee involvement [Pelibatan pekerja]. Pelibatan pekerja akan meningkatkan affective commitment dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi dan dengan ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan pendekatan tersebut komitmen akan timbul apabila ada pemahaman nilai kerja, mengkomunikasikan standar prestasi kerja dan menghubungkannya dengan reward dan memberikan dukungan kepada pemimpin atau atasan. Seberapa jauh komitmen anggota organisasi sangatlah menentukan organisasi itu meningkatkan produktivitas dan optimal dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap anggota organisasi (penerimaan individu) terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka termasuk pada pekerjaan mereka yang dapat dilihat dari kemauan untuk tetap mempertahankan organisasi atau tekad bulat untuk mencapai tujuan organisasi, keterlibatan yang aktif dalam mengerjakan tujuan organisasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi. Bentuk keberpihakan dan kepedulian anggota organisasi tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti terlibat dengan berbagai program kegiatan organisasi, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.

e. Hakikat dan Indikator Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional, keterikatan individu atau loyalitas untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Indikator Komitmen Afektif Menurut OCS (organizational commitment scale) oleh Meyer & Allen dalam Nydia (2012: 27) ada empat indikator komitmen afektif;

- 1) Karyawan merasa bahagia bekerja sama dalam organisasi
- 2) Karyawan menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi
- 3) Karyawan peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan
- 4) Karyawan memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan

Allen & Meyer dalam Adiftiya (2014: 8) menyebutkan Affective Commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

Individu dengan affective commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan affective commitment yang lebih rendah.

Berdasarkan beberapa penelitian affective commitment memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Individu dengan affective commitment yang tinggi cenderung untuk melakukan internal whistle-blowing [Melaporkan kecurangan kepada bagian yang berwenang dalam perusahaan] dibandingkan external whistle-blowing [Melaporkan kecurangan atau kesalahan perusahaan pada pihak yang berwenang].

Komitmen afektif mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja dalam organisasi karena individu tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja pada organisasi tersebut. Komitmen afektif melihat komitmen

organisasi sebagai suatu bentuk ekspresi emosional individual terhadap organisasi tempatnya bekerja.

B. Penelitian Relevan

Penelitian relevan bertujuan untuk memberikan penguatan terhadap penelitian baru yang akan dilakukan. Penelitian relevan yaitu penelitian yang telah dilakukan dan telah dikaji hasil penelitiannya. Penelitian relevan memiliki variabel yang sama dengan variabel penelitian yang baru, dalam satu variabel maupun lebih. Dengan demikian penelitian relevan (terdahulu) dapat dijadikan pedoman untuk keberlangsungan penelitian selanjutnya. Adapun penelitian relevan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Siti Rahayu (2016), *Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas di Tempat Kerja pada Karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta*. Hasil analisis jalur menunjukkan efek tidak langsung yang signifikan ($p_2 = 0.226 \times p_3 = 0.772 = 0.175$) dengan taraf signifikansi $p=0.000$ ($p<0.05$) dan efek langsung sebesar 0.553 dengan taraf signifikansi $p=0.000$ ($p<0.05$). Diketahui pula pengaruh total berdasarkan penjumlahan efek langsung dan efek tidak langsung yaitu $0.553 + 0.175 = 0.728$ (72.8%) dengan taraf signifikansi $p=0.000$ ($p<0.05$). Artinya bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan bank syariah, dimana semakin tinggi kepemimpinan spiritual yang dimiliki pemimpin maka akan meningkatkan komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja yang juga semakin tinggi. Diketahui pula bahwa masih terdapat 27.2% dari komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel selain kepemimpinan spiritual dan spiritualitas di tempat kerja.

Dudung Abdurrahman dan Prima Mulyasari Agustini, *Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Tempat Kerja*. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini, mengindikasikan perilaku kepemimpinan spiritual yang dijalankan oleh pemimpin rumah sakit dinilai tinggi oleh para karyawan, sesuai

dengan kenyataan yang diamati oleh para karyawan. Demikian pula kondisi spiritualitas tempat kerja yang ada pada Rumah Sakit Al Islam dan Rumah Sakit St. Borromeus dinilai sangat tinggi oleh para karyawan, sesuai dengan kenyataan yang dialami oleh para karyawan. Analisis dengan uji korelasi Rank-Spearman, mengindikasikan bahwa kepemimpinan spiritual dan spiritualitas tempat kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat. Dengan data sebagai berikut: 1) Nilai koefisien korelasi dengan Rank Spearman sebesar 0,717 menunjukkan bahwa Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Tempat Kerja memiliki arah hubungan yang positif dan kuat. Arah hubungan yang positif artinya semakin baik kualitas Kepemimpinan Spiritual maka semakin baik pula Spiritualitas Tempat Kerja. Kekuatan hubungan antara kedua variabel sebesar 0,717 tersebut ditafsirkan kuat (terletak antara 0,61 – 0,80), artinya perubahan yang terjadi pada kualitas Kepemimpinan Spiritual akan diikuti secara kuat oleh perubahan pada Spiritualitas Tempat Kerja. 2) Berdasarkan kriteria tolak/terima hipotesis statistik menggunakan uji signifikansi, ternyata signifikansi hitung (0,00) lebih kecil dari signifikansi penelitian 5% ($0,00 < 0,05$). Kondisi ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis penelitian (H_a) diterima atau didukung oleh data, yang berarti Kepemimpinan Spiritual memiliki hubungan dengan Spiritualitas Tempat Kerja secara signifikan.

Sheena Junita dan Eddy M. Sutanto, Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Sakti Kimia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien kontingensi sebesar 0,520 untuk variabel kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja dan nilai koefisien ko-ntingensi sebesar 0,550 untuk variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Variabel kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi masing-masing memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan dari nilai r sebesar 0,524.

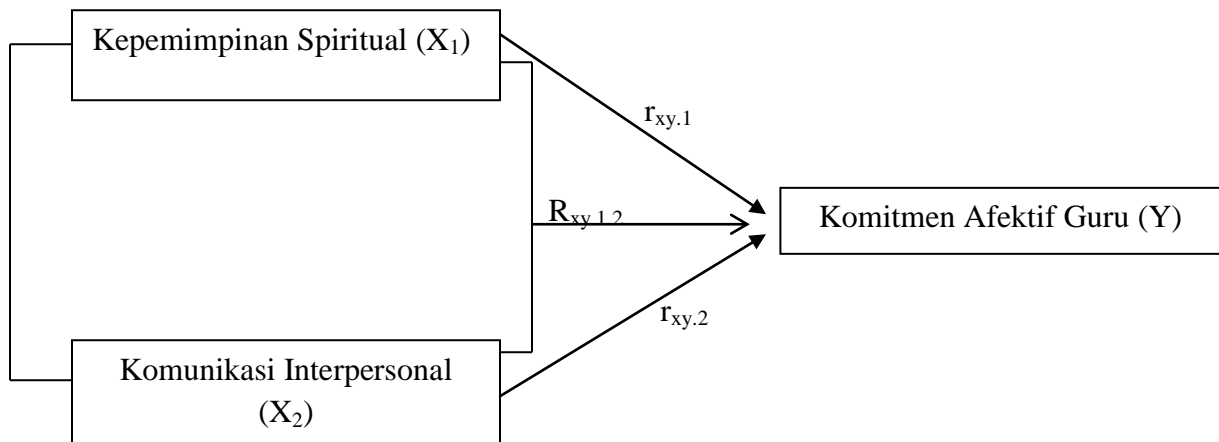
Sheena Junita (2015) menurut penelitian yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT

Sinar Sakti Kimia” Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan dalam kaitannya dengan kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi. Tujuannya adalah untuk berkontribusi pada penelitian akademik dan bisnis, sehingga mengetahui caranya untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode chi square dan korelasi pearson, kedua metode digunakan untuk menentukan hubungan antara penelitian variabel terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang ditunjukkan oleh nilai dari koefisien kontingensi 0,520 untuk variabel kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja dan nilai koefisien kontingensi 0,550 untuk variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Variabel kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi masing-masing memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja yang terbukti dari nilai r 0,524.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini berdasarkan teori-teori yang sudah dikemukakan pada penjelasan terdahulu, bahwa pada hakikatnya kepemimpinan spiritual dapat membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan organisasi yang mampu mempengaruhi tingkah laku mereka dengan nilai-nilai spiritual suatu set karakteristik tertentu, menjadi salah satu dasar untuk keberhasilan suatu organisasi, dan gaya kepemimpinan yang dianggap paling efektif dan prosesnya dapat dilakukan dengan cara sangat sederhana sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja guru. Selain itu komunikasi yang dilakukan kepada kepala sekolah dengan guru atau pun guru dengan guru akan mempengaruhi komitmen dalam bekerja atau mencapai suatu tujuan. Komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana dan lingkungan yang harmonis, lingkungan didalam suatu organisasi yang baik maka akan tercapai pula suatu tujuan yang diinginkan oleh para karyawan/pekerja dan komunikasi yang baik dan didalamnya terdapat kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan para guru dan antara guru dengan guru, maka akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi dalam mencapai suatu tujuan didalam organisasi maupun lembaga pendidikan.

Untuk memperjelas keterkaitan antara kepemimpinan spiritual (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) sebagai variabel X dengan komitmen afektif guru sebagai variabel Y, maka peneliti menggambarannya seperti berikut:



Gambar 2.1 Skema Hubungan Variabel X_1 dan X_2 Bersama-sama dengan Y

D. Pengajuan Hipotesis

Dalam penelitian ini sangat perlu adanya hipotesis sebagai indikasi untuk menarik kesimpulan penelitian yang bersifat sementara. (Koaster, 2001, p. 116) menyatakan bahwa hipotesis adalah kesimpulan awal yang sifatnya sementara dimana membutuhkan suatu penelitian dalam mencari jawaban yang benar. Hipotesis merupakan asumsi atau anggapan yang bisa benar dan bisa salah yang dibuat untuk menjelaskan objek tersebut sehingga memerlukan peninjauan lebih lanjut.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir yang disajikan, dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual dan komunikasi interpersonal dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Tritech Informatika, yang berada di jalan Bhayangkara No. 484, Kelurahan Indra Kasih, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2020-Agustus 2020.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jenis penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan inferensial serta dengan mengklasifikasikan variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Sifat penelitian deskriptif menggambarkan fakta apa adanya. Fakta-fakta tersebut dikaji untuk melihat kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini juga bersifat inferensial yang bukan hanya sekedar menganalisis dan menyimpulkan data, tetapi dapat meramalkan kecenderungan yang akan terjadi pada populasi.

Arikunto (2009: 247) menyatakan bahwa penelitian korelasi merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Jadi, penelitian korelatif dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel atau beberapa variabel, penelitian dengan kajian korelatif akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan terikat.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Jaya, 2013: 20) Populasi yang

dimaksud dalam penelitian ini adalah guru yang ada di SMK Tritech Informatika Medan.yang berjumlah 94 orang.

2. Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Semakin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Sampel juga dapat diartikan sebagian populasi yang jumlahnya ditetapkan berdasarkan populasi yang dapat mewakili populasi untuk dijadikan sumber informasi dengan menggunakan tehnik-tehnik tertentu. (Arikunto, 2006: 134)

Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan tehnik probability sampling, yaitu simple random sampling. Probability sampling adalah tehnik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan simple random sampling, dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2011: 120) Jadi sampel penelitian ini diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dipilih secara acak menggunakan random sampling.

Menurut Cohen, et.al, (2007: 101) semakin besar sample dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Sebagaimana dikemukakan oleh Baley dalam Mahmud (2011: 159) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30.

Senada dengan pendapat tersebut, Roscoe dalam Sugiono (2012: 91) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

- b. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$
- c. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Senada dengan itu, Gay dalam Mahmud (2011: 159) berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian yang digunakan, yaitu:

- a. Metode deskriptif, minimal 10% populasi. Untuk populasi relatif kecil, minimal 20%;
- b. Metode deskriptif korelasional, minimal 30 subjek
- c. Metode *expost facto*, minimal 15 subjek per kelompok
- d. Metode *experimental* minimal 15 subjek per kelompok.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti berpedoman kepada pendapat di atas yang menyatakan bahwa dalam metode deskriptif serendah-rendah pengambilan sampel adalah minimal 10% atau 20% untuk populasi yang relatif kecil.

Berdasarkan populasi guru yang ada di SMK Tritech Informatika Medan, berjumlah 94 orang dan 30 orang guru diantaranya telah dilakukan uji instrumen untuk validasi data instrument. Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut, maka sampel penelitian ini adalah 42, sampel yang berjumlah 42 guru sudah memenuhi syarat pengambilan sampel karena persentase sampel adalah 45% dari jumlah populasi. Maka penelitian ini mengambil sampel dengan jumlah sampel sebanyak 42 guru di SMK Tritech Informatika Medan tahun ajaran 2019/2020.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan terdiri dari tiga variabel, dimana 2 variabel yang akan diteliti adalah Hubungan antara Kepemimpinan Spiritual (X_1), dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X_2) sebagai variabel bebas, sedangkan satu variabel penelitian ini yaitu Komitmen Afektif Guru (Y) adalah sebagai variabel terikat.

2. Definisi Operasional

Secara Operasional ketiga variabel dalam penelitian ini dapat di definisikan dengan dasar kajian teori dalam bab II sebelumnya adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah model kepemimpinan yang dapat menginspirasi, memengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani para hambanya dengan cara yang bijaksana melalui pendekatan etis dan teladan dengan mengandalkan kecerdasan spiritual.

Berdasarkan teori diatas bahwa variabel kepemimpinan spiritual diukur dengan angket, menggunakan skala Likert dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kejujuran dan Keadilan,
- 2) Tanggung Jawab
- 3) Kecerdasan Emosi (Pengetahuan diri, fokus pada perbuatan baik, spiritualisme, bekerja lebih efisien, melakukan hal yang benar, disiplin, rileks, cerdas dan rendah hati)
- 4) Keteladanan
- 5) Menciptakan lingkungan akademisyang positif (membangkitkan yang terbaik pada diri sendiri dan orang lain, terbuka terhadap perubahan, visioner).

3. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*), yaitu suatu proses yang terjadi diantara dua orang, atau di sekelompok orang dalam pengiriman pesan verbal maupun pesan nonverbal dengan tujuan untuk merubah tingkah laku dan juga mendapatkan umpan balik. Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran

informasi yang dianggap paling efektif dan prosesnya dapat dilakukan dengan cara sangat sederhana. Komunikasi interpersonal berpusat pada kualitas pertukaran informasi antar orang-orang yang terlibat. Selain efektif, komunikasi interpersonal ini merupakan proses pertukaran informasi yang dianggap penting dan menjadi keharusan bagi setiap insan.

Berdasarkan teori diatas bahwa variabel Komunikasi interpersonal diukur dengan angket, menggunakan skala Likert dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal
- 2) Empati kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal
- 3) Dukungan kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal
- 4) Sikap positif kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal
- 5) Kesamaan kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal
- 6) Kemampuan kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal
- 7) Rasa rendah hati kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal

4. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi dan tentang keinginan pekerja untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Komitmen ini berhubungan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan organisasi, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja disana.

Berdasarkan teori tersebut bahwa variabel komitmen afektif diukur dengan angket, menggunakan skala Likert dengan indikator yang dibutuhkan komitmen afektif adalah:

- 1) Merasa bahagia bekerja sama dalam organisasi
- 2) Menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi
- 3) Peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan
- 4) Memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dengan menyebarkan kuesioner atau memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner/angket yang telah disusun dengan mempertimbangkan berbagai indikator dan teori dari variabel-variabel penelitian untuk disebarkan kepada responden, instrumen penelitian digunakan dengan tujuan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. (Sugiyono, 2011: 133)

Untuk mengumpulkan data dari lapangan, penelitian maka akan di gunakan teknik pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner (Metode Angket)

Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2011: 199) Jadi penelitian ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis yang akan di lengkapi dengan alternatif jawaban kepada seluruh guru SMK Tritech Informatika Medan yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 76 guru. Angket yang akan di ajukan dalam penelitian di bagi kepada tiga bagian yang di sesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

1. Sebanyak 25 item untuk variabel kepemimpinan spiritual
2. Sebanyak 25 item untuk variabel komunikasi interpersonal
3. Sebanyak 25 item untuk variabel komitmen afektif

Pengukuran hasil dari kuesioner (angket) adalah dengan menggunakan model skala Likert. Untuk masing-masing item angket dari masing-masing variabel penelitian memiliki 5 alternatif pilihan jawaban yang masing juga memiliki bobot atau skor jawaban. Untuk skor jawaban dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Favourable [Mendukung] Sangat Setuju (SS) memiliki skor nilai 5, Setuju (S) memiliki skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) memiliki skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) memiliki skor nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor nilai 1.

Sedangkan Unfavourable [Tidak mendukung] Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor nilai 5, Tidak Setuju (TS) memiliki skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) memiliki skor nilai 3, Setuju (S) memiliki skor nilai 2 dan Sangat Setuju (SS) memiliki skor nilai 1.

b. Dokumentasi

Dokumentasi atau pengkajian dokumen merupakan suatu tehnik dimana data diperoleh dari kumpulan dokumen-dokumen yang ada pada benda tertulis, petunjuk umum dan petunjuk teknis dan sebagainya. Arikunto (2013: 201) juga mendefenisikan dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dokumentasi adalah suatu tehnik pengumpulan data atau informasi yang bersumber dari tiga macam sumber, yaitu paper [tulisan], place [tempat] dan kertas atau people [orang].

2. Kisi-Kisi Instrumen Pengumpulan Data Penelitian

Penyusunan angket akan di sesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang di susun dalam kisi-kisi instrumen. Adapun kisi-kisi instrumen/angket penelitian adalah sebagai berikut:

a. Instrumen Variabel Kepemimpinan Spiritual

Tabel 3.1
Kisi-kisi Angket Kepemimpinan Spiritual

Variabel	Teori	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Kepemimpinan Spiritual (X1)	Zainal Arifin (2017)	1. Kejujuran dan Keadilan,	1 s/d 6	6
		2. Tanggung Jawab	7 s/d 9	3
		3. Kecerdasan Emosi (Pengetahuan diri, fokus pada perbuatan baik, spiritualisme,	10 s/d 17	8

		bekerja lebih efisien, melakukan hal yang benar, disiplin, rileks, cerdas dan rendah hati)		
		4. Keteladanan	18 s/d 21	4
		5. Menciptakan lingkungan akademis yang positif (membangkitkan yang terbaik pada diri sendiri dan orang lain, terbuka terhadap perubahan, visioner).	22 s/d 25	4
Jumlah				25

b. Instrumen Variabel Komunikasi Interpersonal

Tabel 3. 2
Kisi-kisi Angket Komunikasi Interpersonal

Variabel	Teori	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Komunikasi Interpersonal (X2)	Joseph A. Devito dalam Miftah Toha (2007)	1) Keterbukaan kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal	1 s/d 4	4
		2) Empati kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal	5 s/d 7	3
		3) Dukungan kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal	8 s/d 10	3
		4) Sikap positif kepala sekolah dalam komunikasi	11 s/d 15	5

		interpersonal 5) Kesamaan kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal	16 s/d 18	3
		6) Kemampuan kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal	19 s/d 21	3
		7) Rasa rendah hati kepala sekolah dalam komunikasi interpersonal	22 s/d 25	4
Jumlah				25

c. Instrumen Variabel Komitmen Afektif

Tabel 3. 3
Kisi-kisi Angket Komitmen Afektif

Variabel	Teori	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Komitmen Afektif (Y)	Meyer & Allen dalam Nydia Yettatri (2012)	1) Merasa bahagia bekerja sama dalam organisasi	1 s/d 6	6
		2) Menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi	7 s/d 13	7
		3) Peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan	14 s/d 19	6
		4) Memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan	20 s/d 25	6
				25

F. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu 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 dengan menggunakan SPSS versi 20.0. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai

korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95% atau 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.

Dengan membandingkan r_{hitung} untuk N 30 pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ didapat r tabel = 0.361. soalnya dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tidak dinyatakan valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$. Berikut hasil uji validitas kepemimpinan spiritual kepala sekolah.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status				
				13	0.352	0.361	INVALID
1	0.571	0.361	VALID	14	0.144	0.361	INVALID
2	0.596	0.361	VALID	15	0.503	0.361	VALID
3	0.36	0.361	INVALID	16	0.461	0.361	VALID
4	0.564	0.361	VALID	17	0.537	0.361	VALID
5	0.229	0.361	INVALID	18	0.36	0.361	INVALID
6	0.031	0.361	INVALID	19	0.583	0.361	VALID
7	0.626	0.361	VALID	20	0.322	0.361	INVALID
8	0.302	0.361	INVALID	21	0.611	0.361	VALID
9	0.443	0.361	VALID	22	0.641	0.361	VALID
10	0.634	0.361	VALID	23	0.592	0.361	VALID
11	0.752	0.361	VALID	24	0.343	0.361	INVALID
12	0.35	0.361	INVALID	25	0.536	0.361	VALID

Dari tabel di atas diperoleh nilai r hitung untuk tiap-tiap instrumen angket. Nilai r hitung dibandingkan dengan nilai t tabel dengan $N= 30$ dan $\alpha= 0, 05$ adalah 0.361 . Jika nilai r hitung $>$ dari r tabel maka dinyatakan valid dan begitu juga sebaliknya maka dinyatakan tidak valid. Dari tabel di atas diketahui ada 15 instrumen yang dinyatakan valid dan ada 10 yang dinyatakan tidak valid. Menurut Sugiyono (2011: 174) apabila nilai korelasi di bawah dari harga r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki dan dibuang.

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

No. Item	r hitung	r tabel	Status				
				13	0.665	0.361	VALID
1	0.606	0.361	VALID	14	0.682	0.361	VALID
2	0.328	0.361	INVALID	15	0.311	0.361	INVALID
3	0.782	0.361	VALID	16	0.412	0.361	VALID
4	0.620	0.361	VALID	17	0.711	0.361	VALID
5	0.360	0.361	INVALID	18	0.678	0.361	VALID
6	0.540	0.361	VALID	19	0.363	0.361	VALID
7	0.321	0.361	INVALID	20	0.782	0.361	VALID
8	0.496	0.361	VALID	21	0.342	0.361	INVALID
9	0.383	0.361	VALID	22	0.678	0.361	VALID
10	0.742	0.361	VALID	23	0.535	0.361	VALID
11	0.360	0.361	INVALID	24	0.671	0.361	VALID
12	0.682	0.361	VALID	25	0.782	0.361	VALID

Dari tabel di atas diperoleh nilai r hitung untuk tiap-tiap instrumen angket. Nilai r hitung dibandingkan dengan nilai t tabel dengan $N= 30$ dan $\alpha= 0, 05$ adalah 0.361 . Jika nilai r hitung $>$ dari r tabel maka dinyatakan valid dan begitu juga sebaliknya maka dinyatakan tidak valid. Dari tabel di atas diketahui ada 19 instrumen yang dinyatakan valid dan ada 6 yang dinyatakan tidak valid. Menurut Sugiyono (2011: 174) apabila nilai korelasi di bawah dari harga r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki dan dibuang.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif Guru

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Status	13	0.633	0.361	VALID
1	0.511	0.361	VALID	14	0.51	0.361	VALID
2	0.538	0.361	VALID	15	0.67	0.361	VALID
3	0.357	0.361	INVALID	16	0.447	0.361	VALID
4	0.542	0.361	VALID	17	0.557	0.361	VALID
5	0.525	0.361	VALID	18	0.587	0.361	VALID
6	0.007	0.361	INVALID	19	0.591	0.361	VALID
7	0.666	0.361	VALID	20	0.523	0.361	VALID
8	0.343	0.361	INVALID	21	0.67	0.361	VALID
9	0.358	0.361	INVALID	22	0.633	0.361	VALID
10	0.67	0.361	VALID	23	0.49	0.361	VALID
11	0.78	0.361	VALID	24	0.745	0.361	VALID
12	0.354	0.361	INVALID	25	0.616	0.361	VALID

Dari tabel di atas diperoleh nilai r_{hitung} untuk tiap-tiap instrumen angket.

Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan N= 30 dan $\alpha= 0, 05$ adalah 0.361. Jika nilai r_{hitung} > dari r_{tabel} maka dinyatakan valid dan begitu juga sebaliknya maka dinyatakan tidak valid. Dari tabel di atas diketahui ada 20 instrumen yang dinyatakan valid dan ada 5 yang dinyatakan tidak valid. Menurut Sugiyono (2011: 174) apabila nilai korelasi di bawah dari harga r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki dan dibuang.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 20 Uji reliabilitas dengan melihat nilai dari Cronbach's alpha dari SPSS versi 20 digunakan untuk mengukur keandalan indikator-indikator dalam kuesioner penelitian. Tingkat keandalan Cronbach's alpha dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7
 Nilai Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal
>0.20 – 0.40	Agak Andal
>0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

Berikut hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 3.8
 Reliabilitas Kepemimpinan Spiritual

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.84	25

Dari hasil uji reliabilitas, yang dilihat adalah nilai cronbach's alpha, nilai cronbach's alpha yang kita peroleh sebesar 0.84 , artinya kuesioner yang kita buat belum reliabel pada kategori Sangat Andal.

Tabel 3.9
 Reliabilitas Komunikasi Interpersonal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.823	25

Dari hasil uji reliabilitas, yang dilihat adalah nilai cronbach's alpha, nilai cronbach's alpha yang kita peroleh sebesar 0.823, artinya kuesioner yang kita buat sudah reliabel pada kategori Sangat Andal.

Tabel 3.10

Reabilitas Komitmen Afektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.841	25

Dari hasil uji reliabilitas, yang dilihat adalah nilai cronbach's alpha, nilai cronbach's alpha yang kita peroleh sebesar 0,841, artinya kuesioner yang kita buat sudah reliabel pada kategori Sangat Andal.

G. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari hasil pengukuran dianalisis dengan deskripsi yang dijelaskan sebagai berikut: Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga rata-rata, simpangan baku, varians, distribusi frekuensi, modus dan median serta histogram dari setiap variabel. Untuk mendiskripsikan data dari setiap variabel penelitian digunakan standar statistik deskriptif, yaitu dengan menghitung:

- a. Harga rata-rata (M) dengan rumus :

$$M = \frac{\sum X_1}{N}$$

- b. Varians dan simpangan baku atau standar deviasi (Sd) dengan rumus:

$$S^2 = \frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)} \quad \text{dan} \quad Sd = \sqrt{S^2}$$

Parametrik statistik yang digunakan adalah

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang telah terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau bahkan sebaliknya. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Karena uji statistik mensyaratkan data harus berdistribusi normal. (Ananda dan Fadhli, 2018: 158). Jadi, apabila data yang dikumpulkan memiliki distribusi yang normal maka langkah analisis statistik untuk uji hipotesis dapat dilakukan.

Untuk uji normalitas digunakan Uji Liliefors dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pengamatan X_1, X_2, \dots, X_N dijadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_N dengan menggunakan rumus $Z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$ (\bar{x} dan s merupakan rata-rata dan simpangan baku sampel)
- b. Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F(Z_i)$
- c. Selanjutnya dihitung proporsi Z_1, Z_2, Z_n yang lebih kecil atau sama dengan Z_1 jika proporsi ini dinyatakan oleh $S(Z)$, maka $S(Z) = \frac{Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_1}{n}$
- d. Hitung selisih $F(Z_1) - S(Z)$ kemudian tentukan harga mutlaknya.
- e. Mengambil harga paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebutlah harga terbesar ini L_o .
- f. Diambil harga mutlak terbesar (L_o) untuk menerima atau menolak hipotesis, lalu dibandingkan L_o dengan nilai kritis yang diambil dari daftar untuk taraf signifikan 5% dengan kriteria:

Jika $L_o < L_{\text{tabel}}$ sampel Distribusi Normal

Jika $L_o > L_{\text{tabel}}$ sampel Tidak Didistribusikan Normal

2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan dalam rangka menguji kesamaan varians setiap kelompok data. Pengujian Homogenitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Bartlett yang dapat dilakukan dengan langkah-langkah dibawah ini: (Ananda dan Fadhlil, 2018: 158).

Menghitung varians setiap sampel

- a. Masukkan varians setiap sampel kedalam tabel Bartlett
- b. Menghitung varians gabungan dengan rumus:

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

3. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear. (Ananda dan Fadhlil, 2018: 158).

Dengan ketentuan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa persamaan tersebut linier. Menentukan koefisien-koefisiennya sebagai berikut dengan Persamaan berikut $\hat{Y} = a + bX$, dimana a dan b dicari dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

Menentukan nilai F_{tabel} dengan $dk_{pembilang}$ dan $dk_{penyebut} = (n - k - 1)$ pada taraf signifikan (nyata) $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka persamaan tersebut linear.

H. Hipotesis Statistik

Setelah dilakukan pengujian persyaratan analisis selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi parsial, korelasi sederhana, dan korelasi ganda. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan pada taraf signifikansi 95 % atau $\alpha = 0.05$. Adapun uraian langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Analisis korelasi sederhana

Dilakukan dengan melakukan uji hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Hasil perhitungan korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui: 1) Besarnya korelasi Kepemimpinan Spiritual (X_1) dengan Komitmen Afektif guru (Y), dan 2) Besarnya korelasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X_2) dengan Komitmen Afektif guru (Y). Untuk menentukan besaran koefisien korelasinya mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Person dalam Susetyo (2009: 124) sebagai berikut:

Tabel 3.11 Nilai Koefisien Korelasi

Klasifikasi Koefisien Korelasi	Makna Hubungan Korelasi
0,00 - 0,20	Sangat Lemah
0,21 - 0,40	Lemah
0,41 - 0,70	Cukup
0,71 - 0,90	Tinggi
0,91 - 1,00	Sangat Tinggi

2. Analisis korelasi berganda

Dilakukan dengan melakukan uji hubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Hasil perhitungan korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui: 1) Besarnya korelasi Kepemimpinan Spiritual (X_1) dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Komitmen Afektif Guru (Y).

- a. Menghitung nilai korelasi X_1 , dengan Y dengan rumus:

$$r_{X_1.Y} = \frac{n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n. (\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)\{n. (\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

b. Menghitung nilai korelasi X_2 dengan Y dengan rumus:

$$r_{X_2.Y} = \frac{n \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n. (\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)\{n. (\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

c. Menghitung nilai korelasi secara bersama-sama X_1, X_2, Y

$$r_{X_1.X_2.Y} = \frac{r^2_{X_1.Y} + r^2_{X_2.Y} - 2(r_{X_1.Y})(r_{X_2.Y})(r_{X_1.X_2})}{1 - r^2_{X_1.X_2}}$$

Keterangan :

$r_{X_1.X_2.Y}$ = Koefesien Korelasi ganda

$\sum X$ = Jumlah Skor Item

$\sum Y$ = Jumlah Skor Total (Seluruh Item)

n = Jumlah Responden

X_1 = Variabel bebas ke-1

X_2 = Variabel bebas ke -2

Y = Variabel terikat

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

3. Analisis korelasi parsial

Dilakukan dengan melakukan kontrol terhadap salah satu variabel bebas. Hasil perhitungan korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui : 1) Besarnya korelasi Kepemimpinan Spiritual (X_1) dengan Komitmen Afektif Guru (Y) apabila Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X_2) dalam keadaan konstan, 2) Besarnya korelasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X_2) dengan Komitmen Afektif Guru (Y) apabila Kepemimpinan Spiritual (X_1) dalam keadaan konstan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini data yang diambil ada tiga jenis yaitu: kepemimpinan spiritual (X_1), komunikasi interpersonal (X_2), dan komitmen afektif (Y). Berdasarkan pengolahan data akan diuraikan berturut-turut tentang diskripsi data, tingkat kecenderungan masing-masing variabel penelitian, pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis.

1. Deskripsi Data Penelitian

a. Komitmen Afektif (Y)

Data skor variabel komitmen afektif yang terkumpul tersaji pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Ringkasan Karakteristik Data Variabel Komitmen afektif (Y)

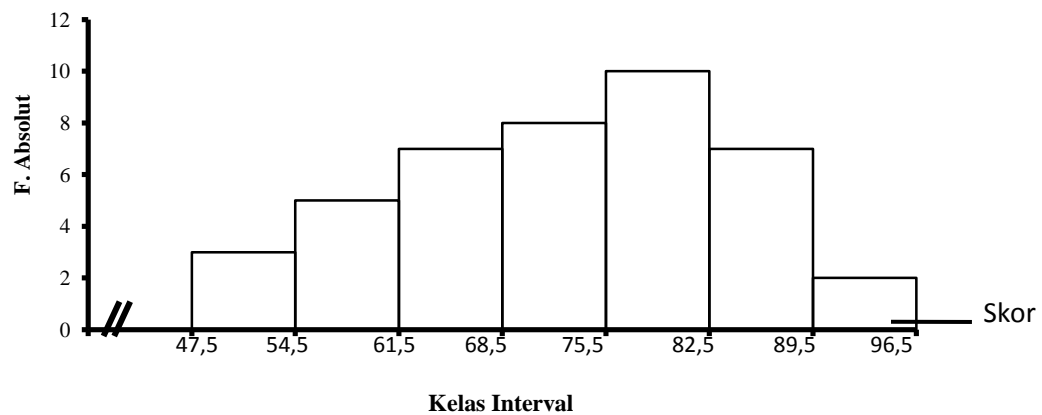
No	Uraian	Nilai Statistik
1	Skor tertinggi	96
2	Skor terendah	48
3	Rata-rata	71,905
4	Standar deviasi	11,706
5	Modus	78,300
6	Median	74,100

Selanjutnya distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan gambar histogram dari data variabel komitmen afektif dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Afektif (Y)

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif
1	48 – 54	3	7,143 %
2	55 – 61	5	11,905 %
3	62 – 68	7	16,667 %
4	69 – 75	8	19,048 %
5	76 – 82	10	23,810 %
6	83 – 89	7	16,667 %
7	90 – 96	2	4,762 %
Jumlah		42	100,000 %

Tabel 4.2 di atas diperoleh bahwa sebanyak 8 responden (19,048%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 15 responden (50,000%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 19 responden (45,238%) berada di atas rata-rata. Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel komitmen afektif dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.



Gambar 4.1 Histogram Skor Komitmen Afektif (Y)

b. Kepemimpinan Spiritual (X_1)

Data skor variabel kepemimpinan spiritual yang terkumpul tersaji pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1)

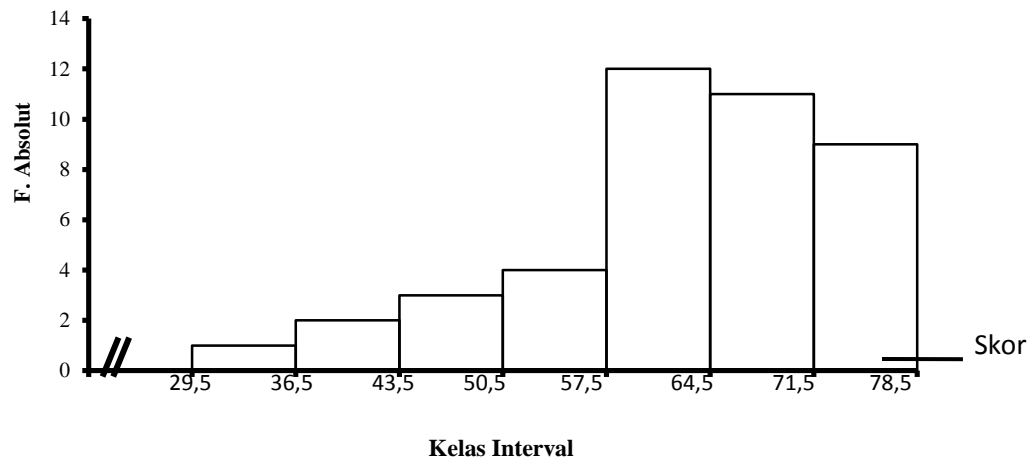
No	Uraian	Nilai Statistik
1	Skor tertinggi	75
2	Skor terendah	30
3	Rata-rata	62,738
4	Standar deviasi	9,866
5	Modus	63,722
6	Median	63,917

Selanjutnya distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 4.4, dan gambar histogram dari data variabel kepemimpinan spiritual dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Spiritual (X_1)

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif
1	30 – 36	1	2,381 %
2	37 – 43	2	4,762 %
3	44 – 50	3	7,143 %
4	51 – 57	4	9,524 %
5	58 – 64	12	28,571 %
6	65 – 71	11	26,190 %
7	72 – 78	9	21,429 %
Jumlah		42	100,000 %

Tabel 4.4 di atas diperoleh bahwa sebanyak 12 responden (28,571%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 10 responden (23,810%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 20 responden (47,619%) berada di atas rata-rata. Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel kepemimpinan spiritual dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2 Histogram Skor Kepemimpinan Spiritual (X_1)

c. Komunikasi Interpersonal (X_2)

Data skor variabel komunikasi interpersonal yang terkumpul tersaji pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Ringkasan Karakteristik Data Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

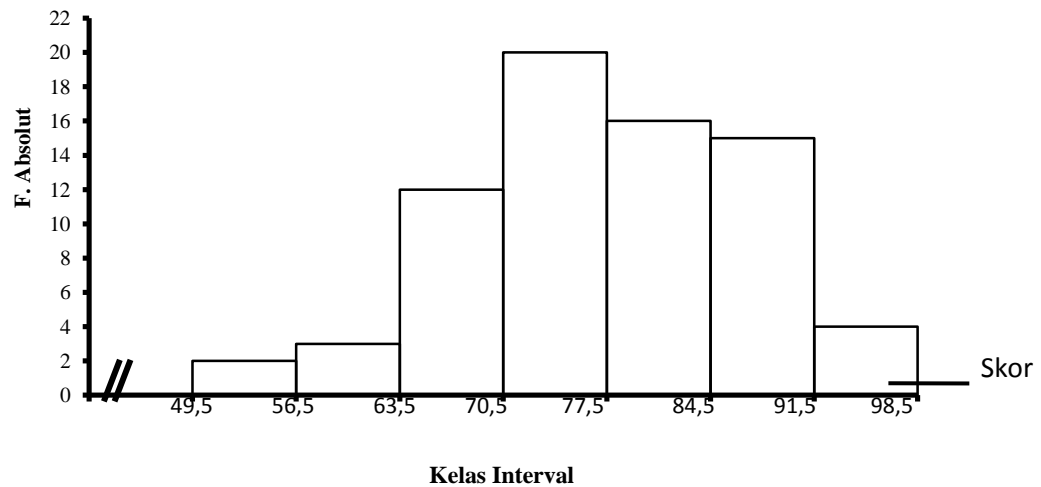
No	Uraian	Nilai Statistik
1	Skor tertinggi	93
2	Skor terendah	50
3	Rata-rata	71,619
4	Standar deviasi	8,510
5	Modus	73,447
6	Median	72,559

Selanjutnya distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 4.6, dan gambar histogram dari data variabel Komunikasi interpersonal dapat dilihat pada Gambar 4.3.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Interpersonal (X_2)

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif
1	50 – 56	2	4,762 %
2	57 – 63	5	11,905 %
3	64 – 70	9	21,429 %
4	71 – 77	17	40,476 %
5	78 – 84	6	14,286 %
6	85 – 91	2	4,762 %
7	92 – 98	1	2,381 %
Jumlah		42	100,000 %

Tabel 4.6 di atas diperoleh bahwa sebanyak 17 responden (40,476%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 16 responden (38,095%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 9 responden (21,429%) berada di atas rata-rata. Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel Komunikasi interpersonal dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut.

Gambar 4.3 Histogram Skor Komunikasi Interpersonal (X_2)

2. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

a. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Komitmen afektif (Y)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan komitmen afektif terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (M_i) dan Standard Deviasi ideal (SD_i) yaitu: $M_i = 82,500$ dan $SD_i = 16,500$. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 11.

Tabel 4.7 Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen afektif (Y)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 45,500	0	0,000 %	Kurang
45,500 – 65,000	14	33,333 %	Rendah
65,000 – 84,500	22	52,381 %	Sedang
> 84,500	6	14,286 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh tingkat kecenderungan komitmen afektif di SMK Tritech Informatika Medan termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 22 responden (52,381%).

b. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Kepemimpinan spiritual (X_1)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan kepemimpinan spiritual terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (M_i) dan Standard Deviasi ideal (SD_i) yaitu: $M_i = 72,500$ dan $SD_i = 14,500$. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 35,000	1	2,381 %	Kurang
35,000 – 50,000	5	11,905 %	Rendah
50,000 – 65,000	17	40,476 %	Sedang
> 65,000	19	45,238 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh tingkat kecenderungan kepemimpinan spiritual di SMK Tritech Informatika Medan termasuk dalam kategori tinggi, yakni sebanyak 19 responden (45,238%).

c. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Komunikasi interpersonal (X_2)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan komunikasi interpersonal terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (M_i) dan Standard Deviasi ideal (SD_i) yaitu: $M_i = 75,000$ dan $SD_i = 15,000$. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Tingkat Kecenderungan Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 43,750	0	0,000 %	Kurang
43,750 – 62,500	4	9,524 %	Rendah
62,500 – 81,250	34	80,952 %	Sedang
> 81,250	4	9,524 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh tingkat kecenderungan komunikasi interpersonal di SMK Tritech Informatika Medan termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 34 responden (80,952%).

3. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Dalam pengujian analisis statistik untuk menguji hipotesis maka diadakan uji normalitas dan kelinieran data setiap variabel penelitian untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya asumsi distribusi normalitas data tiap variabel penelitian. Adapun tujuan diadakan uji normalitas adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya data penelitian tiap variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Lilliefors. Syarat normal dipenuhi apabila $L_0 < L_{tabel}$. Dalam penelitian ini ditetapkan taraf signifikansi 5%. Normal atau tidaknya data ditentukan dengan

mengkonsultasikan harga L_0 yang diperoleh dengan L_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Berikut disajikan hasil analisis dari variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Setiap Variabel Penelitian

No	Uraian	N	L_0	L_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Status
1.	Y atas X_1	42	0,080	0,137	Normal
2.	Y atas X_2	42	0,115	0,137	Normal

Pada Tabel 4.12 di atas diperoleh bahwa $L_0 < L_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data komitmen afektif atas kepemimpinan spiritual adalah berdistribusi normal, dan data komitmen afektif atas komunikasi interpersonal adalah berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Untuk menentukan homogenitas varians digunakan Uji Bartlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan dikurangi 1. Berikut ini disajikan ringkasan analisis perhitungan homogenitas untuk setiap variabel penelitian pada Tabel 4.13.

Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Analisis Homogenitas Setiap Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	dk - 1	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
1.	Komitmen afektif (Y) berdasarkan kepemimpinan spiritual (X_1)	19	14,715	30,1
2.	Komitmen afektif (Y) berdasarkan komunikasi interpersonal (X_2)	17	12,623	27,6

Untuk uji homogenitas data variabel komitmen afektif berdasarkan kepemimpinan spiritual diperoleh data bahwa $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ yaitu $14,715 < 31,4$ pada

taraf signifikan 5% dengan $dk = 20 - 1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel komitmen afektif berdasarkan kepemimpinan spiritual adalah homogen.

Sedangkan untuk uji homogenitas data variabel komitmen afektif berdasarkan komunikasi interpersonal diperoleh data bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $12,623 < 28,9$ pada taraf signifikan 5% dengan $dk = 18 - 1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel komitmen afektif berdasarkan komunikasi interpersonal adalah homogen.

c. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dalam hal ini peneliti teknik analisis yaitu menggunakan uji F (Fisher). Dengan taraf kepercayaan 0,05 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear.

Dari perhitungan diketahui bahwa koefisien $b_1 = 0,558$ dan $b_2 = 0,486$ sedangkan a adalah 1,406 sehingga persamaan $\hat{Y} = 1,406 + 0,558 X_1 + 0,486 X_2$. Untuk menguji linearitas digunakan statistik F. Harga F yang diperoleh terdapat pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Lienaritas

Sumber Varians	dk	JK	Fo	Ft $\alpha = 0,05$
Total	42	5755,619		
Y	2	1766,946	8,638	3,23
Sisa	40	3988,674		

Dari daftar distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ ($dk = 2:42$) = 3,23 jadi dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,638 > 3,13$) sehingga dapat disimpulkan Komitmen Afektif Guru (Y) atas Kepemimpinan Spiritual (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) adalah bersifat nyata dan berarti.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen afektif guru

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,379$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 42$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga $r_{X_1Y} > r_{tabel}$ ($0,379 > 0,304$). Dalam hal ini, jika diinterpretasikan nilai koefisien korelasi berada dalam kategori lemah.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,379$ diperoleh $t_{hitung} = 2,586$. Harga t_{tabel} untuk $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,68. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,586 > 1,68$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,376$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 42$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y2.1} = 0,376$ diperoleh $t_{hitung} = 2,531$. Harga t_{tabel} untuk $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,68. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,531 > 1,68$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen afektif guru di di SMK Tritech Informatika Medan dengan variabel komunikasi interpersonal dikontrol.

b. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan komitmen afektif guru

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,374$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 42$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga $r_{X_2Y} > r_{tabel}$ ($0,374 > 0,304$). Dalam hal ini, jika diinterpretasikan nilai koefisien korelasi berada dalam kategori lemah.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,374$ diperoleh $t_{hitung} = 2,552$. Harga t_{tabel} untuk $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,68. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,552 > 1,68$) maka dapat

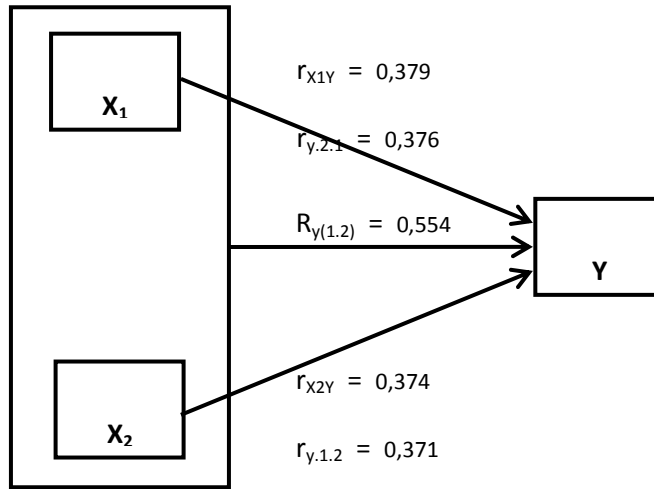
dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara komunikasi interpersonal dengan komitmen afektif dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan hasil korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,371$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 42$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y1.2} = 0,371$ diperoleh $t_{hitung} = 2,497$. Harga t_{tabel} untuk $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,68. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,497 > 1,68$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara komunikasi interpersonal dengan komitmen efektif guru di SMK Tritech Informatika Medan, dengan variabel kepemimpinan spiritual dikontrol.

c. Hubungan antara kepemimpinan spiritual dan komunikasi interpersonal dengan komitmen guru

Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y diperoleh koefisien korelasi $R_{y(1,2)} = 0,554$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 42$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga $R_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,554 > 0,304$). Dalam hal ini, jika diinterpretasikan nilai koefisien korelasi berada dalam kategori cukup.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan harga $R_{hitung} = 0,554$ diperoleh $F_{hitung} = 8,638$. Harga F_{tabel} untuk $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% adalah 3,23. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,638 > 3,23$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kepemimpinan spiritual dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan dapat diterima dan teruji kebenarannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Gambar 4.4 berikut.



Gambar 4.4 Gambaran Umum Hubungan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

dimana:

- r_{X_1Y} = Koefisien korelasi product moment antara X_1 dengan Y
- $r_{y,2.1}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y
- r_{X_2Y} = Koefisien korelasi product moment antara X_2 dengan Y
- $r_{y,1.2}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_2 dengan Y
- $r_{Y(1,2)}$ = Koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y

B. Pembahasan Penelitian

Dari analisis deskripsi ditemukan bahwa secara umum kepemimpinan spiritual di SMK Tritech Informatika Medan tergolong kategori sedang, komunikasi interpersonal tergolong kategori tinggi, dan komitmen afektif tergolong kategori sedang.

Dari analisis korelasi sederhana dan korelasi parsial ditemukan hubungan yang positif dan berarti antara variabel kepemimpinan spiritual dengan komitmen afektif guru. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi sederhana antara X_1 dengan Y (r_{X_1Y})= 0,379. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N= 42$ pada taraf signifikansi 5%= 0,304. Dengan $r_{X_1Y}= 0,379$ diperoleh $t_{hitung}= 2,586$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N= 42$ pada taraf signifikansi 5%= 1,68. Kemudian dari hasil perhitungan dengan korelasi parsial diperoleh $r_{y,2.1}= 0,376$. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N= 42$ pada taraf signifikansi 5%= 0,304.

Dengan $r_{y,2.1} = 0,376$ diperoleh $t_{hitung} = 2,531$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi $5\% = 1,68$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian kepemimpinan spiritual memberikan sumbangan sebesar $14,36\%$ terhadap komitmen afektif guru.

Temuan penelitian diatas semakin menguatkan pendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan komitmen afektif. Artinya, terdapat hubungan mediasi yang signifikan pada spiritualitas di tempat kerja dalam memediasi hubungan kepemimpinan spiritual dan komitmen afektif. Kepemimpinan spiritual diartikan sebagai kepemimpinan yang menggunakan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik serta menciptakan rasa spiritual pada pemimpin dan karyawan (Fry, 2003: 693-727). Selain itu, pemimpin dengan kepemimpinan spiritual memiliki usaha untuk melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi sehingga karyawan merasa nyaman dapat berpartisipasi aktif dalam organisasi.

Selain itu, Steers dan Porter (1983) dalam Usman dan Danish (2010: 3-5) menjelaskan bahwa pemimpin harus memiliki sifat peduli, mengerti dan berusaha akomodatif terhadap bawahan sehingga komitmen afektif karyawan akan terbentuk. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki kebutuhan untuk menciptakan komunikasi terbuka dengan orang lain dan memulai pembicaraan dengan ide-ide spiritual mereka yang berkaitan dengan penyampaian visi, harapan dan cinta altruistik yang kemudian akan membuat guru merasa terpanggil dan dihargai sebagai anggota organisasi sehingga akan berhubungan dengan lingkungan kerja. Hal tersebut membuat guru merasa dilibatkan dalam organisasi dan secara afeksi mereka merasa memiliki organisasi tempat guru bekerja (Krishnakumar & Neck, 2002: 153-164) (Kinjerski & Skrypnek, 2006: 232-239) (Duchon & Plowman, 2005: 807) (Ashmos & Duchon, 2000: 134) (Dean & Safranski, 2008: 359).

Secara tidak langsung individu menjadi terikat secara afeksi terhadap organisasinya sehingga akan meningkatkan komitmen afektif guru. Terdapat kecenderungan bahwa guru yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Komitmen afektif terbentuk sebagai hasil sebuah organisasi mampu membuat guru memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Han, Nugroho, Kartika, & Kaihatu, 2012: 109-117).

Spiritualitas di tempat kerja adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup serta merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seorang guru. Spiritualitas di tempat kerja bukan mengenai membawa agama kedalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri guru untuk bekerja. Spiritualitas di tempat kerja merupakan aspek penting bagi organisasi untuk dapat membuat guru lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan memandang pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitasnya dengan menunjukkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian guru merasa memiliki atas pekerjaan dan organisasinya. Sehingga spiritualitas di tempat kerja semakin meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki setiap guru pada suatu organisasi (Hashim & Ramli, 2005: 1) (Rego & Cunha, 2008: 21) (Nurtjahjanti, 2010: 27-30) (Mat Desa & Koh Pin Pin, 2011: 2).

Ditemukan pula hubungan yang positif dan berarti antara komunikasi interpersonal dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi sederhana antara X_2 dengan Y (r_{X_2Y}) = 0,374. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 0,304. Dengan harga $r_{X_2Y} = 0,374$ diperoleh $t_{hitung} = 2,552$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 1,68. Kemudian dari hasil perhitungan dengan korelasi parsial diperoleh $r_{y,1.2} = 0,371$. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 0,304. Dengan harga $r_{y,1.2} =$

0,371 diperoleh $t_{hitung} = 2,497$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi $5\% = 1,68$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara komunikasi interpersonal dengan komitmen afektif guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian komunikasi interpersonal memberikan sumbangan sebesar $16,5\%$ terhadap komitmen afektif guru.

Temuan penelitian di atas secara empiris semakin menegaskan bahwa Komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif guru. Dalam memimpin sekolah, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi secara interpersonal atau sering disebut dengan komunikasi interpersonal. Melalui komunikasi interpersonal, kepala sekolah dapat menyampaikan gagasan, pikiran atau pendengar keluhan orang lain, menyiapkan visi dan misi sekolah, pengambilan keputusan, membagi tugas-tugas dan menyampaikan kebijakan, karena dengan keterampilan berkomunikasi kepada para guru, wali siswa dan siswa, kepala sekolah dapat mempengaruhi mereka kepada tindakan yang diharapkan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang efektif.

Sejalan dengan hal ini, Drent dalam Spaho (2011: 1) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan kunci dari iklim organisasi, dimana permasalahan komitmen karyawan juga memiliki hubungan dengan tingkat komunikasi dalam organisasi. Teori ini berbanding lurus dengan hasil penelitian ini. Hubungan komunikasi dengan komitmen organisasi juga pernah dilakukan oleh Chen et al. (2006: 242) yang juga menemukan bahwa dalam organisasi di mana komunikasi organisasi yang terbuka dan berjalan baik mempengaruhi tingkat komitmen anggota organisasi. Komunikasi karyawan dalam organisasi mayoritas masih kurang memuaskan sehingga menunjukkan hubungan dengan komitmen mereka yang masih dibawah standar yang hendak dicapai oleh organisasi.

Melihat fakta ini komunikasi secara keseluruhan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah menjadi salah satu kebutuhan untuk membangun komitmen afektif para guru dalam organisasi. De Vito (1997: 1) menegaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses penyampaian pesan, informasi,

pikiran, sikap tertentu antara dua orang dan di antara individu itu terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan atau komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenal permasalahan yang akan dibicarakan yang pada akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku sehingga komunikasi ini menjadi penting. De Vito (1997: 3), lebih lanjut juga menyatakan bahwa agar komunikasi interpersonal berlangsung dengan efektif, maka ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah diantaranya: a). Keterbukaan [*openness*]; b). Empati [*Empathy*]; c). Sikap mendukung [*supportiveness*]; dan d). Kesenjangan [*equality*].

Keterbukaan ialah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Hal ini tidaklah berarti bahwa kepala sekolah harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya, tetapi rela membuka diri ketika guru menginginkan informasi yang diketahuinya. Dengan kata lain keterbukaan ialah kesediaan membuka diri mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan, asalkan pengungkapan diri informasi ini tidak bertentangan dengan asas kepatutan. Sikap keterbukaan yang muncul dari kepala sekolah ditandai adanya kejujuran dalam merespon segala stimulus komunikasi. Tidak berkata bohong, dan tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya. Dalam proses komunikasi interpersonal, keterbukaan menjadi salah satu sikap yang positif. Hal ini disebabkan, dengan keterbukaan, maka komunikasi interpersonal akan berlangsung secara adil, transparan, dua arah, dan dapat diterima oleh semua pihak yang berkomunikasi.

Empati ialah kemampuan kepala sekolah untuk merasakan kalau seandainya menjadi guru atau orang lain, dapat memahami sesuatu yang sedang dialami guru atau orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, dan dapat memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang orang lain, melalui kacamata guru atau orang lain. Orang yang berempati mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka. Ambil contoh, seorang guru yang memiliki empati, tidak akan semena-mena terhadap siswa yang terlambat datang ke sekolah. Dengan demikian empati akan menjadi filter agar kepala sekolah tidak mudah menyalahkan guru begitu juga sebaliknya. Kepala sekolah

dibiasakan untuk dapat memahami esensi setiap keadaan tidak semata-mata berdasarkan cara pandangnya sendiri, melainkan juga menggunakan sudut pandang orang lain. Hakikat empati adalah sebagai upaya untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain dan dapat memahami pendapat, sikap dan perilaku orang lain.

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat *supportiveness* [sikap mendukung]. Artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka. Oleh karena itu respon yang relevan adalah respon yang bersifat spontan dan lugas, bukan respon bertahan dan berkelit. Pemaparan gagasan bersikap deskriptif naratif, bukan bersifat evaluatif. Sedangkan pola pengambilan keputusan bersifat akomodatif, bukan intervensi yang disebabkan rasa percaya diri yang berlebihan.

Sikap positif [*positiveness*] ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal disekolah harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga. Dalam bentuk perilaku, artinya bahwa tindakan yang dipilih adalah yang relevan dengan tujuan komunikasi interpersonal, yaitu secara nyata melakukan aktivitas untuk terjalinnya kerjasama. Misalnya secara nyata membantu guru komunikasi untuk memahami pesan komunikasi, yaitu memberikan penjelasan yang memadai sesuai dengan karakteristi mereka. Sikap positif dapat ditunjukkan dengan berbagai macam perilaku dan sikap kepala sekolah dengan guru ataupun sebaliknya dapat berupa:

- a. Menghargai orang lain
- b. Berpikiran positif terhadap orang lain
- c. Tidak menaruh curiga secara berlebihan
- d. Meyakini pentingnya orang lain
- e. Memberikan pujian dan penghargaan
- f. Komitmen menjalin kerjasama

Kesetaraan [*equality*] ialah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan saling

memerlukan. Memang secara alamiah ketika dua orang berkomunikasi secara interpersonal, tidak pernah tercapai suatu situasi yang menunjukkan kesetaraan atau kesamaan secara utuh diantara keduanya. Pastilah yang satu lebih kaya, lebih pintar, lebih muda, lebih berpengalaman, dan sebagainya. Namun kesetaraan yang dimaksud disini adalah berupa pengakuan atau kesadaran, serta kerelaan untuk menempatkan diri setara (tidak ada yg superior ataupun inferior) dengan partner komunikasi. Dengan demikian dapat dikemukakan indikator kesetaraan, meliputi :

- a. Menempatkan diri setara dengan orang lain
- b. Menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda
- c. Mengakui pentingnya kehadiran orang lain
- d. Tidak memaksakan kehendak
- e. Komunikasi dua arah
- f. Saling memerlukan
- g. Suasana komunikasi : akrab dan nyaman.

Ringkasnya, fungsi komunikasi interpersonal kepala sekolah pada organisasi seperti halnya SMK Tritech Medan ini memiliki peran yang urgen, dimana dengan adanya komunikasi ini maka pemberian pengawasan, motivasi, pengungkapan emosional dan informasi dapat berjalan efektif sehingga guru merasa mengerti dan memahami langkah yang akan dilakukannya untuk organisasi, dengan begitu akan mengurangi kebingungan dan terciptanya kenyamanan bagi mereka. Kenyaman inilah yang akan membuat guru betah dan memiliki afektif yang kuat terhadap organisasi. Pembentukan komunikasi dalam organisasi yang baik diharapkan mampu untuk mengurangi angka komitmen yang rendah para guru.

Beberapa langkah yang dapat diaplikasikan pada SMK Tritech informatika Medan terkait dengan hal ini adalah kepala sekolah diharapkan memperkuat harapan anggota organisasi, maksudnya adalah memberikan motivasi kepada para guru agar mampu dan berani mengutarakan pendapatnya pada teman kerja maupun atasannya. Selain itu sarana komunikasi yaitu penggunaan bahasa yang mudah dimengerti adalah wajib, disamping yang perlu diperhatikan adalah penyampaian informasi pada waktu yang tepat dengan membudayakan asas umpan balik agar kualitas informasi yang

diterima akurat dan sesuai dengan maksudnya. Terakhir adalah etika dan empati dalam berkomunikasi agar dipegang teguh untuk menghindari dari kesalahpahaman dan pertikaian sesama anggota di sekolah yang menyebabkan guru tidak betah dan cenderung meninggalkan organisasi.

Selain itu ditemukan hubungan positif dan berarti antara kepemimpinan spiritual dan komunikasi interpersonal dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan dengan koefisien korelasi $R_{y(1,2)} = 0,554$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 42$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga $R_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,554 > 0,304$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan $R_{hitung} = 0,554$ diperoleh $F_{hitung} = 8,638$. Harga F_{tabel} untuk $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% adalah 3,23. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,638 > 3,23$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kepemimpinan spiritual dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian kepemimpinan spiritual dan komunikasi interpersonal memberikan sumbangan sebesar 30,70% terhadap komitmen afektif guru, dan sisanya ditentukan keadaan lain.

C. Keterbatasan Penelitian

Sebagai suatu karya ilmiah, penelitian ini telah dilakukan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur karya ilmiah. Namun disadari bahwa hasil yang diperoleh tidak luput dari kekurangan dan kelemahan sebagai akibat dari keterbatasan yang ada, sehingga menimbulkan hasil yang mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan. Keterbatasan dan kelemahan yang dapat diamati dan mungkin terjadi selama penelitian berlangsung di antaranya adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru SMK Tritech Informatika Medan, sehingga hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian di daerah lain.

2. Pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dapat meragukan kebenaran data yang diperoleh. Peneliti tidak mengawasi secara cermat kesungguhan dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner.
3. Instrumen pengumpul data kemungkinan belum dapat mengungkap seluruh aspek yang diteliti, meskipun sebelumnya telah dilakukan validasi dan diujicobakan, serta keterbatasan peneliti dalam menyusun pernyataan instrumen, sehingga memungkinkan masih terdapat pernyataan yang kurang mengungkapkan indikator penelitian. Di samping itu, pengisian instrumen disebabkan jawaban responden yang kurang cermat atau kurang hati-hati.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen afektif guru, artinya semakin baik kepemimpinan spiritual maka semakin baik juga komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai r hitung sebesar 0,379, jika diinterpretasikan nilai koefisien korelasi berada dalam kategori lemah.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan komitmen afektif guru, artinya semakin baik komunikasi interpersonal kepala sekolah maka semakin baik juga komitmen afektif guru SMK Tritech Informatika Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai r hitung sebesar 0,374, jika diinterpretasikan nilai koefisien korelasi berada dalam kategori lemah.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara kepemimpinan spiritual dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara bersama-sama dengan komitmen afektif guru, artinya semakin baik kepemimpinan spiritual dan komunikasi interpersonal kepala sekolah maka semakin baik juga komitmen afektif guru di SMK Tritech Informatika Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai r hitung sebesar 0,554, jika diinterpretasikan nilai koefisien korelasi berada dalam kategori cukup.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak lembaga pendidikan dan pengelola sekolah agar senantiasa meningkatkan kualitas kepemimpinannya dengan spiritual dan mengefektifkan komunikasi interpersonal di SMK Tritech Informatika Medan agar komitmen afektif guru menjadi lebih baik.
2. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara kepemimpinan spiritual dan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan komitmen afektif guru untuk memperluas hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ad-Damasyqi, Al Imam Abul Fida Isma`il Ibnu Katsir. *Tafsir Al-Qur`an Ibnu Katsir Lengkap Online*. Copyright by Androidkit. 2016.
- Adiftiya, J. *Pengaruh Komitmen Orgsnisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukti Makmur Mandiri Utama Site Kedeco Jaya Agng Batu Kajang*. UNMUL. 2014.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment*. Journal of Occupational Psychology. 1990.
- Ananda, Rusydi dan Fadhli Muhammad. *Statistik Pendidikan*. Medan: CV Widya Puspita. 2018.
- Arifin, Z. *The Authority of Spiritual Leadership at Pesantren Temboro Based on Jamaah Tabligh Ideology*. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan. 2017.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- Arikunto, S. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Chen, J.C., Silverthorne, C., and Hung, J.Y. "Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America". Leadership & Organization Development Journal, Vol. 27, No. 4. 2006.
- Daud, Selvianti. Arwildayanto. Djafri, Novianty. *Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Dalam Penguatan Karakter Siswa di SMA Terpadu Wira Bhakti Gorontalo*. 2018.
- Dean, K. L., & Safranski, S. R. *Organizational intervention in workplace spirituality*. International Journal of Public Administration. DOI: 10.1080/01900690701590751. 2008.
- De Vito, J.A. *Komunikasi Antar Manusia*. (terjemahan: Agus Maulana). Jakarta: Professional Books. 1997.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. *Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance*. The Leadership Quarterly. DOI:10.1016. 2005.

- D. P., & Duchon, D. *Spirituality at Work: a conceptualization and measure*. Journal of Management Inquiry. 2000.
- Eliyana, A. *Kepemimpinan Spiritual dan Servant dalam Pendidikan Manajemen Indonesia*. Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair (AUP). 2013.
- Edison, Emron. Anwar, Yohny. dan Komariyah, Imas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Farhan dan Rustam, Amrizal. *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Dinas Pendidikan Yogyakarta*. *PSIKOLOGI*. 2016.
- Fry, L. W. *Toward a theory of spiritual leadership*. The Leadership Quarterly. DOI: 10.1016. 2003.
- Hadi, S. *Kepemimpinan Spiritual Solusi Mengatasi Krisis Kepemimpinan Pendidikan Islam*. JURNAL LISAN AL-HAL. 2012.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, S. T. *Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi perceived organizational support dan kepuasan kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 2012.
- Handoko, T. H. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA. 2009.
- Harahap. Edi, Ahmad, Syarwani. *Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2014.
- Hashim, R., & Ramly, A. S. *Spirituality, work values and career intention: an exploratory study*. Journal of Hospitality and Tourism. 2005.
- Hidayah, N. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2016.
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, Candra. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). 2017.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. *A human ecological model of spirit at work*. Journal of Management, Spirituality and Religion. 2006.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. *The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace*. Journal of Managerial Psychology. 2002.
- Irham, I. *Rasa Ruhani (Spiritual di Abad Modern)*. Ciputat : Cita Pustaka media Perintis. 2012.

- Islamy, F. J. *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Turnover Intention pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung*. 2016.
- Ivancevich, J. M. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. t.t.p: Erlangga. 2007.
- Jaya, I. *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis. 2013 .
- Kaswan. *Kepemimpinan Dampak dan Warisannya (Praktik Kepemimpinan untuk Meraih Keunggulan Organisasi Jangka Pendek dan Jangka Panjang)*. Bandung: Alfabeta. 2019.
- Koaster. *Statistika dan Probabilitas*. Bandng: Remaja Rosdakarya. 2001.
- Kusumastuti, Arviana Fitri. Nurtjahjanti, Harlina. *Komitmen Afektif Organisasi ditinjau dari Perspektif terhadap Kepemimpinan Transaksional pada Pekerja Pelaksana di Perusahaan Umum (Perum) X Semarang*. 2013.
- Mahmud. *Metode Penelitian Pendidikan*. Surakarta: Pustaka Setia. 2011.
- Mat Desa, N., & Koh Pin Pin, D. *The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: does it matter?.* Journal of Global Management. 2011.
- Muhammad, A. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Mukaromah, S. M. *Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leaderssship) Guru Sekolah Dasar dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik*. Elementary. 2018.
- Musfah, Jejen. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Grup. 2015.
- Nurtjahjanti, H. *Spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi*. Jurnal Psikologi Undip. 2010.
- Nydia, Y. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU COCO Pertamina MT Hariono*. 2012.
- Rahayu, S. *Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif*. PSIKOLOGIKA. 2016.
- Rahmah, Noer. Fanani, Zaenal. *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Malang: Intrans Publishing. 2017.
- Rego, A., & Cunha, M. P. *Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study*. Journal of Organizational Change Management. DOI: 10.1108/09534810810847039. 2008.

- Salam, M. F. *Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru*. 2017.
- Samsuddin, H. *Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. 2018.
- Sefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia. 2012.
- Setiyati, Ritta. Santosa, Lestanto Pudji. *Kepemimpinan Berbasis Spiritual*. Forum Ilmiah. 2017.
- Spaho K. *Organizational Communication as an Important Factor of Company Success: Case Study of Bosnia and Herzegovina*. Business Intelligence Journal -July, 2011 Vol.4 No.2. 2011.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. *Motivation and work behavior (3th ed)*. New York: Mc Graw Hill Book Company. 1983.
- Sudaryo, Yoyo. Aribowo, Agus dan Sofiati, Nunung Ayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Sudjana. *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito. 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- S, Chairy, L. *SEPUTAR KOMITMEN ORGANISASI*. 2015.
- Thoha, M. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2007.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers. 2017.
- Wijaya, C. *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Indonesia (LPPPI). 2017.
- Yukl, G. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks. 2017.

Lampiran I Angket Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN

A. INSTRUMEN PENILAIAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA SEKOLAH

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Bekerja :

PETUNJUK

Diharapkan kepada Bapak/Ibu agar dapat mencermati dengan teliti terhadap pemberian penilaian sesuai dengan aspek yang terdapat dalam instrumen.

Keterangan:

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

- Skor untuk pernyataan positif (*fovariable*) adalah SL= 5, SR= 4, KK= 3, JR= 2, TP= 1
- Skor untuk pernyataan negatif (*non fovarable*) adalah SL= 1, SR= 2, KK= 3, JR= 4, TP= 5

Instrumen Kepemimpinan Spiritual

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap hal tersebut.

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
Kejujuran dan Keadilan						
1	Kepala sekolah senantiasa melakukan transparansi dan selalu akuntabel terhadap hasil evaluasi program kerja sekolah					
2	Kepala sekolah menerapkan kejujuran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya					
3	Kepala sekolah menerapkan integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya					
4	Kebijakan dan peraturan dibuat secara adil oleh kepala sekolah dan memperlakukan guru, staff dan peserta didik dengan adil					
5	Kepala sekolah adil dalam memberikan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepada guru, staff dan peserta didik					
6	Kepala sekolah melibatkan guru dalam mengambil keputusan					
Tanggung Jawab						
7	Kepala sekolah menunjukkan kinerja profesional dalam menjalankan tugasnya					
8	Kepala sekolah mengemban tugas pokok dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin					
9	Kepala sekolah dapat menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, efektif dan visioner					
Kecerdasan Emosi/Spiritual						
10	Kepala sekolah memiliki semangat amal shaleh yang tinggi dan senantiasa beribadah di sekolah					
11	Kepala sekolah mampu menyikapi permasalahan dengan cerdas dan mampu mengendalikan emosi (sabar, senang, bijaksana dan berjiwa besar)					
12	Kepala sekolah cerdas dalam mengambil keputusan dan membuat kebijakan-kebijakan baru					
13	Kepala sekolah adalah seorang yang arif dan bijaksana, terbuka menerima perubahan, memperlakukan dan menunjukkan sikap yang baik kepada warga sekolah					
14	Kepala sekolah bersikap empati terhadap masalah yang dihadapi warga sekolah dan membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain					
15	Kepala sekolah memahami dan memperhatikan kebutuhan bawahan serta berusaha merefleksikan diri untuk menindaklanjuti keluhan guru, staff dan peserta didik					
16	Kepala sekolah mempengaruhi bawahan untuk bekerja					

	lebih optimal dalam pencapaian tujuan sekolah					
17	Kepala sekolah mudah menyesuaikan diri terhadap situasi konflik yang terjadi dan menyelesaikan masalah secara tuntas dan damai					
Keteladanan						
18	Kepala sekolah berinteraksi dengan sangat baik dan membangun hubungan yang sehat terhadap seluruh warga sekolah					
19	Kepala sekolah memberikan contoh kedisiplinan					
20	Kepala sekolah memiliki sikap yang berwibawa dan perilakunya selalu menjadi inspirasi (menjadi teladanan) bagi warga sekolah					
21	Kepala sekolah dicintai oleh guru, staff dan peserta didik dan memperoleh pengakuan dari warga sekolah terhadap keteladanannya					
Menciptakan lingkungan akademis yang positif						
22	Kepala sekolah menjadi model dan pendorong perilaku positif					
23	Kepala sekolah mengefektifkan kehadiran dan partisipasi aktif seluruh warga sekolah					
24	Kepala sekolah mengembangkan budaya regilius, senyum, sapa, salam, sopan dan santun					
25	Kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang memotivasi warga sekolah dan mengoptimalkan potensi guru-guru dan peserta didik					

INSTRUMEN PENELITIAN

B. INSTRUMEN PENILAIAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Bekerja :

PETUNJUK

Diharapkan kepada Bapak/Ibu agar dapat mencermati dengan teliti terhadap pemberian penilaian sesuai dengan aspek yang terdapat dalam instrumen.

Keterangan:

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

- Skor untuk pernyataan positif (*fovariable*) adalah SL= 5, SR= 4, KK= 3, JR= 2, TP= 1
- Skor untuk pernyataan negatif (*non fovarable*) adalah SL= 1, SR= 2, KK= 3, JR= 4, TP= 5

Instrumen Komunikasi Interpersonal

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap hal tersebut.

No	Pernyataan	SS	SR	KK	JR	TP
Keterbukaan Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal						
1	Kepala sekolah menyampaikan pesan (kebijakan, pendapat) tanpa diwakili orang lain					

2	Kepala sekolah mengadakan rapat dengan guru untuk mendiskusikan program KBM (Kegiatan Belajar Mengajar)					
3	Kepala sekolah menyampaikan hasil evaluasi kerja guru dengan apa adanya					
4	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk bertanya, menerima saran dan kritik seluas-luasnya terkait program kerja sekolah					
Empati Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal						
5	Kepala sekolah bersedia mendengarkan dan menanggapi keluhan/permasalahan yang dihadapi guru					
6	Kepala sekolah menyadari kelebihan dan kekurangan pada dirinya maupun yang ada pada guru					
7	Kepala sekolah memberikan dukungan moril terhadap guru yang terkena musibah					
Dukungan Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal						
8	Kepala sekolah membimbing guru untuk meningkatkan prestasi kerja					
9	Kepala sekolah berusaha membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi guru terkait program kerja sekolah					
10	Kepala sekolah mengikut sertakan guru dalam mengambil suatu keputusan terkait program sekolah					
Sikap Positif Kepala sekolah dalam Komunikasi Interpersonal						
11	Kepala sekolah tidak melimpahkan kesalahan yang ada pada guru ketika sebuah program kerja tidak berjalan baik					
12	Kepala sekolah meyakini pentingnya bekerjasama dengan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan					
13	Kepala sekolah menghormati perbedaan pendapat yang dikemukakan oleh guru					
14	Kepala sekolah memberikan dukungan terhadap program yang dibuat oleh guru-guru					
15	Kepala sekolah memberikan hadiah/imbalan kepada guru yang berprestasi secara rutin					
Kesamaan Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal						

16	Menurut kepala sekolah, program-program yang ada di sekolah merupakan tanggung jawab bersama					
17	Kepala sekolah menampilkan sikap dan perilaku layaknya teman ketika berkomunikasi antarpribadi					
18	Kepala sekolah menjaga keharmonisan antar guru di sekolah					
Kemampuan Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal						
19	Kepala sekolah menyampaikan arahan/perintah dengan tegas					
20	Kepala sekolah menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah dimengerti guru					
21	Kepala sekolah menggunakan media komunikasi (telepon, surat) dalam menyampaikan pesan kepada guru					
Rasa Rendah Hati Kepala Sekolah dalam Komunikasi Interpersonal						
22	Kepala sekolah bersedia memaafkan kesalahan guru					
23	Kepala sekolah menunjukkan sikap berani mengakui kesalahan					
24	Kepala sekolah memberikan sapaan kepada guru ketika bertemu					
25	Kepala sekolah mengutamakan kepentingan bersama dibanding kepentingan pribadi					

INSTRUMEN PENELITIAN

C. INSTRUMEN PENILAIAN KOMITMEN AFEKTIF GURU

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Bekerja :

PETUNJUK

Diharapkan kepada Bapak/Ibu agar dapat mencermati dengan teliti terhadap pemberian penilaian sesuai dengan aspek yang terdapat dalam instrumen.

Keterangan:

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

- Skor untuk pernyataan positif (*fovariable*) adalah SL= 5, SR= 4, KK= 3, JR= 2, TP= 1
- Skor untuk pernyataan negatif (*non fovarable*) adalah SL= 1, SR= 2, KK= 3, JR= 4, TP= 5

Instrumen Komitmen Afektif Guru

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap hal tersebut.

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KK	JR	TP
Merasa bahagia bekerja sama dalam organisasi						
1	Sekolah ini benar-benar memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja saya					
2	Saya bangga mengatakan/menceritakan bahwa ini adalah sekolah yang hebat bagi saya sebagai tempat bekerja					

3	Saya merasa sekolah ini adalah sekolah yang terbaik sebagai tempat saya bekerja					
4	Saya sangat senang karena saya memilih sekolah ini sebagai tempat bekerja dan bukannya sekolah lain					
5	Saya merasa senang bekerja di sekolah ini					
6	Saya tidak merasa jenuh bekerja di sekolah ini					
Menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi						
7	Saya bangga mengatakan bahwa saya bagian dari sekolah ini					
8	Saya akan bekerja semaksimal mungkin untuk kemajuan sekolah ini					
9	Saya menyadari bahwa nilai dan tujuan saya dengan sekolah ini serupa					
10	Saya berpikir saya tidak akan mudah menjadi bagian dari sekolah lain seperti saya menjadi bagian dari sekolah ini.					
11	Saya menerima semua jenis tugas pekerjaan agar saya tetap dapat bekerja sebagai guru di sekolah ini					
12	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada sekolah ini					
13	Saya akan bekerja semaksimal mungkin untuk kemajuan sekolah ini					
Peduli terhadap masalah yang terjadi dalam sekolah						
14	Saya bersedia melakukan usaha diluar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan sekolah ini					
15	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan sekolah ini adalah juga permasalahan saya sendiri					
16	Saya benar-benar peduli terhadap nasib dan perkembangan sekolah ini					
17	Saya akan bekerja semaksimal mungkin untuk kemajuan sekolah ini					
18	Saya mau berusaha lebih baik lagi untuk menyelesaikan permasalahan di sekolah ditempat saya bekerja					
19	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas pekerjaan dan tugas-tugas diluar pekerjaan saya dengan senang hati					

Memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan						
20	Saya merasa terikat secara emosional pada sekolah ini					
21	Saya berangkat ke sekolah dengan penuh semangat agar dapat hadir tepat pada waktunya					
22	Rasa hormat kepada atasan dan sesama rekan kerja merupakan sesuatu yang harus dibudayakan					
23	Sekolah ini mendorong potensi saya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi					
24	Saya sangat yakin dapat menghabiskan sisa karir saya di sekolah ini.					
25	Sekolah ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					

Lampiran 2 Kisi-kisi Instrumen Dokumentasi

Kisi-kisi Instrumen Dokumentasi

No	Jenis Dokumen	Ada	Tidak
1	Daftar Hadir Guru dan rekapnya		
2	Tata Tertip Sekolah		
3	RPP (Rencanan Pelaksanaan Pembelajaran)		
4	Silabus		
5	Tabulasi Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah yang memuat informasi nama dan gelar lengkap, tahun diangkat, Nomor induk, Ijazah, Status Kepegawaian, Mata Pelajaran dan Jenis Kelamin		
6	Dokumentasi hasil evaluasi dan supervisi guru		
7	Dokumen jadwal KBM guru		
8	Dokumen SK pengangkatan guru dari yayasan		
9	Daftar hadir rapat guru		
10	Buku catatan kasus atau pelanggaran guru		

UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS UNTUK VARIABEL KEPEMIMPINAN SPIRITUAL (X-1)

NO. URUT	NO. SUBJEK																										Y	Y ²
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	1	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	66	4356
2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	81	6561
3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	81	6561
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	69	4761
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	94	8836
6	6	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	86	7396
7	7	2	2	2	2	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	81	6561
8	8	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	81	6561
9	9	2	2	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	5776
10	10	2	2	2	2	4	3	4	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	74	5476
11	11	4	4	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	5	4	4	5	4	5	93	8649
12	12	3	3	3	3	5	5	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	52	2704
13	13	3	3	3	3	2	3	2	2	5	2	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	72	5184
14	14	2	2	2	2	1	4	1	2	1	1	1	1	5	5	1	2	1	1	1	1	1	2	1	5	2	48	2304
15	15	5	5	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	5	1	5	4	2	4	5	2	4	3	2	81	6561
16	16	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	5	87	7569
17	17	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	91	8281
18	18	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	88	7744
19	19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	4	3	92	8464
20	20	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	83	6889
21	21	2	2	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3	3	59	3481
22	22	5	5	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	96	9216
23	23	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	84	7056
24	24	2	2	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	1	2	4	3	1	2	1	2	4	1	2	4	3	68	4624
25	25	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	101	10201
26	26	3	3	5	3	2	4	1	4	2	1	2	3	2	2	5	4	2	5	2	2	1	2	2	3	2	67	4489
27	27	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	78	6084
28	28	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	87	7569	
29	29	5	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	79	6241
30	30	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	3	5	85	7225
BAGIAN PERTAMA (PERHITUNGAN VALIDITAS ANGKET DENGAN KORELASI PRODUCT MOMEN)																												
N =	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ΣX =	96	93	96	94	106	108	99	97	84	95	99	91	95	90	101	95	91	86	89	89	97	92	88	103	106	ΣY =	2380	
ΣX ² =	336	315	338	328	398	400	365	343	282	331	349	307	329	302	371	327	311	284	297	295	347	308	288	371	410	ΣY ² =	193380	
ΣXY =	7823	7586	7783	7678	8556	8575	8116	7806	6869	7772	8094	7396	7663	7195	8202	7696	7434	7007	7287	7296	7934	7519	7200	8268	8625	Jumlah valid		
r =	0.571	0.596	0.36	0.564	0.2299	0.031	0.626	0.302	0.443	0.634	0.752	0.36	0.352	0.144	0.503	0.461	0.537	0.36	0.583	0.322	0.611	0.641	0.592	0.343	0.536	Valid =	15	
r _{TABEL} =	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	takvalid =	10	
status =	V	V	INV	V	INV	INV	V	INV	V	V	V	INV	INV	INV	V	V	V	INV	V	INV	V	V	V	INV	V	total =	25	
BAGIAN KEDUA (PERHITUNGAN RELIABILITAS ANGKET DENGAN RUMUS CRONBACH ALPHA)																												
σ _b ² =	0.96	0.89	1.027	1.116	0.782	0.373	1.277	0.979	1.56	1.006	0.743	1.032	0.939	1.067	1.032	0.872	1.166	1.249	1.099	1.032	1.112	0.862	0.996	0.579	1.182	Σσ _b ² =	22.634	
																											σ _t ² =	152.222222
																											r ₁₁ =	0.84

UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS UNTUK VARIABEL KEPEMIMPINAN SPIRITUAL (X-1)

NO. URUT	NO. SUBJEK																										Y	Y ²	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
1	1	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	66	4356	
2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	81	6561	
3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	81	6561	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	69	4761	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	94	8836	
6	6	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	86	7396	
7	7	2	2	2	2	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	81	6561	
8	8	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	81	6561	
9	9	2	2	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	5776	
10	10	2	2	2	2	4	3	4	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	74	5476	
11	11	4	4	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	5	4	4	5	4	5	93	8649	
12	12	3	3	3	3	5	5	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	52	2704	
13	13	3	3	3	3	2	3	2	2	5	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	72	5184
14	14	2	2	2	2	1	4	1	2	1	1	1	1	5	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	48	2304	
15	15	5	5	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	5	1	5	4	2	4	5	2	4	3	2	81	6561	
16	16	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	5	87	7569	
17	17	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	91	8281	
18	18	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	88	7744	
19	19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	4	3	92	8464	
20	20	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	83	6889	
21	21	2	2	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	59	3481	
22	22	5	5	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	96	9216	
23	23	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	84	7056	
24	24	2	2	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	1	2	4	3	1	2	1	2	4	1	2	4	3	68	4624	
25	25	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	101	10201	
26	26	3	3	5	3	2	4	1	4	2	1	2	3	2	2	5	4	2	5	2	2	1	2	2	3	2	67	4489	
27	27	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	78	6084	
28	28	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	87	7569	
29	29	5	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	79	6241	
30	30	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	85	7225	
BAGIAN PERTAMA (PERHITUNGAN VALIDITAS ANGKET DENGAN KORELASI PRODUCT MOMEN)																													
N =	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ΣX =	96	93	96	94	106	108	99	97	84	95	99	91	95	90	101	95	91	86	89	89	97	92	88	103	106	106	ΣY =	2380	
ΣX ² =	336	315	338	328	398	400	365	343	282	331	349	307	329	302	371	327	311	284	297	295	347	308	288	371	410	ΣY ² =	193380		
ΣXY =	7823	7586	7783	7678	8556	8575	8116	7806	6869	7772	8094	7396	7663	7195	8202	7696	7434	7007	7287	7296	7934	7519	7200	8268	8625	Jumlah valid			
r =	0.571	0.596	0.36	0.564	0.2299	0.031	0.626	0.302	0.443	0.634	0.752	0.36	0.352	0.144	0.503	0.461	0.537	0.36	0.583	0.322	0.611	0.641	0.592	0.343	0.536	Valid =	15		
r _{TABEL} =	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	takvalid =	10		
status =	V	V	INV	V	INV	INV	V	INV	V	V	V	INV	INV	INV	V	V	V	INV	V	INV	V	V	V	INV	V	total =	25		
BAGIAN KEDUA (PERHITUNGAN RELIABILITAS ANGKET DENGAN RUMUS CRONBACH ALPHA)																													
σ _b ² =	0.96	0.89	1.027	1.116	0.782	0.373	1.277	0.979	1.56	1.006	0.743	1.032	0.939	1.067	1.032	0.872	1.166	1.249	1.099	1.032	1.112	0.862	0.996	0.579	1.182	Σσ _b ² =	22.634		
																											σ _t ² =	152.222222	
																											r ₁₁ =	0.84	

UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS UNTUK VARIABEL KEPEMIMPINAN SPIRITUAL (X-1)

NO. URUT	NO. SUBJEK																										Y	Y ²
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	1	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	66	4356
2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	81	6561
3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	81	6561
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	69	4761
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	94	8836
6	6	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	86	7396
7	7	2	2	2	2	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	81	6561
8	8	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	81	6561
9	9	2	2	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	5776
10	10	2	2	2	2	4	3	4	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	74	5476
11	11	4	4	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	5	4	4	5	4	5	93	8649
12	12	3	3	3	3	5	5	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	52	2704
13	13	3	3	3	3	2	3	2	2	5	2	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	72	5184
14	14	2	2	2	2	1	4	1	2	1	1	1	1	5	5	1	2	1	1	1	1	1	2	1	5	2	48	2304
15	15	5	5	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	5	1	5	4	2	4	5	2	4	3	2	81	6561
16	16	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	5	87	7569
17	17	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	91	8281
18	18	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	88	7744
19	19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	4	3	92	8464
20	20	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	83	6889
21	21	2	2	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3	3	59	3481
22	22	5	5	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	96	9216
23	23	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	84	7056
24	24	2	2	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	1	2	4	3	1	2	1	2	4	1	2	4	3	68	4624
25	25	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	101	10201
26	26	3	3	5	3	2	4	1	4	2	1	2	3	2	2	5	4	2	5	2	2	1	2	2	3	2	67	4489
27	27	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	78	6084
28	28	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	87	7569
29	29	5	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	79	6241
30	30	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	3	5	85	7225
BAGIAN PERTAMA (PERHITUNGAN VALIDITAS ANGGKET DENGAN KORELASI PRODUCT MOMEN)																												
N =	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ΣX =	96	93	96	94	106	108	99	97	84	95	99	91	95	90	101	95	91	86	89	89	97	92	88	103	106	ΣY =	2380	
ΣX ² =	336	315	338	328	398	400	365	343	282	331	349	307	329	302	371	327	311	284	297	295	347	308	288	371	410	ΣY ² =	193380	
ΣXY =	7823	7586	7783	7678	8556	8575	8116	7806	6869	7772	8094	7396	7663	7195	8202	7696	7434	7007	7287	7296	7934	7519	7200	8268	8625	Jumlah valid		
r =	0.571	0.596	0.36	0.564	0.2299	0.031	0.626	0.302	0.443	0.634	0.752	0.36	0.352	0.144	0.503	0.461	0.537	0.36	0.583	0.322	0.611	0.641	0.592	0.343	0.536	Valid =	15	
r _{TABEL} =	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	takvalid =	10	
status =	V	V	INV	V	INV	INV	V	INV	V	V	V	INV	INV	INV	V	V	V	INV	V	INV	V	V	V	INV	V	total =	25	
BAGIAN KEDUA (PERHITUNGAN RELIABILITAS ANGGKET DENGAN RUMUS CRONBACH ALPHA)																												
σ _b ² =	0.96	0.89	1.027	1.116	0.782	0.373	1.277	0.979	1.56	1.006	0.743	1.032	0.939	1.067	1.032	0.872	1.166	1.249	1.099	1.032	1.112	0.862	0.996	0.579	1.182	Σσ _b ² =	22.634	
																											σ _t ² =	152.222222
																											r ₁₁ =	0.84

Lampiran V Data Variabel Penelitian

Data Variabel Penelitian

Subjek	Y	X ₁	X ₂	Y ²	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
1	58	71	67	3364	5041	4489	4118	3886	4757
2	50	66	64	2500	4356	4096	3300	3200	4224
3	76	68	71	5776	4624	5041	5168	5396	4828
4	56	66	58	3136	4356	3364	3696	3248	3828
5	70	69	74	4900	4761	5476	4830	5180	5106
6	80	71	71	6400	5041	5041	5680	5680	5041
7	74	63	63	5476	3969	3969	4662	4662	3969
8	82	69	73	6724	4761	5329	5658	5986	5037
9	60	56	55	3600	3136	3025	3360	3300	3080
10	75	69	73	5625	4761	5329	5175	5475	5037
11	57	69	81	3249	4761	6561	3933	4617	5589
12	61	63	76	3721	3969	5776	3843	4636	4788
13	69	62	75	4761	3844	5625	4278	5175	4650
14	88	59	72	7744	3481	5184	5192	6336	4248
15	62	74	74	3844	5476	5476	4588	4588	5476
16	85	50	78	7225	2500	6084	4250	6630	3900
17	76	74	65	5776	5476	4225	5624	4940	4810
18	63	50	65	3969	2500	4225	3150	4095	3250
19	88	73	87	7744	5329	7569	6424	7656	6351
20	76	73	77	5776	5329	5929	5548	5852	5621
21	62	49	70	3844	2401	4900	3038	4340	3430
22	76	56	68	5776	3136	4624	4256	5168	3808
23	82	73	73	6724	5329	5329	5986	5986	5329
24	71	62	74	5041	3844	5476	4402	5254	4588
25	76	43	81	5776	1849	6561	3268	6156	3483
26	77	74	63	5929	5476	3969	5698	4851	4662
27	48	30	86	2304	900	7396	1440	4128	2580
28	85	75	81	7225	5625	6561	6375	6885	6075
29	71	64	72	5041	4096	5184	4544	5112	4608
30	62	43	71	3844	1849	5041	2666	4402	3053
31	76	59	66	5776	3481	4356	4484	5016	3894
32	68	63	81	4624	3969	6561	4284	5508	5103
33	84	61	73	7056	3721	5329	5124	6132	4453
34	96	69	72	9216	4761	5184	6624	6912	4968
35	94	65	82	8836	4225	6724	6110	7708	5330
36	84	72	76	7056	5184	5776	6048	6384	5472
37	71	64	68	5041	4096	4624	4544	4828	4352
38	84	72	93	7056	5184	8649	6048	7812	6696
39	62	54	50	3844	2916	2500	3348	3100	2700
40	62	59	61	3844	3481	3721	3658	3782	3599
41	71	53	63	5041	2809	3969	3763	4473	3339
42	52	60	65	2704	3600	4225	3120	3380	3900

Σ	3020	2635	3008	222908	169403	218472	191305	217855	189012
----------	------	------	------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Perhitungan Distribusi Frekuensi

Untuk membuat daftar distribusi frekuensi dengan panjang kelas yang sama, kita lakukan sebagai berikut:

1. Menentukan rentang kelas yaitu data terbesar dikurangi data terkecil
2. Menentukan banyak kelas interval yang diperlukan dengan rumus sebagai berikut: $Bk = 1 + (3,3) \log N$
3. Menentukan panjang kelas: $P = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$

a. Menghitung Modus (M_o)

Untuk menyatakan fenomena yang paling banyak terjadi atau paling banyak terdapat. Menggunakan rumus:

$$M_o = b + P \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

dimana:

M_o = Modus

b = Batas bawah kelas modus ialah kelas interval dengan frekuensi terbanyak

P = Panjang kelas modus

b_1 = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya

b_2 = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sesudahnya

b. Menghitung Median (M_e)

Menentukan letak data setelah data itu disusun menurut urutan nilainya.

$$M_e = b + P \left(\frac{\frac{1}{2} \times N - F}{f} \right)$$

dimana:

M_e = Median

b = Batas bawah kelas modus ialah kelas dimana median akan terletak

P = Panjang kelas modus

N = Ukuran sampel atau banyak data

F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median
 f = Frekuensi kelas median

c. Menghitung Rata-rata (M)

Harga rata-rata hitung mean (M) dihitung dengan menggunakan rumus:

$$M = \frac{\sum Xi}{N}$$

dimana:

M = Mean
 $\sum x_i$ = Jumlah aljabar X
 N = Jumlah responden

d. Menghitung Standard Deviasi

Standard Deviasi (SD) dihitung dengan menggunakan rumus:

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

dimana:

SD = Standard Deviasi
 N = Jumlah responden
 $\sum x$ = Jumlah skor total distribusi x
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor total distribusi x

1. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Komitmen Afektif (Y)

$$R = 96 - 48 = 48$$

$$\begin{aligned} Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 42 \\ &= 6,36 \approx 7 \end{aligned}$$

$$P = \frac{48}{7} = 6,9 \approx 7$$

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Komitmen Afektif (Y)

No Kelas	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	48 – 54	3	7,143 %
2	55 – 61	5	11,905 %
3	62 – 68	7	16,667 %
4	69 – 75	8	19,048 %
5	76 – 82	10	23,810 %
6	83 – 89	7	16,667 %
7	90 – 96	2	4,762 %
Jumlah		42	100,000 %

a. Mencari Modus (M_o)

$$b = 75,5$$

$$P = 7$$

$$b_1 = 10 - 8 = 2$$

$$b_2 = 10 - 7 = 3$$

$$M_o = 75,5 + 7 \left(\frac{2}{2+3} \right) = 78,300$$

b. Mencari Median (M_e)

$$b = 75,5$$

$$P = 7$$

$$N = 42$$

$$F = 3 + 5 + 7 + 8 = 23$$

$$f = 10$$

$$M_e = 75,5 + 7 \left(\frac{\frac{1}{2} \times 42 - 23}{10} \right) = 74,100$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 42$$

$$\sum Y = 3020$$

$$M = \frac{3020}{42} = 71,905$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 42$$

$$\sum Y = 3020$$

$$\sum Y^2 = 222908$$

$$SD = \frac{1}{42} \sqrt{(42 \times 222908) - (3020)^2} = 11,706$$

2. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Kepemimpinan Spiritual (X₁)

$$R = 75 - 30 = 45$$

$$\begin{aligned} Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 42 \\ &= 6,4 \approx 7 \end{aligned}$$

$$P = \frac{45}{7} = 7,08 \approx 7$$

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Spiritual (X₁)

No Kelas	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	30 – 36	1	2,381 %
2	37 – 43	2	4,762 %
3	44 – 50	3	7,143 %
4	51 – 57	4	9,524 %
5	58 – 64	12	28,571 %
6	65 – 71	11	26,190 %
7	72 – 78	9	21,429 %
Jumlah		42	100,000 %

a. Mencari Modus (Mo)

$$b = 57,5$$

$$P = 7$$

$$b_1 = 12 - 4 = 8$$

$$b_2 = 12 - 11 = 1$$

$$Mo = 57,5 + 7 \left(\frac{8}{8+1} \right) = 63,722$$

b. Mencari Median (Me)

$$b = 57,5$$

$$P = 7$$

$$N = 42$$

$$F = 1 + 2 + 3 + 4 = 10$$

$$f = 12$$

$$Me = 57,5 + 7 \left(\frac{\frac{1}{2} \times 42 - 10}{12} \right) = 63,917$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$\begin{aligned} N &= 42 \\ \sum X_1 &= 2635 \\ M &= \frac{2635}{42} = 62,738 \end{aligned}$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$\begin{aligned} N &= 42 \\ \sum X_1 &= 2635 \\ \sum X_1^2 &= 169403 \\ SD &= \frac{1}{42} \sqrt{(42 \times 169403) - (2635)^2} = 9,866 \end{aligned}$$

3. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Komunikasi Interpersonal (X₂)

$$\begin{aligned} R &= 93 - 50 = 43 \\ Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 42 \\ &= 6,36 \approx 7 \\ P &= \frac{43}{7} = 6,76 \approx 7 \end{aligned}$$

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal (X₂)

No Kelas	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	50 – 56	2	4,762 %
2	57 – 63	5	11,905 %
3	64 – 70	9	21,429 %
4	71 – 77	17	40,476 %
5	78 – 84	6	14,286 %
6	85 – 91	2	4,762 %
7	92 – 98	1	2,381 %
Jumlah		42	100,000 %

a. Mencari Modus (Mo)

$$\begin{aligned} b &= 70,5 \\ P &= 7 \\ b_1 &= 17 - 9 = 8 \\ b_2 &= 17 - 6 = 11 \\ Mo &= 70,5 + 7 \left(\frac{8}{8+11} \right) = 73,447 \end{aligned}$$

b. Mencari Median (Me)

$$\begin{aligned} b &= 70,5 \\ P &= 7 \\ N &= 42 \\ F &= 2 + 5 + 9 = 16 \\ f &= 17 \\ Me &= 70,5 + 7 \left(\frac{\frac{1}{2} \times 42 - 16}{17} \right) = 72,559 \end{aligned}$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$\begin{aligned} N &= 42 \\ \sum X_2 &= 3008 \\ M &= \frac{3008}{42} = 71,619 \end{aligned}$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$\begin{aligned} N &= 42 \\ \sum X_2 &= 3008 \\ \sum X_2^2 &= 218472 \\ SD &= \frac{1}{42} \sqrt{(42 \times 218472) - (3008)^2} = 8,510 \end{aligned}$$

Lampiran VI Identifikasi Tingkat Kecenderungan Setiap Variabel Penelitian

1. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Afektif Guru (Y)

$$M_i = \frac{(26 \times 4) + (26 \times 1)}{2} = \frac{104 + 26}{2} = 65,000$$

$$SD_i = \frac{(26 \times 4) - (26 \times 1)}{6} = \frac{104 - 26}{6} = 13,000$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel komitmen afektif guru seperti tertera pada Tabel 4. berikut.

Tabel 4. Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Afektif Guru (Y)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 45,500	0	0,000 %	Kurang
45,500 – 65,000	14	33,333 %	Rendah
65,000 – 84,500	22	52,381 %	Sedang
> 84,500	6	14,286 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

2. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Kepemimpinan Spiritual (X₁)

$$M_i = \frac{(20 \times 4) + (20 \times 1)}{2} = \frac{80 + 20}{2} = 50,000$$

$$SD_i = \frac{(20 \times 4) - (20 \times 1)}{6} = \frac{80 - 20}{6} = 10,000$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel kepemimpinan spiritual seperti tertera pada Tabel 5. berikut.

Tabel 5. Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Spiritual (X_1)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 35,000	1	2,381 %	Kurang
35,000 – 50,000	5	11,905 %	Rendah
50,000 – 65,000	17	40,476 %	Sedang
> 65,000	19	45,238 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

3. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

$$M_i = \frac{(25 \times 4) + (25 \times 1)}{2} = \frac{100 + 25}{2} = 62,500$$

$$SD_i = \frac{(25 \times 4) - (25 \times 1)}{6} = \frac{100 - 25}{6} = 12,500$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel komunikasi interpersonal seperti tertera pada Tabel 6. berikut.

Tabel 6. Tingkat Kecenderungan Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 43,750	0	0,000 %	Kurang
43,750 – 62,500	4	9,524 %	Rendah
62,500 – 81,250	34	80,952 %	Sedang
> 81,250	4	9,524 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

Lampiran VII Lampiran IX Uji Kelinearian dan Keberartian

1. Uji Linearitas Komitmen Afektif Guru atas Kepemimpinan Spiritual

Dari data terdahulu diperoleh:

$$\begin{array}{ll} \sum X_1 & = 2635 \\ \sum X_1^2 & = 169403 \\ \sum Y^2 & = 222908 \end{array} \qquad \begin{array}{ll} \sum Y & = 3020 \\ \sum X_1Y & = 191305 \\ N & = 42 \end{array}$$

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1Y)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} = \frac{(3020 \times 169403) - (2635 \times 191305)}{(42 \times 169403) - (2635)^2} = 43,729$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_1Y) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} = \frac{(42 \times 191305) - (2635 \times 3020)}{(42 \times 169403) - (2635)^2} = 0,449$$

Sehingga Y atas X_1 adalah:

$$\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$$

Dengan memasukkan harga yang diperoleh di atas maka jumlah kuadrat yang berkaitan dengan uji linieritas dan uji keberartian dapat dihitung:

- a. Jumlah Kuadrat Total JK(T)

$$JK(T) = \sum Y^2 = 222908$$

- b. Jumlah JK(a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{N} = \frac{3020^2}{42} = 217152,381$$

- c. Jumlah JK(b/a)

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \left[\sum X_1Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \right] = 0,449 \times \left[191305 - \left(\frac{2635 \times 3020}{42} \right) \right] \\ &= 824,516 \end{aligned}$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JK(S)

$$\begin{aligned} \text{JK(S)} &= \text{JK(T)} - \text{JK(a)} - \text{JK}(\frac{b}{a}) = 222908 - 217152,381 - 824,516 \\ &= 4931,103 \end{aligned}$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$\text{JK(G)} = \sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{N_i}$$

Tabel 7. Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat JK (G) Y atas X_1

No.	X_1	K	Y	Y^2	$\sum Y$	$(\sum Y)^2$	$\sum Y^2$	JK (G)
1	30	1	48	2304				
2	43	2	76	5776	138	19044	9620	98,000
3	43		62	3844				
4	49	3	62	3844				
5	50	4	85	7225	148	21904	11194	242,000
6	50		63	3969				
7	53	5	71	5041				
8	54	6	62	3844				
9	56	7	60	3600	136	18496	9376	128,000
10	56		76	5776				
11	59	8	88	7744	226	51076	17364	338,667
12	59		76	5776				
13	59		62	3844				
14	60	9	52	2704				
15	61	10	84	7056				
16	62	11	69	4761	140	19600	9802	2,000
17	62		71	5041				
18	63	12	74	5476	203	41209	13821	84,667
19	63		61	3721				
20	63		68	4624				
21	64	13	71	5041	142	20164	10082	0,000
22	64		71	5041				
23	65	14	94	8836				
24	66	15	50	2500	106	11236	5636	18,000
25	66		56	3136				
26	68	16	76	5776				
27	69	17	70	4900	380	144400	29714	834,000

28	69		82	6724				
29	69		75	5625				
30	69		57	3249				
31	69		96	9216				
32	71	18	58	3364	138	19044	9764	242,000
33	71		80	6400				
34	72	19	84	7056	168	28224	14112	0,000
35	72		84	7056				
36	73		88	7744				
37	73	20	76	5776	246	60516	20244	72,000
38	73		82	6724				
39	74		62	3844				
40	74	21	76	5776	215	46225	15549	140,667
41	74		77	5929				
42	75	22	85	7225				
J U M L A H								2200,000

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK(TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) = 4931,103 - 2200,000 \\ &= 2731,103 \end{aligned}$$

Rata-rata jumlah kuadrat RJK didapat dari hasil bagi JK dengan db masing-masing dihitung seperti di bawah ini:

g. Varians (S^2_{reg}) = RJK(a)

$$RJK(a) = JK(a) = 217152,381$$

h. Varians (S^2_{reg}) = RJK($^b/a$)

$$RJK(^b/a) = JK(^b/a) = 824,516$$

i. Varians Residu (S^2_{res}) = RJK(S)

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{N-2} = \frac{4931,103}{42-2} = 123,278$$

j. Varians Tuna Cocok (S^2_{TC}) = RJK(TC)

$$RJK(TC) = \frac{JK(TC)}{K-2} = \frac{2731,103}{22-2} = 136,555$$

$$\begin{aligned}
\text{db Total} &= N = 42 \\
\text{db (a)} &= 1 \\
\text{db (b/a)} &= 1 \\
\text{db Sisa} &= N - 2 = 42 - 2 = 40 \\
\text{db Tuna Cocok} &= K - 2 = 22 - 2 = 20 \\
\text{db Kekeliruan} &= N - K = 42 - 22 = 20
\end{aligned}$$

k. Varians Kekeliruan ($S^2 G$) = $RJK(G)$

$$RJK(G) = \frac{JK(G)}{N - K} = \frac{2200,000}{42 - 22} = 110,000$$

l. Uji Linearitas digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{136,555}{110,000} = 1,241$$

Dengan mengkonsultasikan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan taraf 0,05 $dk = K - 2$ (db = 20) sebagai pembilang, dan ($dk = 20$) sebagai penyebut, diperoleh $F_{tabel} = 2,12$. Maka didapat $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,241 < 2,12$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan linearitas: $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$ adalah linier.

m. Uji Keberartian digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{824,516}{123,278} = 6,688$$

Dari tabel distribusi F_{tabel} dengan taraf 0,05 $dk = 1 : 40 = 4,08$. Dengan mengkonsultasikan F_{hitung} terhadap F_{tabel} dengan $dk = 1 : 40$ diperoleh harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,688 > 4,08$) dapat disimpulkan nilai koefisien Komitmen Afektif Guru atas Kepemimpinan Spiritual linear.

2. Uji Linearitas Komitmen Afektif Guru atas Komunikasi Interpersonal

Dari data terdahulu diperoleh:

$$\begin{array}{ll}
\sum X_2 &= 3008 & \sum Y &= 3020 \\
\sum X_2^2 &= 218472 & \sum X_2 Y &= 217855 \\
\sum Y^2 &= 222908 & N &= 42
\end{array}$$

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2 Y)}{(N \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2} = \frac{(3020 \times 218472) - (3008 \times 217855)}{(42 \times 218472) - (3008)^2} = 35,047$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_2 Y) - (\sum X_2) \cdot (\sum Y)}{(N \cdot \sum X_2) - (\sum X_2)^2} = \frac{(42 \times 217855) - (3008 \times 3020)}{(42 \times 218472) - (3008)^2} = 0,515$$

Sehingga Y atas X_2 adalah:

$$\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2$$

Dengan memasukkan harga yang diperoleh di atas maka jumlah kuadrat yang berkaitan dengan uji linieritas dan uji keberartian dapat dihitung:

- a. Jumlah Kuadrat Total JK(T)

$$JK(T) = \sum Y^2 = 222908$$

- b. Jumlah JK(a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{N} = \frac{3020^2}{42} = 217152,381$$

- c. Jumlah JK(b/a)

$$JK(b/a) = b \left[\sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \right] = 0,515 \times \left[217855 - \left(\frac{3008 \times 3020}{42} \right) \right]$$

$$= 805,652$$

- d. Jumlah Kuadrat Sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a) = 222908 - 217152,381 - 805,625$$

$$= 4949,967$$

- e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{N_i}$$

Tabel 8. Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat JK (G) Y atas X₂

No.	X ₁	K	Y	Y ²	ΣY	(ΣY) ²	ΣY ²	JK (G)
1	50	1	62	3844				
2	55	2	60	3600				
3	58	3	56	3136				
4	61	4	62	3844				
5	63	5	74	5476	222	49284	16446	18,000
6	63		77	5929				
7	63		71	5041				
8	64	6	50	2500				
9	65	7	76	5776	191	36481	12449	288,667
10	65		63	3969				
11	65		52	2704				
12	66	8	76	5776				
13	67	9	58	3364				
14	68	10	76	5776	136	18496	9376	128,000
15	68		60	3600				
16	70	11	62	3844				
17	71	12	76	5776	218	47524	16020	178,667
18	71		80	6400				
19	71		62	3844				
20	72	13	88	7744	255	65025	22001	326,000
21	72		71	5041				
22	72		96	9216				
23	73	14	82	6724	323	104329	26129	46,750
24	73		75	5625				
25	73		82	6724				
26	73		84	7056				
27	74	15	70	4900	203	41209	13785	48,667
28	74		62	3844				
29	74		71	5041				
30	75	16	69	4761				
31	76	17	61	3721	145	21025	10777	264,500
32	76		84	7056				
33	77	18	76	5776				
34	78	19	85	7225				
35	81	20	57	3249	286	81796	20874	425,000
36	81		76	5776				
37	81		85	7225				

38	81		68	4624				
39	82	21	94	8836				
40	86	22	48	2304				
41	87	23	88	7744				
42	93	24	84	7056				
J U M L A H								1724,250

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK(TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) = 4949,967 - 1724,20 \\ &= 3225,717 \end{aligned}$$

Rata-rata jumlah kuadrat RJK didapat dari hasil bagi JK dengan db masing-masing dihitung seperti di bawah ini:

g. Varians (S^2_{reg}) = RJK(a)

$$RJK(a) = JK(a) = 217152,381$$

h. Varians (S^2_{reg}) = RJK($^{b/a}$)

$$RJK(^{b/a}) = JK(^{b/a}) = 805,652$$

i. Varians Residu (S^2_{res}) = RJK(S)

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{N-2} = \frac{4949,967}{42-2} = 123,749$$

j. Varians Tuna Cocok (S^2_{TC}) = RJK(TC)

$$RJK(TC) = \frac{JK(TC)}{K-2} = \frac{3225,717}{24-2} = 146,624$$

$$\text{db Total} = N = 42$$

$$\text{db (a)} = 1$$

$$\text{db } (^{b/a}) = 1$$

$$\text{db Sisa} = N - 2 = 42 - 2 = 40$$

$$\text{db Tuna Cocok} = K - 2 = 24 - 2 = 22$$

$$\text{db Kekeliruan} = N - K = 42 - 24 = 18$$

k. Varians Kekeliruan ($S^2 G$) = RJK(G)

$$RJK(G) = \frac{JK(G)}{N - K} = \frac{1724,250}{42 - 24} = 95,792$$

l. Uji Linearitas digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{146,624}{95,792} = 1,531$$

Dengan mengkonsultasikan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan taraf 0,05 dk = K - 2 (db = 22) sebagai pembilang, dan (dk = 18) sebagai penyebut, diperoleh $F_{tabel} = 2,15$. Maka didapat $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,531 < 2,15$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan linearitas: $\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2$ adalah linier.

m. Uji Keberartian digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{805,652}{123,749} = 6,510$$

Dari tabel distribusi F_{tabel} dengan taraf 0,05 dk = 1 : 40 = 4,08. Dengan mengkonsultasikan F_{hitung} terhadap F_{tabel} dengan dk = 1 : 40 diperoleh harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,510 > 4,08$) dapat disimpulkan nilai koefisien komitmen afektif guru atas komunikasi interpersonal linear.

Lampiran VIII Uji Normalitas Variabel Penelitian

Uji normalitas yang digunakan adalah Uji Lilliefors. Untuk menerima atau menolak hipotesis, kita bandingkan L_0 ini dengan nilai L_{tabel} yang diambil dari tabel lilliefors. Kriterianya adalah: tolak hipotesis bahwa populasi berdistribusi normal L_0 yang diperoleh dari data pengamatan lebih besar dari L_{tabel} pada daftar Tabel Lilliefors.

1. Uji Lilliefors Variabel Y atas X_1

Dari perhitungan terdahulu diperoleh data-data sebagai berikut:

$$\bar{X}_1 = 62,738$$

$$SD = 9,866$$

$$N = 42$$

$$\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1 \text{ (persamaan linearitas Y atas } X_1\text{)}$$

Contoh perhitungan untuk no. 1

$$X_1 = 66$$

$$\hat{Y} = 43,729 + (0,449 \times 66) = 62,738$$

$$X_i = 66 - 62,738 = 3,262$$

$$Z_i = \frac{X_i}{SD} = \frac{3,262}{9,866} = 0,331$$

$$F(Z_i) = 0,009$$

$$[F(Z_i) - S(Z_i)] = 0,009 - 0,024 = 0,015$$

Tabel 9. Lilliefors Variabel Y atas X_1

No	X_1	Y	\hat{Y}	X_i	Z_i	F(Z_i)	S(Z_i)	F(Z_i) - S(Z_i)
1	66	50	73,370	-23,370	-2,369	0,009	0,024	0,015
2	60	52	70,675	-18,675	-1,893	0,029	0,048	0,018
3	69	57	74,717	-17,717	-1,796	0,036	0,071	0,035
4	71	58	75,615	-17,615	-1,785	0,037	0,095	0,058
5	66	56	73,370	-17,370	-1,761	0,039	0,119	0,080
6	74	62	76,962	-14,962	-1,517	0,065	0,143	0,078
7	63	61	72,022	-11,022	-1,117	0,132	0,167	0,035
8	30	48	57,202	-9,202	-0,933	0,175	0,190	0,015
9	56	60	68,879	-8,879	-0,900	0,184	0,214	0,030
10	59	62	70,226	-8,226	-0,834	0,202	0,238	0,036

11	54	62	67,981	-5,981	-0,606	0,272	0,262	0,010
12	69	70	74,717	-4,717	-0,478	0,316	0,286	0,031
13	63	68	72,022	-4,022	-0,408	0,342	0,310	0,032
14	49	62	65,735	-3,735	-0,379	0,352	0,333	0,019
15	50	63	66,184	-3,184	-0,323	0,373	0,357	0,016
16	62	69	71,573	-2,573	-0,261	0,397	0,381	0,016
17	64	71	72,471	-1,471	-0,149	0,441	0,405	0,036
18	64	71	72,471	-1,471	-0,149	0,441	0,429	0,012
19	43	62	63,040	-1,040	-0,105	0,458	0,452	0,006
20	74	76	76,962	-0,962	-0,098	0,461	0,476	0,015
21	62	71	71,573	-0,573	-0,058	0,477	0,500	0,023
22	73	76	76,513	-0,513	-0,052	0,479	0,524	0,045
23	74	77	76,962	0,038	0,004	0,502	0,548	0,046
24	69	75	74,717	0,283	0,029	0,511	0,571	0,060
25	68	76	74,268	1,732	0,176	0,570	0,595	0,026
26	63	74	72,022	1,978	0,200	0,579	0,619	0,040
27	53	71	67,531	3,469	0,352	0,637	0,643	0,005
28	71	80	75,615	4,385	0,444	0,672	0,667	0,005
29	73	82	76,513	5,487	0,556	0,711	0,690	0,020
30	59	76	70,226	5,774	0,585	0,721	0,714	0,007
31	56	76	68,879	7,121	0,722	0,765	0,738	0,027
32	69	82	74,717	7,283	0,738	0,770	0,762	0,008
33	75	85	77,412	7,588	0,769	0,779	0,786	0,007
34	72	84	76,064	7,936	0,804	0,789	0,810	0,020
35	72	84	76,064	7,936	0,804	0,789	0,833	0,044
36	73	88	76,513	11,487	1,164	0,878	0,857	0,021
37	61	84	71,124	12,876	1,305	0,904	0,881	0,023
38	43	76	63,040	12,960	1,314	0,906	0,905	0,001
39	59	88	70,226	17,774	1,802	0,964	0,929	0,036
40	50	85	66,184	18,816	1,907	0,972	0,952	0,019
41	65	94	72,921	21,079	2,137	0,984	0,976	0,007
42	69	96	74,717	21,283	2,157	0,985	1,000	0,015

Dari hasil perhitungan pada Tabel 33. diperoleh L_0 yang terbesar 0,080. Dengan $N = 42$ dan taraf nyata 5% dari daftar tabel diperoleh $L_{\text{tabel}} = 0,137$. Maka $L_0 < L_{\text{tabel}}$ ($0,080 < 0,137$) sehingga disimpulkan variabel data Y atas X_2 berdistribusi normal.

2. Uji Lilliefors Variabel Y atas X_2

Dari perhitungan terdahulu diperoleh data-data sebagai berikut:

$$\bar{X}_2 = 71,619$$

$$SD = 8,510$$

$$N = 42$$

$$\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2 \text{ (persamaan linearitas Y atas } X_2\text{)}$$

Contoh perhitungan untuk no. 1

$$X_2 = 86$$

$$\hat{Y} = 35,047 + (0,515 \times 86) = 71,619$$

$$X_i = 86 - 71,619 = 14,381$$

$$Z_i = \frac{X_i}{SD} = \frac{14,381}{8,510} = 1,690$$

$$F(Z_i) = 0,000$$

$$[F(Z_i) - S(Z_i)] = 0,000 - 0,024 = 0,024$$

Tabel 10. Lilliefors Variabel Y atas X_2

No	X_2	Y	\hat{Y}	X_i	Z_i	F(Z_i)	S(Z_i)	F(Z_i) - S(Z_i)
1	86	48	79,306	-31,306	-3,679	0,000	0,024	0,024
2	81	57	76,733	-19,733	-2,319	0,010	0,048	0,037
3	64	50	67,984	-17,984	-2,113	0,017	0,071	0,054
4	65	52	68,498	-16,498	-1,939	0,026	0,095	0,069
5	76	61	74,159	-13,159	-1,546	0,061	0,119	0,058
6	67	58	69,528	-11,528	-1,355	0,088	0,143	0,055
7	74	62	73,130	-11,130	-1,308	0,095	0,167	0,071
8	71	62	71,586	-9,586	-1,126	0,130	0,190	0,060
9	70	62	71,072	-9,072	-1,066	0,143	0,214	0,071
10	58	56	64,896	-8,896	-1,045	0,148	0,238	0,090
11	81	68	76,733	-8,733	-1,026	0,152	0,262	0,109
No	X_2	Y	\hat{Y}	X_i	Z_i	F(Z_i)	S(Z_i)	F(Z_i) - S(Z_i)
12	65	63	68,498	-5,498	-0,646	0,259	0,286	0,027
13	75	69	73,645	-4,645	-0,546	0,293	0,310	0,017
14	61	62	66,440	-4,440	-0,522	0,301	0,333	0,032
15	55	60	63,352	-3,352	-0,394	0,347	0,357	0,010
16	74	70	73,130	-3,130	-0,368	0,357	0,381	0,024
17	74	71	73,130	-2,130	-0,250	0,401	0,405	0,004
18	72	71	72,101	-1,101	-0,129	0,449	0,429	0,020
19	81	76	76,733	-0,733	-0,086	0,466	0,452	0,013
20	68	71	70,042	0,958	0,113	0,545	0,476	0,069
21	93	84	82,908	1,092	0,128	0,551	0,500	0,051
22	50	62	60,779	1,221	0,143	0,557	0,524	0,033

23	77	76	74,674	1,326	0,156	0,562	0,548	0,014
24	73	75	72,615	2,385	0,280	0,610	0,571	0,039
25	63	71	67,469	3,531	0,415	0,661	0,595	0,066
26	71	76	71,586	4,414	0,519	0,698	0,619	0,079
27	68	76	70,042	5,958	0,700	0,758	0,643	0,115
28	63	74	67,469	6,531	0,767	0,779	0,667	0,112
29	66	76	69,013	6,987	0,821	0,794	0,690	0,104
30	65	76	68,498	7,502	0,881	0,811	0,714	0,097
31	87	88	79,820	8,180	0,961	0,832	0,738	0,094
32	81	85	76,733	8,267	0,971	0,834	0,762	0,072
33	71	80	71,586	8,414	0,989	0,839	0,786	0,053
34	73	82	72,615	9,385	1,103	0,865	0,810	0,055
35	73	82	72,615	9,385	1,103	0,865	0,833	0,032
36	63	77	67,469	9,531	1,120	0,869	0,857	0,011
37	78	85	75,189	9,811	1,153	0,876	0,881	0,005
38	76	84	74,159	9,841	1,156	0,876	0,905	0,029
39	73	84	72,615	11,385	1,338	0,910	0,929	0,019
40	72	88	72,101	15,899	1,868	0,969	0,952	0,017
41	82	94	77,247	16,753	1,969	0,975	0,976	0,001
42	72	96	72,101	23,899	2,808	0,998	1,000	0,002

Dari hasil perhitungan pada Tabel 34. diperoleh L_0 yang terbesar 0,115. Dengan $N = 42$ dan taraf nyata 5% dari daftar tabel diperoleh $L_{\text{tabel}} = 0,137$. Maka $L_0 < L_{\text{tabel}}$ ($0,115 < 0,137$) sehingga disimpulkan variabel data Y atas X_2 berdistribusi normal.

Lampiran IX Uji Homogenitas Varians Data

Untuk menentukan homogenitas varians dihitung dengan menggunakan rumus varians gabungan dan harga satuan, yaitu:

$$S^2 = \frac{\sum(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\sum(N_i - 1)}$$

dan

$$B = (\log S^2) \cdot (N - 1)$$

Harga satuan yang diperoleh dengan rumus tersebut dimasukkan ke dalam Chi-Kuadrat dengan Uji Barlett yaitu:

$$\chi^2 = (\ln 10) \cdot [B - \sum\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}]$$

- a. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokkan Data Y Berdasarkan Skor X_1

Untuk lebih mempermudah perhitungan homogenitas varians pengelompokkan data Y berdasarkan skor X_1 dimasukkan ke dalam Tabel 35 berikut.

Tabel 11. Pengelompokkan Data Komitmen Afektif Guru (Y) Berdasarkan Kepemimpinan Spiritual (X_1)

No.	X_1	Kelompok	N1	Y
1	30	1	1	48
2	43	2	2	76
3	43			62
4	49	3	1	62
5	50	4	2	85
6	50			63
7	53	5	1	71
8	54	6	1	62
9	56	7	2	60
10	56			76
No.	X_1	Kelompok	N1	Y
11	59	8	3	88

12	59			76
13	59			62
14	60	9	1	52
15	61	10	1	84
16	62	11	2	69
17	62			71
18	63	12	3	74
19	63			61
20	63			68
21	64	13	2	71
22	64			71
23	65	14	1	94
24	66	15	2	50
25	66			56
26	68	16	1	76
27	69	17	5	70
28	69			82
29	69			75
30	69			57
31	69			96
32	71	18	2	58
33	71			80
34	72	19	2	84
35	72			84
36	73	20	3	88
37	73			76
38	73			82
39	74	21	3	62
40	74			76
41	74			77
42	75	22	1	85

Tabel 12. Uji Homogenitas Varians Data Pengelompokkan Komitmen Afektif Guru (Y) Berdasarkan Kepemimpinan Spiritual (X₁)

Kelompok	Dk	Si	Si ²	log Si ²	dk . Si ²	dk . log Si ²
1	1	7,000	49,000	1,690	49,000	1,690
2	1	11,000	121,000	2,083	121,000	2,083
3	1	8,000	64,000	1,806	64,000	1,806
4	2	8,957	80,222	1,904	160,444	3,809
5	1	1,000	1,000	0,000	1,000	0,000
6	2	4,478	20,056	1,302	40,111	2,604
7	1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
8	1	3,000	9,000	0,954	9,000	0,954
9	4	10,000	100,000	2,000	400,000	8,000
10	1	11,000	121,000	2,083	121,000	2,083
11	1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
12	2	4,243	18,000	1,255	36,000	2,511
13	2	3,771	14,222	1,153	28,444	2,306
Jumlah	20				1030,000	27,846

Dihitung varians gabungan:

$$\begin{aligned}
 S^2 &= \frac{\sum(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\sum(N_i - 1)} \\
 &= \frac{1030,000}{20} \\
 &= 51,500
 \end{aligned}$$

Dihitung harga satuan:

$$\begin{aligned}
 B &= (\log S^2) \cdot (N - 1) \\
 &= (\log 51,500) \cdot (20) \\
 &= 1,711 \times 20 \\
 &= 34,236
 \end{aligned}$$

Perhitungan Uji Barlett:

$$\begin{aligned}
 \chi^2 &= (\ln 10) \cdot [B - \sum\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}] \\
 &= 2,303 \times [34,236 - 27,846] \\
 &= 14,715
 \end{aligned}$$

Ternyata hasil perhitungan yang diperoleh $\chi^2 = 14,715$. Sedangkan harga χ^2_{tabel} dengan $dk = 20 - 1 = 19$ pada taraf signifikan 5% sebesar 30,1. Oleh karena $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ ($14,715 < 30,1$) maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

b. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokkan Data Y Berdasarkan Skor X_2

Untuk lebih mempermudah perhitungan homogenitas varians pengelompokkan data Y berdasarkan skor X_2 dimasukkan ke dalam Tabel 8. berikut.

Tabel 13. Pengelompokkan Data Komitmen Afektif Guru (Y) Berdasarkan Komunikasi Interpersonal (X_2)

No.	X_2	Kelompok	N1	Y
1	50	1	1	62
2	55	2	1	60
3	58	3	1	56
4	61	4	1	62
5	63	5	3	74
6	63			77
7	63			71
8	64	6	1	50
9	65	7	3	76
10	65			63
11	65			52
12	66	8	1	76
13	67	9	1	58
14	68	10	2	76
15	68			71
16	70	11	1	62
17	71	12	3	76
18	71			80
19	71			62
20	72	13	3	88
21	72			71
22	72			96

No.	X ₂	Kelompok	N1	Y
23	73	14	4	82
24	73			75
25	73			82
26	73			84
27	74	15	3	70
28	74			62
29	74			71
30	75	16	1	69
31	76	17	2	61
32	76			84
33	77	18	1	76
34	78	19	1	85
35	81	20	4	57
36	81			76
37	81			85
38	81			68
39	82	21	1	94
40	86	22	1	48
41	87	23	1	88
42	93	24	1	84

Tabel 14. Uji Homogenitas Varians Data Pengelompokkan Komitmen Afektif Guru (Y) Berdasarkan Komunikasi Interpersonal (X₂)

Kelompok	Dk	Si	Si ²	log Si ²	dk . Si ²	dk . log Si ²
1	2	2,121	4,500	0,653	9,000	1,306
2	2	8,721	76,056	1,881	152,111	3,762
3	1	2,500	6,250	0,796	6,250	0,796
4	2	5,185	26,889	1,430	53,778	2,859
5	2	7,778	60,500	1,782	121,000	3,564
6	3	1,876	3,521	0,547	10,563	1,640
7	2	2,357	5,556	0,745	11,111	1,489
8	1	11,500	132,250	2,121	132,250	2,121
9	3	7,794	60,7500	1,784	182,250	5,351
Jumlah	18				678,313	22,889

Dihitung varians gabungan:

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{\Sigma(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\Sigma(N_i - 1)} \\ &= \frac{678,313}{18} \\ &= 37,684 \end{aligned}$$

Dihitung harga satuan:

$$\begin{aligned} B &= (\log S^2) \cdot (N - 1) \\ &= (\log 37,684) \cdot (18) \\ &= 1,576 \times 18 \\ &= 28,371 \end{aligned}$$

Perhitungan Uji Barlett:

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) \cdot [B - \Sigma\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}] \\ &= 2,303 \times [28,371 - 22,889] \\ &= 12,623 \end{aligned}$$

Ternyata hasil perhitungan yang diperoleh $\chi^2 = 12,623$. Sedangkan harga χ^2_{tabel} dengan $dk = 18 - 1 = 17$ pada taraf signifikan 5% sebesar 27,6. Oleh karena $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ ($12,623 < 27,6$) maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

Lampiran X Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Afektif Guru

Persamaan garis linearitas dan koefisien korelasi ganda adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Koefisien-koefisien a, b₁ dan b₂ dicari dengan menggunakan rumus:

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2) \cdot (\sum X_1 Y) + (\sum X_1 X_2) (\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2 Y) + (\sum X_1 X_2) (\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)}$$

Untuk dapat melakukan perhitungan di atas terlebih dahulu dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{3020}{42} = 71,905$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{N} = \frac{2635}{42} = 62,738$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{N} = \frac{3008}{42} = 71,619$$

$$\sum \bar{Y} = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} = 222908 - \frac{3020^2}{42} = 5755,619$$

$$\sum \bar{X}_1 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} = 169403 - \frac{2635^2}{42} = 4088,119$$

$$\Sigma \bar{X}_2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{N} = 218472 - \frac{3008^2}{42} = 3041,905$$

$$\begin{aligned} \Sigma \overline{X_1 X_2} &= \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1) \cdot (\Sigma X_2)}{N} = 189012 - \frac{2635 \times 3008}{42} \\ &= 295,810 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma \overline{X_1 Y} &= \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1) \cdot (\Sigma Y)}{N} = 191305 - \frac{2635 \times 302}{42} \\ &= 1835,952 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma \overline{X_2 Y} &= \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2) \cdot (\Sigma Y)}{N} = 217855 - \frac{3008 \times 3020}{42} \\ &= 1565,476 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan harga-harga di atas ke dalam rumus, maka didapat:

$$b_1 = \frac{(3041,905 \times 1835,952) + (295,810 \times 1565,476)}{(4088,119 \times 3041,905) - 295,810} = 0,486$$

$$b_2 = \frac{(4088,119 \times 1565,476) + (295,810 \times 1835,952)}{(4088,119 \times 3041,905) - 295,810} = 0,558$$

$$\begin{aligned} a &= Y - a_1 X_1 - a_2 X_2 = 71,905 - (0,486 \times 62,738) - (0,558 \times 71,619) \\ &= 1,406 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,406 + 0,486 X_1 + 0,558 X_2$$

$$\begin{aligned} JK(R) &= a_1 \cdot \Sigma X_1 Y + a_2 \cdot \Sigma X_2 Y = (0,486 \times 1835,952) + (0,558 \times 1565,476) \\ &= 1766,946 \end{aligned}$$

$$JK(S) = \Sigma Y^2 - JK(R) = 5755,619 - 1766,946$$

$$= 3988,674$$

$$F_o = \frac{\left(\frac{JK(R)}{K} \right)}{\left(\frac{JK(S)}{N - K - 1} \right)} = \frac{\left(\frac{1766,946}{2} \right)}{\left(\frac{3988,674}{42 - 2 - 1} \right)} = 8,638$$

Dengan derajat kebebasan 2 : 39 didapat F_{tabel} pada taraf 0,05 = 3,23. Ternyata $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($8,638 > 3,23$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempunyai hubungan yang berarti atau linear terhadap Y dengan persamaan $\hat{Y} = 1,406 + 0,486 X_1 + 0,558 X_2$.

Lampiran XI

Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Untuk menentukan besarnya hubungan masing-masing variabel prediktor terlebih dahulu dihitung besar nilai r dengan menggunakan rumus product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{(N \cdot \sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(N \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Spritual dengan Komitmen Afektif Guru

Dihitung besar r_{X_1Y} dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \sum X_1 & = 2635 & \sum X_1^2 & = 169403 \\ \sum Y & = 3020 & \sum Y^2 & = 222908 \\ \sum X_1Y & = 191305 & N & = 42 \end{array}$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_1Y} = \frac{(42 \times 191305) - (2635 \times 3020)}{\sqrt{[(42 \times 169403) - (2635)^2] \times [(42 \times 222908) - (3020)^2]}} = 0,379$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 42$, diperoleh $r_{tabel} = 0,304$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,379 > 0,304$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 terhadap Y .

Dengan besar $r_{X_1Y} = 0,379$ dihitung besar angka keberartian korelasi variabel X_1 terhadap Y . Untuk itu dipergunakan rumus:

$$t = \frac{r_{X_1Y} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r_{X_1Y}^2)}} = \frac{0,379 \times \sqrt{(42-2)}}{\sqrt{(1-0,379^2)}} = 2,586$$

Dari daftar distribusi t dengan dk = 40 dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,68$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,586 > 1,68$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan berarti antara variabel X_1 dengan Y.

2. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Afektif Guru

Dihitung besar r_{X_2Y} dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \Sigma X_2 & = 3008 & \Sigma X_2^2 & = 218472 \\ \Sigma Y & = 3020 & \Sigma Y^2 & = 222908 \\ \Sigma X_2Y & = 217855 & N & = 42 \end{array}$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_2Y} = \frac{(42 \times 217855) - (3008 \times 3020)}{\sqrt{[(42 \times 218472) - (3008)^2] \times [(42 \times 222908) - (3020)^2]}} = 0,374$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 42$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,304$. Dengan demikian harga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,374 > 0,304$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_2 dengan Y.

Dengan besar $r_{X_2Y} = 0,374$ dihitung besar angka keberartian korelasi variabel X_2 terhadap Y. Untuk itu dipergunakan rumus:

$$t = \frac{r_{X_2Y} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r_{X_2Y}^2)}} = \frac{0,374 \times \sqrt{(42-2)}}{\sqrt{(1-0,374^2)}} = 2,552$$

Dari daftar distribusi t dengan dk = 40 dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,68$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,552 > 1,68$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara variabel X_2 dengan Y.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Spritual dengan Komunikasi Interpersonal

Dihitung besar $r_{X_2X_1}$ dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \Sigma X_1 & = 2635 & \Sigma X_1^2 & = 169403 \\ \Sigma X_2 & = 3008 & \Sigma X_2^2 & = 218472 \\ \Sigma X_1 X_2 & = 189012 & N & = 42 \end{array}$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_1X_2} = \frac{(42 \times 189012) - (2635 \times 3008)}{\sqrt{[(42 \times 169403) - (2635)^2] \times [(42 \times 218472) - (3008)^2]}} = 0,084$$

Lampiran XII

Perhitungan Korelasi Parsial Antara Variabel Penelitian

1. Hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dengan Komitmen Afektif Guru, dimana Komunikasi Interpersonal dikontrol

Diperoleh harga-harga sebagai berikut:

$$r_{X_1Y} = 0,379$$

$$r_{X_2Y} = 0,374$$

$$r_{X_1X_2} = 0,084$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{y,1.2} = \frac{r_{X_1Y} - [(r_{X_2Y}) \cdot (r_{X_1X_2})]}{\sqrt{[(1 - r_{X_2Y}^2) \cdot (1 - r_{X_1X_2}^2)]}} = \frac{0,379 - [0,374 \times 0,084]}{\sqrt{[(1 - 0,374^2) \cdot (1 - 0,084^2)]}} = 0,376$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 42$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,304$. Dengan demikian harga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,376 > 0,304$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 terhadap Y , dengan variabel X_2 dikontrol.

Dengan besar $r_{y,1.2} = 0,376$ dihitung besar angka keberartian korelasi parsial antara variabel X_1 dengan Y menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_{y-1,2} \sqrt{(N-3)}}{\sqrt{(1 - r_{y-1,2}^2)}} = \frac{0,376 \sqrt{(42-3)}}{\sqrt{(1 - 0,376^2)}} = 2,531$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 42$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,531 > 1,68$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi parsial yang berarti antara variabel X_1 dengan Y , dimana variabel X_2 dikontrol.

2. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Afektif Guru, dimana Kepemimpinan Spritual dikontrol

Diperoleh harga-harga sebagai berikut:

$$r_{X_1Y} = 0,379$$

$$r_{X_2Y} = 0,374$$

$$r_{X_1X_2} = 0,084$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{y,2,1} = \frac{r_{X_2Y} - [(r_{X_1Y}) \cdot (r_{X_1X_2})]}{\sqrt{[(1 - r_{X_1Y}^2) \cdot (1 - r_{X_1X_2}^2)]}} = \frac{0,374 - [0,379 \times 0,084]}{\sqrt{[(1 - 0,379^2) \cdot (1 - 0,084^2)]}} = 0,371$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 42$, diperoleh $r_{tabel} = 0,304$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,371 > 0,304$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_2 terhadap Y , dimana variabel X_1 dikontrol.

Dengan besar $r_{y,2,1} = 0,371$ dihitung besar angka keberartian korelasi parsial antara variabel X_2 dengan Y menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_{y-2,1} \sqrt{(N-3)}}{\sqrt{(1-r_{y-2,1}^2)}} = \frac{0,371 \sqrt{(42-3)}}{\sqrt{(1-0,371^2)}} = 2,497$$

Dari daftar distribusi t dengan dk = 42 dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,68$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,497 > 1,68$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi parsial yang berarti antara variabel X_2 dengan Y, dimana variabel X_1 dikontrol.

Lampiran XIII

Perhitungan Korelasi Ganda antara Kepemimpinan Spritual dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif Guru

Untuk mendapatkan hubungan antara kepemimpinan spritual dan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan komitmen afektif guru dihitung harga r dengan menggunakan rumus korelasi ganda (korelasi multipel), sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK(R)}{\Sigma Y^2}$$

Kemudian nilai r diperoleh dari rumus:

$$r_{y(1,2)} = \sqrt{R}$$

Dengan menggunakan hasil perhitungan $JK(R)$ dan ΣY^2 diperoleh nilai:

$$JK(R) = 1766,946$$

$$\Sigma Y^2 = 5755,619$$

Maka:

$$R^2 = \frac{1766,946}{5755,619} = 0,307$$

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{0,372} = 0,554$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 42$, diperoleh $r_{tabel} = 0,304$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,554 > 0,304$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Untuk menguji keberartian korelasi ganda digunakan rumus:

$$F_h = \frac{\left(\frac{R^2}{K}\right)}{\left[\frac{(1-R^2)}{(N-K-1)}\right]} = \frac{\left(\frac{0,307}{2}\right)}{\left[\frac{(1-0,307)}{(42-2-1)}\right]} = 8,638$$

dk pembilang = 2 (banyak variabel bebas); dk penyebut = 39, pada taraf signifikan 5% diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,23$. Dengan demikian didapat bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($8,638 > 3,23$) dapat disimpulkan bahwa korelasi ganda berarti.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jl. Wiliem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
 Email ; ftk@uinsu.ac.id

Nomor : B- 3614 /ITK/ITK.IV.12/HM.03/02/2020

Medan, 27 Februari 2020

Lamp. : -

Hal : Izin Research

Kepada Yth.
 Kepala SMK Tritech Informatika Medan

di –
 Medan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, diberitahukan bahwa dalam proses mencapai Gelar Magister Strata Dua (S2) Bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan untuk menyelesaikan tugas akhir (menyusun tesis), untuk itu kami tugaskan mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Annisa
 NIM : 0332183027
 Sem/Jur : IV/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal yang dimaksud, kami mohon memberikan izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan research di **SMK Tritech Informatika Medan** guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan tesis yang berjudul: **Hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif Guru di SMK Tritech Informatika Medan.**

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

Wassalam,
 An, Dekan
 Ketua Program Magister MPI


Tembusan:

Dekan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



YAYASAN PENDIDIKAN TRIADI TEKNOLOGI
SMK TRITECH INFORMATIKA
SMK IT MODERN

Jl. Bhayangkara No. 484 Telp. (061) 6635991 (Hunting) Fax. (061)-6641576
 E-mail : smktritech@tritech.sch.id Website : www.tritech.sch.id

Nomor : 422/412/SMK.TI.MN/VIII/2020
 Lamp : ---
 H a l : Surat Keterangan

Medan, 24 Agustus 2020

Kepada Yth :
 Kementrian Agama Republik Indonesia
 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 Jl. Williem Iskandar Pasar. V
 Medan

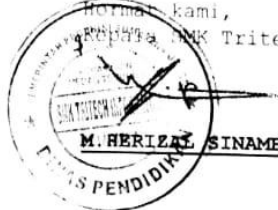
Dengan hormat,

Menindak lanjuti surat Nomor : B-3614/ITK/ITK.IV.12/HM.03/02/2020
 Perihal Izin Research, dengan ini Kepala SMK Tritech Informatika
 menerangkan bahwa :

Nama : Annisa
 NIM : 0332183027
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Jenjang Studi : S 2

Nama yang tercantum diatas benar telah selesai melaksanakan Research
 dengan Judul "Hubungan antara Kepemimpinan Spritual dan Komunikasi
 Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komitmen Efektif Guru di SMK
 Tritech Informatika Medan".

Demikian hal ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,
 Kepala SMK Tritech Informatika,

M. HERIZAL SINAMBELA, S.Pd.I

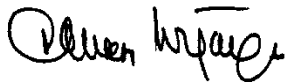
Tembusan :

1. YP. Triadi Teknologi
2. Yang Berkepentingan

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

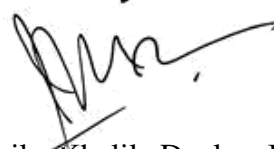
**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KOMITMEN AFEKTIF
GURU DI SMK TRITECH INFORMATIKA MEDAN**

Pembimbing I



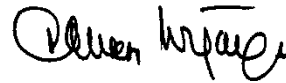
Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd
NIP: 19740407 200701 1 037

Pembimbing II,



Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP: 19760620 200312 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Magister MPI
FITK UIN SU Medan



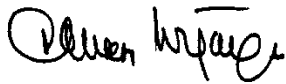
Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd
NIP: 19740407 200701 1 037

Nama : ANNISA
No. Registrasi : 0332183027
Angkatan : III (Tiga)

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

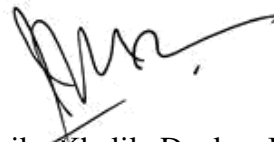
**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KOMITMEN AFEKTIF
GURU DI SMK TRITECH INFORMATIKA MEDAN**

Pembimbing I



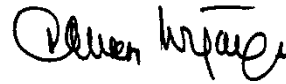
Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd
NIP: 19740407 200701 1 037

Pembimbing II



Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP: 19760620 200312 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Magister MPI
FITK UIN SU Medan



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




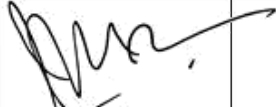

Nama : ANNISA
No. Registrasi : 0332183027
Angkatan : III (Tiga)

BUKTI PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL TESIS

Nama : ANNISA

NIM : 0332183027

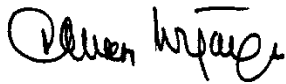
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN			
ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR PROPOSAL			
NO	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Candra Wijaya, M. Pd (Ketua Prodi)		
2	Dr. Yahfizham, M. Cs (Sekretaris Prodi)		
3	Dr. Candra Wijaya, M. Pd (Pembimbing I)		
4	Dr. Nurika Khalila Daulay, MA (Pembimbing II)		
5	Dr. Muhammad Rifa'i, M. Pd (Penguji)		

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

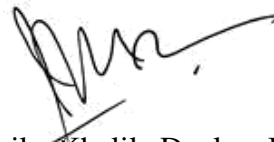
**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KOMITMEN AFEKTIF
GURU DI SMK TRITECH INFORMATIKA MEDAN**

Pembimbing I



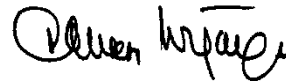
Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd
NIP: 19740407 200701 1 037

Pembimbing II,



Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP: 19760620 200312 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Magister MPI
FITK UIN SU Medan



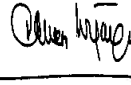
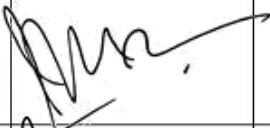



Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd
NIP: 19740407 200701 1 037


Nama : ANNISA
No. Registrasi : 0332183027
Angkatan : III (Tiga)

BUKTI PERBAIKAN SEMINAR HASIL PENELITIAN


Nama : ANNISA
 NIM : 0332183027
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN			
ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR HASIL PENELITIAN			
NO	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Candra Wijaya, M. Pd (Ketua Prodi)		
2	Dr. Yahfizham, M. Cs (Sekretaris Prodi)		
3	Dr. Candra Wijaya, M. Pd (Pembimbing I)		
4	Dr. Nurika Khalila Daulay, MA (Pembimbing II)		
5	Dr. Muhammad Rifa'i, M. Pd (Penguji)		

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



KARTU BIMBINGAN TESIS
TAHUN AKADEMIK 2019/ 2020



PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

NAMA	ANNISA
NIM	05121035037
Program Studi	Manajemen Pendidikan Islam Murni
Konsentrasi	Manajemen Pendidikan Islam Murni
Pembimbing I	Dr. Chandra Wijaya, M.Pd
Pembimbing II	Dr. Nurika Kharis Dwiay, MA
Judul Tesis	Hubungan antara Kemampuan Spasial dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Komunikasi Guru di SAK TRITEZI MESSENGER MEDAN

Caution:

1. Kartu saat bimbingan tesis ini harus diisi dan dibawakan ke dosen pembimbing.
2. Kartu ini juga harus dilengkapi sebagai syarat pada pendaftaran sidang tesis.


Desember 2019

Pembimbing I

No	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	20/01/2020	Bimbingan Judul Tesis	/
2	06/02/2020	Revisi Proposal Tesis	/
3	14/02/2020	Ace Proposal Tesis	/
4	14/07/2020	Ditentukan Sampel dan Tesis serta un sampel dan keseluruhan materi	/
5	29/07/2020	Pelaksanaan sidang data penelitian	/
6	28/07/2020	Ace Tesi - lampiran tahap selesai awal	/
7			
8			
9			
10			
11			
12			

Pembimbing II

No	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	29/01/2020	Perencanaan Proposal dan konsultasi	
2	06/02/2020	Revisi Tesi dan penulisan proposal	
3	14/02/2020	Ace proposal, lanjut ke sidang sidang data, dan keseluruhan materi	
4	14/07/2020	Revisi seluruh keseluruhan pada penulisan proposal	
5	19/07/2020	Revisi, penulisan proposal, keseluruhan materi, yang ditinjau dari materi, keseluruhan materi, keseluruhan materi, keseluruhan materi	
6	05/08/2020	Revisi proposal, keseluruhan materi, keseluruhan materi, keseluruhan materi	
7	11/08/2020	Pelaksanaan sidang, keseluruhan materi, keseluruhan materi	
8	12/08/2020	Ace Tesi - lampiran tahap selesai awal	
9	21/08/2020	Konsultasi dan lampiran Tesi Teso Keseluruhan Materi	
10			
11			
12			

Medan, 2019
 an, Dekan
 Ketua Program Magister
 Manajemen Pendidikan Islam

DR. CAHELA WIDAYANTI, M.Pd
 NIP. 19740407 200701 1 007

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : ANNISA
2. NIM : 0332183027
3. Tempat/Tgl Lahir : Bulumario, 02 Juli 1997
4. Alamat : Jl. Perjuangan Gg. Perbatasan No. 1 Medan
Perjuangan
5. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Linggom Saparuddin
 - b. Ibu : Nurwahyina, S. Pd. I
6. Alamat Orangtua : Sipirok, Kabupaten Tapanuli Selatan
7. Anak ke- : 1 dari 2 bersaudara

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 104460 Sipirok : 2002-2008
2. MTs Negeri 1 Padang Sidimpuan : 2008-2011
3. MAN 2 Padang Sidimpuan : 2011-2014
4. Prodi MPI FITK UIN Sumatera Utara : 2014-2018
5. Program Magister MPI Pascasarjana UIN-SU : 2018-2020

C. Riwayat Organisasi

1. Anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (2014-2016)
2. Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan MPI UIN-SU (2015-2016)
3. Sekretaris Persatuan Mahasiswa Padang Sidimpuan (2016-2017)
4. Ketua bidang IT Study Club Kaizen MPI UIN-SU (2017-2018)
5. Anggota Komunitas Belajar Beramal Indonesia Medan (2015-sekarang)

D. Riwayat Pekerjaan

1. Staff Fundraising di Badan Wakaf Al-Qur`an tahun 2018-2019
2. Guru PAI di SMK Broadcasting Bina Creative Medan 2019-sekarang

Peneliti
ANNISA