

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN  
MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI DI LINGKUNGAN PERPUSTAKAAN  
PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH-‘AISYIYAH  
KORWIL DIY-JATENG SELATAN**



**Oleh:**  
**Jamzanah Wahyu Widayati, S.I.Pust.**  
**NIM: 1620011030**

**TESIS**

**Diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh  
Gelar *Master of Arts*  
Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi**

**YOGYAKARTA  
2018**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jamzanah Wahyu Widayati, S.I.Pust.  
NIM : 1620011030  
Jenjang : Magister  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Menyatakan bahwa naskah ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian sendiri/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang telah dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 30 April 2018

Yang menyatakan,



Jamzanah Wahyu Widayati, S.I.Pust.

NIM. 1620011030



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
PASCASARJANA

### PENGESAHAN

Tesis Berjudul : PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN MODAL  
PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
DI LINGKUNGAN PERPUSTAKAAN PERGURUAN  
TINGGI MUHAMMADIYAH- 'AISYIYAH KORWIL  
DIY-JATENG SELATAN

Nama : Jamzanah Wahyu Widayati  
NIM : 1620011030  
Jenjang : Magister (S2)  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi  
Tanggal Ujian : 22 Mei 2018

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar *Master of Arts*  
(M.A)

Yogyakarta, 22 Mei 2018

Direktur,



**Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D.**

NIP 19711207 199503 1 002

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI  
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul                   PENGARUH            *SPIRITUAL*            *LEADERSHIP*  
DAN   MODAL   PSIKOLOGIS   TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI DI LINGKUNGAN  
: PERPUSTAKAAN    PERGURUAN    TINGGI  
MUHAMMADIYAH-    ‘AISYIYAH    KORWIL  
DIY-JATENG SELATAN

Nama                               : Jamzanah Wahyu Widayati

NIM                                 : 1620011030

Jenjang                           : Magister (S2)


Program Studi                 : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi                     : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosyah

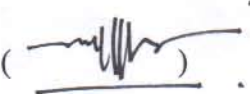
Ketua/Penguji                 : Dr. Sunarwoto, MA.

(  )

Pembimbing/Penguji         : Dr. Nurdin Laugu, SS., MA.

(  )

Penguji                           : Dr. Hj. Sri Rokhyanti Zulaikha, S.Ag.,  
SS., M.Si

(  )

diuji di Yogyakarta pada tanggal 22 Mei 2018

Waktu                            : 12.00 – 13.00 WIB

Hasil/Nilai                     : 91 / A-

Predikat Kelulusan           : Memuaskan / Sangat Memuaskan / Cum Laude\*

\* Coret yang tidak perlu

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jamzanah Wahyu Widayati, S.I.Pust.  
NIM : 1620011030  
Jenjang : Magister  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah benar-benar bebas plagiasi. Apabila di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya bersedia memenuhi ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 30 April 2018

Yang menyatakan,



Jamzanah Wahyu Widayati, S.I.Pust.

NIM. 162001103

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Direktur Pasca Srajana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

Assalaamualaikum wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul :

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN MODAL PSIKOLOGIS  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI LINGKUNGAN  
PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH-  
'AISYIYAH KORWIL DIY-JATENG SELATAN**

Yang ditulis oleh :

Nama : Jamzanah Wahyu Widayati, S.I.Pust.  
NIM : 1620011030  
Jenjang : Magister  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan dan Informasi.

Wassalaamualaikum wr.wb.

Yogyakarta, 30 April 2018  
Pembimbing



Dr. Nurdin Laugu, SS., M.A.

## ABSTRAK

JAMZANAH WAHYU WIDAYATI, S.I.Pust. (1620011030) : Pengaruh *Spiritual Leadership* dan Modal Psikologis terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah - 'Aisyiyah Korwil DIY-Jateng Selatan. Tesis Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh *spiritual leadership* ( $X_1$ ) dan modal psikologis ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di lingkungan perpustakaan PTMA Korwil DIY – Jateng Selatan, yang terdiri dari 7 PTMA dengan responden berjumlah 38 orang (pustakawan). Sampel diambil dari seluruh populasi mengingat jumlah responden di bawah 100 sehingga menjadi penelitian populasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan asosiatif dengan teknik analisis regresi. Dari penelitian ini diketahui tingkat *spiritual leadership* di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan sebesar 2,98 atau dalam kategori baik; tingkat modal psikologis yang dimiliki sebesar 2,86 atau dalam kategori baik; dan tingkat komitmen organisasi sebesar 2,88 atau dalam kategori baik. Hasil pengujian hipotesis 1 ( $H_1$ ) dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,563 > 2,028$ ) dan angka sig.  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) terbukti atau terdapat pengaruh *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian hipotesis 2 ( $H_2$ ) diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,640 > 2,028$ ) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  disimpulkan bahwa hipotesis 2 ( $H_2$ ) terbukti atau terdapat pengaruh modal psikologis terhadap komitmen organisasi. Pengujian hipotesis 3 ( $H_3$ ), diperoleh nilai F hitung sebesar 21,512 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  secara statistik ada pengaruh signifikan antara *spiritual leadership* dan modal psikologis secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi atau dapat dikatakan hipotesis 3 ( $H_3$ ) terbukti.

**Kata kunci:** *Spiritual Leadership*, Modal Psikologis, Komitmen Organisasi, Perpustakaan, PTMA

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. atas segala rahmat dan nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, suri tauladan bagi seluruh umat manusia.

Berkat kerja keras, doa, dan dukungan berbagai pihak, tesis yang berjudul “Pengaruh *Spiritual Leadership* dan Modal Psikologis terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah ‘Aisyiyah Korwil DIY-Jateng Selatan”, dapat diselesaikan dengan baik. Atas doa dan jasa semua pihak, penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Yudian, M.A., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ro’fah, S.Ag., BSW., M.A., Ph.D. selaku Koordinator Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*.
4. Bapak Dr. Nurdin Laugu, SS., M.A. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan membimbing dan memberikan banyak saran kepada penulis.
5. Jajaran pimpinan Universitas Muhammadiyah Magelang atas ijin studi yang diberikan kepada penulis.
6. Pimpinan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian. Beserta para pustakawan atas kerjasama yang baik.

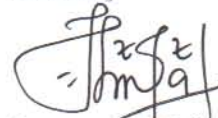


7. Ibunda tercinta, Sutirah, dan seluruh keluarga terkasih atas segala doa dan dukungannya kepada penulis.
8. Suami tercinta, Aang Budi SP., dan anak-anak tersayang, Alifia dan Al-Farrel atas motivasi, dukungan, dan pengertian yang diberikan kepada penulis.
9. Seluruh dosen dan staf Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. Teman-teman Pascasarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi (IPI) kelas B angkatan 2016.
11. Rekan-rekan perpustakaan UMMagelang (Sulistya, Shofak, Yunda, Atin, Yatiman, Budiyati, Mustakim, dan Tatag) atas segala pengertiannya, yang telah mendukung studi penulis.
12. Para sahabat dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah menemani dan membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, Mei 2018

Penulis,



Jamzannah Wahyu Widayati, S.I.Pust.

## MOTTO DAN DEDIKASI

*“Allah mencintai orang yang bekerja,  
apabila bekerja maka ia selalu memperbaiki prestasi kerja”*

**(H.R. Tabrani)**

*Bencana akibat kebodohan  
adalah sebesar-besarnya musibah seorang manusia*

**-Iman Al-Ghazali-**

*Ilmu pengetahuan itu bukanlah yang dihafal,  
melainkan yang memberi manfaat*

**Imam Syafi'i**

Karya ini kudedikasikan kepada:  
Suami, anak-anak, bunda  
Keluarga besarku  
dan untuk generasi berkemajuan

## DAFTAR ISI

<b>Halaman judul.....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....</b>	<b>v</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTTO DAN DEDIKASI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Kegunaan Penelitian .....	12
D. Kajian Pustaka.....	12
E. Kerangka Teoritis.....	16
1. Kepemimpinan.....	16
2. <i>Spiritual Leadership</i> .....	19
3. Modal Psikologis .....	28
4. Komitmen Organisasi .....	34
F. Hipotesis.....	39
G. Metode Penelitian.....	40

1. Jenis Penelitian.....	41
2. Tahap Penelitian.....	42
3. Populasi dan Sampel.....	42
4. Variabel Penelitian.....	44
5. Instrumen Penelitian .....	45
6. Uji Instrumen .....	48
7. Metode Pengumpulan Data.....	51
8. Teknik Analisis Data.....	51
9. Uji Hipotesis .....	57
10. Waktu dan Tempat Penelitian.....	60
H. Sistematika Penulisan.....	60
<b>BAB II.....</b>	<b>62</b>
<b>GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>62</b>
A. Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah – ‘Aisyiyah (PTMA).....	62
B. Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah-‘Aisyiyah (FPPTMA)..	63
C. Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah-‘Aisyiyah (FPPTMA) Korwil DIY – Jawa Tengah Selatan.....	65
D. Standar Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah – ‘Aisyiyah.....	67
<b>BAB III.....</b>	<b>70</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>70</b>
A. Uji Instrumen Penelitian.....	70
1. Hasil Uji Validitas.....	70
2. Uji Reliabilitas .....	74
B. Analisis Variabel .....	75
C. Pengujian Hipotesis.....	147
D. Pembahasan.....	157
<b>BAB IV.....</b>	<b>172</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>172</b>
A. Kesimpulan.....	172

B. Saran.....	174
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>181</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>185</b>
Lampiran 1. Jadwal Penelitian .....	185
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	186
Lampiran 3. Rekap Data Penelitian .....	191
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Spiritual Leadership</i> (X <sub>1</sub> ).....	196
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Modal Psikologis (X <sub>2</sub> ).....	199
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y).....	201
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Spiritual Leadership</i> (X <sub>1</sub> ).....	202
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Modal Psikologis (X <sub>2</sub> ).....	204
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Y) .....	206
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>207</b>

## DAFTAR TABEL

- Tabel 1. Deskripsi Pembiasaan Positif di PTMA, 8
- Tabel 2. Deskripsi Kompetensi Pustakawan PTMA, 9
- Tabel 3. Definisi Kepemimpinan, 17
- Tabel 4. Definisi Komitmen, 34
- Tabel 5. Pengertian Komitmen Organisasi, 35
- Tabel 6. Data Jumlah Responden, 43
- Tabel 7. Kisi-kisi Instrumen Penelitian, 46
- Tabel 8. Tabel Interpretasi Nilai  $r$ , 57
- Tabel 9. Data SDM Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan, 68
- Tabel 10. Deskripsi Data Pustakawan, 69
- Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel *Spiritual Leadership*, 71
- Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Modal Psikologis, 72
- Tabel 13. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi, 73
- Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian, 74
- Tabel 15. Persepsi responden tentang pemahaman visi, 75
- Tabel 16. Persepsi responden tentang visi yang memotivasi, 76
- Tabel 17. Persepsi responden tentang visi yang menginspirasi, 77
- Tabel 18. Persepsi responden tentang kepercayaan terhadap visi, 78
- Tabel 19. Persepsi responden tentang visi yang jelas dan menarik, 79
- Tabel 20. Deskripsi sub variabel *vision*, 80
- Tabel 21. Persepsi responden tentang keyakinan terhadap organisasi, 81
- Tabel 22. Persepsi responden tentang ketekunan dan usaha untuk organisasi, 82

- Tabel 23. Persepsi responden tentang kesediaan melakukan yang terbaik, 82
- Tabel 24. Persepsi responden tentang penetapan tujuan dan keyakinan berhasil, 83
- Tabel 25. Persepsi responden tentang kesediaan untuk membantu kesuksesan organisasi, 84
- Tabel 26. Persepsi responden terhadap sub variabel *hope/faith*, 85
- Tabel 27. Persepsi responden tentang perhatian organisasi terhadap anggotanya, 86
- Tabel 28. Persepsi responden tentang perlakuan organisasi terhadap anggotanya, 87
- Tabel 29. Persepsi responden tentang perhatian pimpinan terhadap rencana Organisasi, 89
- Tabel 30. Persepsi responden tentang kepercayaan terhadap organisasi, 89
- Tabel 31. Persepsi responden tentang penghargaan organisasi, 90
- Tabel 32. Persepsi responden tentang kejujuran pimpinan, 91
- Tabel 33. Persepsi responden tentang pengorbanan pimpinan, 91
- Tabel 34. Persepsi responden terhadap sub variabel *altruistic love*, 92
- Tabel 35. Persepsi responden tentang arti penting pekerjaan, 94
- Tabel 36. Persepsi responden tentang arti penting pekerjaan terhadap pribadi, 94
- Tabel 37. Persepsi responden tentang makna pekerjaan, 95
- Tabel 38. Persepsi responden tentang pengaruh pekerjaan dalam hidup, 96
- Tabel 39. Persepsi responden terhadap sub variabel *calling*, 97
- Tabel 40. Persepsi responden tentang pemahaman organisasi terhadap pribadi, 98
- Tabel 41. Persepsi responden tentang penghargaan organisasi terhadap diri dan pekerjaan, 99
- Tabel 42. Persepsi responden tentang penghormatan dari pimpinan, 100

- Tabel 43. Persepsi responden tentang penghargaan pada pribadi dalam pekerjaan, 101
- Tabel 44. Persepsi responden tentang penghormatan diri dan pekerjaan, 101
- Tabel 45. Persepsi responden terhadap sub variabel *membership*, 102
- Tabel 46. *Gran mean* sub variabel *spiritual leadership*, 104
- Tabel 47. Persepsi responden tentang kemampuan menemukan solusi, 105
- Tabel 48. Persepsi responden tentang kemampuan sebagai wakil organisasi, 106
- Tabel 49. Persepsi responden tentang kontribusi anggota dalam rapat strategi, 107
- Tabel 50. Persepsi responden tentang kontribusi menentukan target, 108
- Tabel 51. Persepsi responden tentang kemampuan mengatasi masalah eksternal, 109
- Tabel 52. Persepsi responden tentang kemampuan menyampaikan informasi, 109
- Tabel 53. Persepsi responden terhadap sub variabel *shelf-efficacy*, 110
- Tabel 54. Persepsi responden tentang kemampuan menghadapi masalah, 112
- Tabel 55. Persepsi responden tentang semangat mencapai target, 113
- Tabel 56. Persepsi responden tentang sikap menghadapi masalah, 113
- Tabel 57. Persepsi responden tentang perasaan sukses, 114
- Tabel 58. Persepsi responden tentang motivasi pencapain target kerja, 115
- Tabel 59. Persepsi responden tentang pencapain target kerja, 116
- Tabel 60. Persepsi responden terhadap sub variabel *hope*, 116
- Tabel 61. Persepsi responden tentang pencapain target kerja, 118
- Tabel 62. Persepsi responden tentang kemampuan mengatasi masalah pekerjaan, 119
- Tabel 63. Persepsi responden tentang kemampuan bekerja di bawah tekanan, 120
- Tabel 64. Persepsi responden tentang kemampuan mengatasi stress bekerja, 121
- Tabel 65. Persepsi responden tentang kemampuan mengatasi masa sulit, 121



- Tabel 66. Persepsi responden tentang kemampuan melakukan tugas, 122
- Tabel 67. Persepsi responden terhadap sub variabel *resilience*, 123
- Tabel 68. Persepsi responden tentang harapan yang baik, 125
- Tabel 69. Persepsi responden tentang sikap dalam bekerja, 125
- Tabel 70. Persepsi responden tentang keyakinan optimis masa depan, 126
- Tabel 71. Persepsi responden tentang keyakinan optimis masa depan, 127
- Tabel 72. Persepsi responden tentang kesadaran akan keinginan dan kenyataan, 128
- Tabel 73. Persepsi responden tentang hikmah dari setiap masalah, 129
- Tabel 74. Persepsi responden terhadap sub variabel *Optimism*, 130
- Tabel 75. *Grand mean* sub variabel modal psikologis, 131
- Tabel 76. Persepsi responden tentang keterikatan emosi, 133
- Tabel 77. Persepsi responden tentang identifikasi dengan organisasi, 134
- Tabel 78. Persepsi responden tentang keterlibatan dalam organisasi, 135
- Tabel 79. Persepsi responden terhadap sub variabel *Affective Commitment*, 136
- Tabel 80. Persepsi responden tentang kesempatan bekerja di tempat lain, 137
- Tabel 81. Persepsi responden tentang kerugian jika meninggalkan organisasi, 138
- Tabel 82. Persepsi responden terhadap kerugian jika meninggalkan organisasi, 139
- Tabel 83. Persepsi responden terhadap sub variabel *Continuous Commitment*, 140
- Tabel 84. Persepsi responden tentang kesetiaan terhadap organisasi, 142
- Tabel 85. Persepsi responden terhadap kontribusi untuk organisasi, 142
- Tabel 86. Persepsi responden terhadap jasa organisasi, 143
- Tabel 87. Persepsi responden terhadap sub variabel *normative commitment*, 144
- Tabel 88. *Grand mean* sub variabel komitmen organisasi, 146

Tabel 89. *Coefficient* Uji Regresi Linier Sederhana ( $X_1$  dan  $Y$ ), 147

Tabel 90. Model *Summary*  $X_1$  terhadap  $Y$ , 149

Tabel 91. *Coefficient* Uji Regresi Linier Sederhana ( $X_2$  dan  $Y$ ), 151

Tabel 92. Model *Summary*  $X_2$  terhadap  $Y$ , 152

Tabel 93. *Coefficient* Uji Linear Berganda, 153

Tabel 94. Model *Summary* Uji Korelasi, 155

Tabel 95. Anova Uji Linear Berganda, 156

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Persepsi terhadap sub variabel *vision*, 80
- Gambar 2. Persepsi terhadap sub variabel *hope/ faith*, 86
- Gambar 3. Persepsi terhadap sub variabel *altruistic love*, 93
- Gambar 4. Persepsi terhadap sub variabel *calling*, 98
- Gambar 5. Persepsi terhadap sub variabel *membership*, 103
- Gambar 6. Tingkat *Spiritual Leadership*, 105
- Gambar 7. Persepsi terhadap sub variabel *shelf efficacy*, 111
- Gambar 8. Persepsi terhadap sub variabel *hope*, 118
- Gambar 9. Persepsi terhadap sub variabel *resilience*, 124
- Gambar 10. Persepsi terhadap sub variabel *optimism*, 131
- Gambar 11. Tingkat Modal Psikologis, 132
- Gambar 12. Persepsi terhadap sub variabel *affective commitment*, 137
- Gambar 13. Persepsi terhadap sub variabel *continuous commitment*, 141
- Gambar 14. Persepsi terhadap sub variabel *normative commitment*, 145
- Gambar 15. Tingkat Komitmen Organisasi, 147

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian, 185
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian, 186
- Lampiran 3. Rekap Data Penelitian, 191
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel *Spiritual Leadership* (X<sub>1</sub>), 196
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Modal Psikologis (X<sub>2</sub>), 199
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y), 201
- Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Spiritual Leadership* (X<sub>1</sub>), 202
- Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Modal Psikologis (X<sub>2</sub>), 204
- Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Y), 206

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kehidupan di era pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan menghadapi dinamika yang tidak selalu dapat ditebak dan lebih kompleks. Timbul berbagai permasalahan kecil dan besar yang harus dihadapi dan menuntut untuk diselesaikan. Kompleksitas persoalan tersebut bukan tidak mungkin akan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi.

Apapun jenis organisasinya, sumber daya manusia adalah unsur inti dari sebuah organisasi yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang diupayakan mempunyai tujuan yang sama, yakni tujuan organisasi itu sendiri. Oleh karenanya seorang pemimpin sudah semestinya menerapkan kepemimpinan yang dapat mempertahankan anggota organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan membawa anggota ke arah kemajuan. Sebab, sumber daya manusia berkualitaslah yang akan mengantarkan organisasi mencapai tujuannya.

Terdapat berbagai model atau gaya kepemimpinan organisasi yang mempunyai karakter atau ciri berbeda. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering

diterapkan oleh seorang pemimpin.<sup>1</sup>Gaya kepemimpinan sebenarnya merupakan strategi pemimpin untuk mengarahkan anggota melakukan keinginan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Terdapat pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan dengan mengedepankan hasil sesuai dengan standar yang telah ditetapkan tanpa memperhitungkan kebutuhan ruhani anggotanya. Pertimbangan hanya pada kebutuhan ekonomi dan status, yang pada akhirnya hal inipun akan diterapkan oleh anggota yakni untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status dalam melaksanakan pekerjaannya. Bukan lagi karena mereka mencintai pekerjaannya dan menemukan makna hidup dari pekerjaannya.

Situasi yang berkembang saat ini, di samping untuk memenuhi kebutuhan ekonomi diri dan keluarganya, sangat memungkinkan orang mencari ketenangan dan makna hidup dalam pekerjaannya. Di sinilah perlu kiranya diterapkan *spiritual leadership* untuk mempengaruhi sekaligus memberikan ketenteraman bagi anggota organisasi. *Spiritual leadership* menurut Fry (dalam Thayib, 2013) merupakan suatu nilai, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik.<sup>2</sup>

Kepemimpinan ini menghadirkan *spiritualitas* di tempat kerja. Thayib menyatakan bahwa *spiritualitas* di sini bukan berkaitan dengan agama tertentu tetapi merupakan intisari dari hubungan individu dengan Tuhan.

---

<sup>1</sup> Veithzal Riva'i, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 60

<sup>2</sup>Thayib, "Spiritual Leadership, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja," *al-Adalah, Volume 16, Nomor 2, November 2013*, di bawah "ejournal.iain-jember.ac.id". diakses melalui <http://bit.ly/2DzneWs>.

*Spiritualitas* di tempat kerja mempunyai karakteristik sikap kooperatif, bertanggung jawab, adil, dan kesungguhan mendasari setiap aktivitas individu dalam suatu organisasi.<sup>3</sup>

Disamping menerapkan kepemimpinan *spiritual*, perlu kiranya memahami karakteristik sumber daya manusia sebagai bagian penting yang menggerakkan roda organisasi. Seperti disampaikan Toha bahwa manusia mempunyai peranan penting, yaitu kreatif dan aktif. Mereka aktif berkreasi menciptakan sesuatu, kegiatan, gagasan inovatif, ataupun lainnya karena secara sadar mempunyai tujuan pribadi dan sekaligus harus mengarahkan perilaku mereka ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kemampuan manusia untuk beradaptasi dan bertransaksi dengan lingkungannya, yang kita pahami selalu berubah-ubah.<sup>4</sup>

Toha juga mengatakan, sifat manusia dapat dipahami dengan memperhatikan prinsip bahwa (1) manusia berbeda perilakunya dikarenakan kemampuannya tidak sama; (2) manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda; (3) orang berpikir masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak; (4) seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya.<sup>5</sup>

Perbedaan-perbedaan tersebut yang membuat kesadaran dari sebuah organisasi untuk merencanakan kebutuhannya akan sumber daya manusia (SDM). Ketiadaan perencanaan berkaitan dengan SDM akan mengakibatkan

---

<sup>3</sup>*Ibid.*

<sup>4</sup> Muarto Toha, *Perilaku Organisasi* (Tangerang Selatan : Universitas Terbuka, 2015), 2.41.

<sup>5</sup> Mifta Thoha, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), 37.

organisasi mengalami permasalahan dalam pelaksanaan kegiatannya. Misalnya saja terjadi perekrutan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi. Istianda menyatakan bahwa perencanaan SDM ini bertujuan untuk mencocokkan SDM dengan kebutuhan organisasi yang dinyatakan dalam bentuk tingkat aktivitas. Melalui rencana SDM, jenjang karir tenaga kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten dengan kebutuhan suatu organisasi.<sup>6</sup>

Diantara kebutuhan organisasi akan kualitas sumber daya manusia tersebut dan dengan memahami sifat unik manusia, perlu kiranya dipahami berkaitan dengan *psychological capital* (modal psikologis) yang dimiliki oleh masing-masing individu. *Psychological capital* dapat menggambarkan secara lebih baik dalam memahami dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan (Luthan, Yosef, Avolio dalam Mikko, 2012)<sup>7</sup>

Perencanaan SDM berkaitan juga dengan pengembangannya untuk mempertahankan kualitas dan keberadaannya dalam organisasi. Termasuk dalam menanamkan loyalitas dan semangat kerja mencapai tujuan. Keyakinan dengan organisasi dan keputusan untuk tetap bertahan dan memberikan yang terbaik bagi organisasi dapat disebut dengan komitmen.

Salah satu faktor penting dalam membangun komitmen adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang dapat mengerti kondisi di lapangan

---

<sup>6</sup> Meita Istianda, *Pengembangan Organisasi* (Tangerang Selatan : Universitas Terbuka, 2014), 5.5.

<sup>7</sup>Michael Mikko, "Hubungan antara Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi pada Perawat", *Skripsi*. (Jakarta: Universitas Indonesia: 2012), 11. Diakses melalui <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20319736-S-Michael%20Mikko.pdf>.



akan menumbuhkan loyalitas atau komitmen pegawai untuk melakukan yang terbaik baik organisasinya. Komitmen berkaitan dengan pribadi masing-masing individu dalam hubungannya dengan perasaan, loyalitas, dan keterikatan pada organisasi. Komitmen dapat dibangun dengan menanamkan nilai-nilai *spiritual* pada dirinya sendiri dengan kontrol langsung dari Tuhan.<sup>8</sup> Menyadari ada campur tangan Tuhan, maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sepenuh hati. Sedangkan lingkungan yang bertentangan dengan nilai spiritual yang tertanam, tidak akan mempengaruhi komitmen pegawai.

Berkaitan dengan diri pribadi masing-masing individu, komitmen berhubungan dengan psikologi masing-masing pribadi pula. Seperti definisi komitmen yang disampaikan oleh Allen dan Mayer (dalam Mikko) bahwa komitmen merupakan sebuah keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan pekerja dan organisasi yang berimplikasi pada keputusan melanjutkan atau tidak keanggotaan sebagai organisasi.<sup>9</sup>

Begitupun dengan perpustakaan sebagai sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat struktur dan sistem yang mengaturnya dalam mencapai tujuannya. Tujuan masing-masing perpustakaan berbeda sesuai dengan badan induk yang menaunginya, meskipun pada dasarnya semua perpustakaan berorientasi pada kepuasan penggunaanya (pemustaka). Perpustakaan memiliki sumber daya manusia, yakni pustakawan dan

---

<sup>8</sup>Jamzannah Wahyu Widayati, *Menuju Kepustawanan Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah Berkemajuan* (Surakarta: Perpustakaan UMS, 2017), 99

<sup>9</sup>Michael Mikko, "Hubungan antara Psychological Capital ...", 19-20.

pengelola perpustakaan lainnya yang bertanggung jawab atas keberlangsungan perpustakaan.

Tulisan ini akan membahas *spiritual leadership* dan modal psikologis dalam menumbuhkan komitmen organisasi. Dimana kepemimpinan *spiritual* dilaksanakan dengan menerapkan *spiritual deal* atau nilai-nilai *spiritual* dalam kepemimpinannya. *Spiritual leadership* menawarkan pembiasaan-pembiasaan positif yang bersifat rohani kepada setiap anggota organisasi.

Penulis mengambil tempat penelitian di lingkungan Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah-‘Aisyiyah (PTMA) karena sebagai lembaga yang bernaung di bawah sebuah organisasi Islam, tentu saja telah melakukan pembiasaan yang bersifat ruhani dalam menjalankan roda organisasinya. Sedangkan korwil DIY dan Jawa Tengah Selatan diambil sebagai bagian dari koordinasi Perpustakaan PTMA wilayah, di mana terdapat 4 Perpustakaan PTMA yang terakreditasi A. Dengan asumsi bahwa perpustakaan yang sudah terakreditasi A mempunyai manajemen pengelolaan yang baik, yang di dalamnya tentu saja mempunyai SDM andal. Adapun PTMA yang perpustakaannya telah terakreditasi A adalah UM Yogyakarta, UAD, UNISA, dan UM Purwokerto. Sedangkan 3 perpustakaan perguruan tinggi lainnya di bawah binaan perpustakaan PTMA yang telah terakreditasi A tersebut, melakukan pembenahan agar mencapai standar yang telah ditetapkan, untuk maju bersama. Perpustakaan

tersebut adalah UM Magelang, UM Purworejo, dan STIKES Muhammadiyah Gombang.

Meskipun dalam penerapannya terdapat perbedaan sesuai dengan kondisi masing-masing, tetapi secara umum, mempunyai pedoman hidup Islami warga Muhammadiyah yang menjadi pola bagi tingkah laku warga Muhammadiyah dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Di lingkungan perpustakaan sendiri, juga terdapat standar yang mengatur pengelolaan perpustakaan, termasuk SDM-nya. Majelis Tabligh PP Muhammadiyah juga meluncurkan Serial Tuntunan Islam yakni *The Nine Golden Habbit*, yang disosialisasikan ke Amal Usaha Muhammadiyah agar dapat diterapkan dengan baik. Sembilan pembiasaan positif tersebut adalah (1) shalat fardhu dan tathawu'; (2) puasa sunnah; (3) ZIS; (4) beradab Islami di setiap kegiatan; (5) tadarus Al-Qur'an 1 juz/hari; (6) Membaca  $\geq$  1 jam per hari; (7) mengaji minimal seminggu sekali; (8) berjamaah dan berorganisasi; dan (9) berpikiran positif.

Pembiasaan positif tersebut merupakan langkah penerapan *spiritual leadership* untuk menciptakan ketenangan dalam bekerja, sehingga bekerja bukan hanya mencari uang saja, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan ruhani dan bekerja sepenuh jiwa (mencintai pekerjaannya). Berikut gambaran pembiasaan di 7 (tujuh) perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jawa Tengah Selatan:

PTMA	Pembiasaan Positif
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)	Tadarus setiap hari ebelum bekerja, sholat berjamaah, pengajian keluarga

<b>PTMA</b>	<b>Pembiasaan Positif</b>
Universitas Ahmad Dahlan (UAD)	Pengajian rutin, tadarus, sholat berjamaah di unit masing-masing (perpustakaan terdapat di beberap tempat)
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta UNISA)	Sholat berjamaah, kultum, perpus bertadarus
Universitas Muhammadiyah Magelang (UM Magelang)	Sholat berjamaah, gerakan sholat dhuha, tadarus, kajian Jumat pagi, tahsin, kajian PP Muhammadiyah sebulan sekali
Universitas Muhammadiyah Purwokerto	Sholat berjamaah, kajian bulanan, tadarus
Universitas Muhammadiyah Purworejo	Sholat berjamaah, tadarus, pengajian rutin
STIKES Muhammadiyah Gombang	Sholat jamaah, tadarus

*Sumber: Wawancara Pustakawan PTMA, 2018*

Tabel. 1.  
Deskripsi Pembiasaan Positif di PTMA

Pengelola perpustakaan (SDM perpustakaan) sebagai motor penggerak organisasi khususnya perpustakaan, semestinya memiliki komitmen yang teguh bagi organisasi. Melalui pembiasaan yang positif, diharapkan pengelola perpustakaan loyal dan tetap bertahan memajukan perpustakaan tempat ia bekerja. Dari tabel di atas dapat dilihat kegiatan yang dilakukan dari masing-masing PTMA. Pembiasaan yang dilakukan di Perpustakaan PTMA antara lain tadarus sebelum mulai bekerja di pagi hari, sholat berjamaah, kajian dan tahsin secara rutin, pengajian pembinaan dari Pimpinan Pusat Muhammadiyah, dan latihan memberikan kultum bagi setiap pegawai.

Kepemimpinan di lingkungan perpustakaan PTMA korwil DIY-Jawa Tengah Selatan secara umum adalah baik. Pimpinan mempunyai tekad untuk mewujudkan visi dengan senantiasa mengingatkan kepada anggota sehingga anggota akan selalu mengingatnya dan akhirnya dapat memahami dan berusaha mencapainya. Pimpinan juga memahami yang dipimpinnya, peduli terhadap kesulitan anggota atau stafnya, mengingatkan dan memperhatikan jika terjadi kesalahan, lebih banyak mengajak daripada dengan kalimat melarang untuk mencari solusi bersama, mengajak pada pembiasaan positif untuk meningkatkan iman, serta gigih mempromosikan program-program perpustakaan.<sup>10</sup>

Sedangkan modal psikologis yakni percaya diri, optimisme, harapan, dan daya tahan, diyakini dapat memberikan kontribusi positif terhadap diri seseorang dalam bekerja secara optimal. Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan memiliki SDM yang dapat diandalkan, muda dan dinamis. Selain berlatar belakang Ilmu Perpustakaan minimal D3, berikut gambaran kiprah dan prestasi yang dimiliki oleh pustakawan PTMA:

<b>PTMA</b>	<b>Kompetensi Pustakawan</b>
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)	Aktif di organisasi profesi; berprestasi di tingkat lokal, nasional; aktif di CFP tingkat nasional dan internasional.
Universitas Ahmad Dahlan (UAD)	Aktif di organisasi profesi; berprestasi di tingkat lokal, nasional; aktif di CFP tingkat nasional dan internasional.
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta UNISA)	Aktif di organisasi profesi; berprestasi di tingkat lokal, nasional; aktif di CFP tingkat

<sup>10</sup>Disarikan dari wawancara dengan pustakawan 7 PTMA tempat penelitian.

<b>PTMA</b>	<b>Kompetensi Pustakawan</b>
	nasional.
Universitas Muhammadiyah Magelang (UM Magelang)	Aktif di organisasi profesi; berprestasi di tingkat lokal, nasional; aktif di CFP tingkat nasional dan internasional.
Universitas Muhammadiyah Purwokerto	Aktif di organisasi profesi; tersertifikasi dan uji kompetensi.
Universitas Muhammadiyah Purworejo	Aktif di organisasi profesi dan di kegiatan nasional
STIKES Muhammadiyah Gombang	Aktif di organisasi profesi dan di kegiatan nasional

*Sumber: Wawancara Pustakawan PTMA, 2018*

Tabel. 2.  
Deskripsi Kompetensi Pustakawan PTMA

Melihat kompetensi yang dimiliki oleh Perpustakaan PTMA, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian modal psikologis yang dimiliki, sehingga akan membantu pengembangan SDM secara tepat. Sebab, setiap individu memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Jika pengelolaannya tepat, maka akan memberikan hasil yang maksimal. Sedangkan bagi organisasi sendiri perlu mengetahui tingkat komitmen pustakawan sebagai penggerak pencapaian tujuan organisasi. Dengan mengetahui tingkat komitmen pustakawan akan membuat perpustakaan dapat mengambil langkah pengelolaannya. Hal tersebut dikarenakan komitmen organisasi yang telah diantisipasi pada saat rekrutmen pegawai, tidak dapat dijamin bertahan selamanya. Sedangkan organisasi memerlukan komitmen tinggi yang akan menghasilkan lebih dari rata-rata serta akan meminimalkan pengawasan organisasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Uraian di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan pribadi masing-masing yang dapat dibangun dengan *spiritual leadership* melalui pembiasaan positif dalam kehidupan berorganisasi. Untuk membuktikan kebenaran pendapat tersebut, dilakukan penelitian ini dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat *spiritual leadership* di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan?;
2. Seberapa besar tingkat modal psikologis di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan?;
3. Seberapa besar tingkat komitmen organisasi di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan?;
4. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap Komitmen organisasi di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan?;
5. Bagaimana pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasi di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan?; dan
6. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* dan modal psikologi terhadap komitmen organisasi di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui seberapa besar tingkat *spiritual leadership*, modal psikologis, dan komitmen organisasi di lingkungan Perpustakaan PTMA korwil DIY-Jateng Selatan.
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap komitmen pengelola Perpustakaan.
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap komitmen pengelola Perpustakaan.
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh *spiritual leadership* dan modal psikologis terhadap komitmen pengelola Perpustakaan.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Melalui hasil penelitian ini, Perpustakaan dapat mengevaluasi *spiritual leadership*, modal psikologis, dan komitmen organisasi, sehingga dapat menentukan langkah pengembangan selanjutnya. Penelitian ini juga berkontribusi kepada pihak manajemen perpustakaan dalam mengembangkan model kepemimpinan dan kebiasaan yang perlu diterapkan dalam pengelolaan perpustakaan.

## **D. Kajian Pustaka**

Beberapa penelitian tentang *spiritual leadership* dan modal psikologis, yang berkaitan dengan komitmen organisasi, diantaranya sebagai berikut :

Penelitian Fasochah berjudul *Spiritual Leadership Memoderasi Pengaruh antara Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Relegius*



(Studi Kasus Di Kawasan Industri Kecil dan Menengah Kab. Kendal).<sup>11</sup>

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis apakah ada pengaruh Motivasi *Spiritual* Karyawan terhadap Kinerja Relegius dan apakah *Spiritual Leadership* memoderasi pengaruh antara Motivasi *Spiritual* Karyawan dengan Kinerja Relegius. Penelitian dilakukan di Kawasan Industri Kecil dan Menengah Kabupaten Kendal yang berjumlah 4.954 orang dengan sampel sebanyak 100 orang. Metode analisis menggunakan analisis *Moderating Regression Analisis* (MRA) atau uji interaksi. Hasil pengujian hipotesis ada pengaruh antara variabel Motivasi *Spiritual* terhadap Kinerja Relegius adalah terbukti. Hipotesis variable *Spiritual Leadership* sebagai *Variable Moderating* pengaruh antara Motivasi *Spiritual* dengan Kinerja Relegius terbukti dengan  $\beta$  positif berarti memperkuat.

Penelitian kedua dilakukan oleh Nurfika Asmaningrum yang berjudul “Pengaruh Penerapan *Spiritual Leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di RSI di Surabaya”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengevaluasi mengetahui pengaruh penerapan *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi dengan *design pre dan post test with control group*. Penelitian ini menggunakan instrumen kepuasan kerja, komitmen organisasi (dimodifikasi dari *Psychological Attachment Instrument* oleh O’Reilly&Chatman). Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan komitmen organisasi secara bermakna setelah diterapkan *spiritual*

---

<sup>11</sup>Fashochah. “Spiritual Leadership Memoderasi Pengaruh antara Motivasi *Spiritual* Karyawan terhadap Kinerja Relegius (Studi Kasus Di Kawasan Industri Kecil dan Menengah Kab.Kendal)”, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol 19, No 32 (2012), 1. Diakses dari <http://bit.ly/2tRToe7>.

*leadership*, komitmen organisasi pada perawat yang diterapkan *spiritual leadership* lebih besar secara bermakna dengan yang tidak diterapkan, dan faktor yang dapat memprediksi meningkatnya komitmen organisasi pada perawat pelaksana adalah penerapan *spiritual leadership* jenis kelamin perempuan, menikah, umur perawat lebih tinggi, dan masa kerja lebih lama.<sup>12</sup>

Penelitian ketiga dilakukan oleh Romi Ilham yang meneliti tentang “Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Calling* dan *Membership* pada PT. Asuransi Takaful Keluarga”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan *spiritual* terhadap komitmen organisasional melalui *Calling* dan *Membership*. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hipotesis. Hasil analisis: (1) kepemimpinan *spiritual* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Calling*; (2) kepemimpinan *spiritual* memiliki pengaruh signifikan terhadap keanggotaan; (3) *Calling* memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; dan (4) keanggotaan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional.<sup>13</sup>

Penelitian keempat dilakukan oleh Michael Mikko dalam skripsinya yang berjudul *Hubungan antara Psychological Capital dengan Komitmen*

---

<sup>12</sup> Nurfika Asmaningrum. “Pengaruh Penerapan *Spiritual Leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di RSI di Surabaya”. *Tesis*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2009), vii. Diakses melalui <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2016-11/125274-Nurfika%20Asmaningrum.pdf>.

<sup>13</sup> Romi Ilhami. “Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Calling* dan *Membership* pada PT. Asuransi Takaful Keluarga”. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 1. No.1, (April 2012), 1. Diakses melalui [e-journal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/download/2447/1875](http://journal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/download/2447/1875).

*Organisasi pada Perawat.*<sup>14</sup> Penelitian ini dilakukan untuk melihat modal psikologi dan komitmen organisasi pada perawat. Pengukurannya menggunakan alat ukur *psychological capital questionnaire* dan pengukuran komitmen organisasi dengan menggunakan alat ukur *commitmen scale items*. Hasil penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologi dan komitmen organisasi pada perawat. Diketahui pula bahwa komponen modal psikologi yang paling berpengaruh adalah *self-efficacy*.

Penelitian yang akan penulis lakukan adalah mengetahui pengaruh *spiritual leadership* dan modal psikologis komitmen organisasi. *Spiritual leadership* dan modal psikologis sebagai variabel *independen*, serta komitmen organisasi menjadi variabel *dependen*. Analisis menggunakan analisis regresi dengan alat ukur *Spiritual Leadership Fry, Psychological Capital Questionnaire (PCQ)*, dan Komitmen Organisasi (Allen Mayer) dengan beberapa penyesuaian seperti yang digunakan oleh Tyas. Selain lokasi dan waktu penelitian, perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian pertama (Fasochah)
  - a. *Spiritual leadership* sebagai variabel moderating
  - b. Analisis menggunakan uji interaksi
2. Penelitian kedua (Nurfika Asmaningrum)
  - a. Menggunakan *design pre dan post test with control group*

---

<sup>14</sup>Michael Mikko, "Hubungan antara Psychological Capital ...", vii.

- b. Instrumen penelitian menggunakan *Psychological Attachment Instrument* dan kepuasan kerja.
3. Penelitian ketiga (Romi Ilham)
  - a. Menggunakan sub variabel *calling* dan *membership* sebagai variabel *moderating*.
  - b. Teknik analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS)
4. Penelitian keempat (Michael Mikko)

Hanya meneliti pengaruh modal psikologis terhadap komitmen organisasi.

## **E. Kerangka Teoritis**

### **1. Kepemimpinan**

#### a. Definisi Kepemimpinan

Dari sisi bahasa, kepemimpinan adalah *leadership* yang berasal dari kata *leader* (pemimpin). Terdapat beberapa definisi kepemimpinan, meskipun pada dasarnya kepemimpinan adalah kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan adalah alat untuk mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan, memotivasi perilaku, pengorganisasian, pemeliharaan kerja sama dalam kelompok, dan perolehan dukungan dari luar kelompok atau organisasi. Hal tersebut ada hubungannya dengan aktivitas-aktivitas pekerjaan.

Implikasi penting dari kepemimpinan ini adalah (1) kepemimpinan melibatkan orang lain (bawahan atau pengikut); (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan secara seimbang karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya; (3) adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi.<sup>15</sup>

Beberapa definisi kepemimpinan disebutkan oleh Kartini Kartono<sup>16</sup>, yakni:

Benis	Kepemimpinan adalah proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertingkah laku menurut satu cara tertentu.
Ordway Tead	Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
George R. Terry	Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.
Howard H. Hoyt	Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang.

Sumber: Kartini Kartono, 2016

Tabel 3.  
Definisi Kepemimpinan

#### b. Teori Kepemimpinan

Berbicara mengenai kepemimpinan tidak akan lepas dengan teori kepemimpinan. Teori kepemimpinan tersebut diantaranya adalah<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Veitzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 3.

<sup>16</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 57.

1) Teori sifat

Teori ini berusaha mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang berkaitan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang adalah pemimpin alamiah dan menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan oleh kemampuan luar biasa seorang pemimpin.

2) Teori kepribadian perilaku

Teori ini mengaitkan kepemimpinan dengan ukuran keefektifan kinerja. Para peneliti mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan, yakni:

*a) Job-centered* (berorientasi pada pekerjaan)

Pemimpin ini mengendalikan kekuatan paksaan, imbalan dan hukuman untuk mempengaruhi sifat-sifat prestasi pengikutnya. Pemimpin menerapkan pengawasan ketat sehingga bawahan melakukan tugasnya sesuai ketentuan yang ditetapkan.

*b) Employee-centered* (berorientasi pada karyawan)

Teori kepemimpinan ini berorientasi pada karyawan yang memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan, dan prestasi pribadi pengikutnya. Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Dalam hal ini, bawahan

---

<sup>17</sup> Veitzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 11-13

mempunyai andil dalam pengambilan keputusan dan pemimpin membantu bawahan dalam memenuhi kebutuhannya.

### 3) Teori situasional

Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin memiliki keterampilan diagnostic dalam perilaku manusia. dengan demikian pemimpin mampu memahami perilaku dan sifat bawahannya, serta situasi sebelum menerapkan suatu gaya kepemimpinan tertentu.

## 2. *Spiritual Leadership*

*Spiritual Leadership* berasal dari kata *spiritual* dan *leadership*. *Spiritual* memiliki dimensi ruhani yang bermuara pada keabadian. Dalam perspektif agama, *spiritual* berkaitan dengan Tuhan dan bukan merupakan suatu yang asing bagi manusia. Sejatinya manusia itu terdiri dari unsur jasmani dan rohani. Perilaku manusia adalah produk dari tarik menariknya energi jasmani dan rohani. Dorongan *spiritual* yang mempengaruhi jasmani akan membawa manusia pada dimensi *spiritualnya* yang tervisualisasi pada perilakunya.<sup>18</sup>

Tobroni mendefinisikan kepemimpinan *spiritual* atau *spiritual leadership* sebagai kepemimpinan yang berbasis pada etika *religious* dan kepemimpinan dengan nama Tuhan; yaitu kepemimpinan yang

---

<sup>18</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership : Pengefektifan Organisasi Nobe Industry melalui Prinsip-prinsip Spiritual Etis* (Malang : Universitas Muhammadiyah Malang, 2005), 5.

terilhami oleh perilaku etis Tuhan dalam memimpin makhluk-makhluk-Nya. Kepemimpinan atas nama Tuhan adalah kepemimpinan dengan penuh kasih sebagaimana sifat Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang.<sup>19</sup>

Tobroni menggagas sebuah model kepemimpinan spiritual dengan pokok-pokok karakteristik: (1) kejujuran sejati; (2) semangat amal saleh; (3) membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain; (4) keterbukaan menerima perubahan; (5) *Do the right thing*; (6) disiplin tetapi *fleksibel* dan tetap cerdas dan penuh gairah; (7) kerendahan hati.<sup>20</sup>

Tobroni dalam bukunya juga mengatakan bahwa kepemimpinan *spiritual* adalah penyempurna teori-teori kepemimpinan. Teori ini membawa dimensi keduniawian kepada dimensi *spiritual* dan menggabungkan berbagai pendekatan dan sekaligus kekuatan penggerak seperti intelektual, moral, emosional, dan *spiritual*. Kepemimpinan spiritual bukan hanya sekedar orang yang kaya akan pengetahuan *spiritual*, akan tetapi lebih menekankan kepada kesadaran *spiritual* yaitu sebuah penghayatan hidup.<sup>21</sup> (Tobroni 19-23).

Masih menurut Tobroni, kepemimpinan spiritual tidak menolak model kepemimpinan lainnya, melainkan bersifat menyempurnakan.

Penyempurnaan tersebut terutama berupa 2 (dua) hal, yakni: (1)

---

<sup>19</sup>*Ibid*, 25.

<sup>20</sup>*Ibid*, 26.

<sup>21</sup>*Ibid.*, 19-23.



paradigma kepemimpinannya adalah nilai-nilai spiritualitas yang berupa pencerahan dan pembangkitan; (2) kepemimpinannya mengedepankan pencerahan pikiran, pembersihan hati nurani, pemenangan hati nurani, dan pembebasan jiwa. Dalam kaitannya dengan pengembangan organisasi, kekuatan yang dominan adalah kekuatan kultural yang dapat membangun budaya organisasi yang efektif. Budaya yang dimaksud dalam konteks kepemimpinan spiritual adalah pengungkapan iman dalam kehidupan organisasi.<sup>22</sup> Hlm. 240 - 242

Definisi lain *spiritual leadership* dikemukakan oleh Rohmadi yakni merupakan kepemimpinan dari hati yang menjadikan nilai-nilai yang kita yakini menjadi landasan dalam melaksanakan tugas. Pemimpin bukan hanya untuk orang lain, akan tetapi juga pemimpin bagi diri sendiri dan yang menjadi kontrol atau pengawas dalam bekerja adalah langsung Tuhan Yang Maha Esa.<sup>23</sup>

Sedangkan kepemimpinan dalam Al-Quran yang disebutkan dalam QS Al-Baqarah Ayat 124 mengisyaratkan bahwa kepemimpinan dan keteladanan harus berdasarkan keimanan dan ketaqwaan, pengetahuan, dan keberhasilan dalam aneka ujian. Perbedaan dengan ciri kepemimpinan lainnya adalah bahwa kepemimpinan dalam Islam bukan hanya sekedar kontrak sosial, yang

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, 240 - 242

<sup>23</sup> Muhammad. Rohmadi, "Pengembangan Profesionalisme Pustakawan Berbasis Soft Skill dan *Spiritual Leadership* untuk mewujudkan Layanan Prima dan Unggul bagi Para Pemustaka". Makalah dipresentasikan dalam acara *Seminar Nasional Perpustakaan di ISI Surakarta*, tanggal 21 September 2016.

melahirkan janji dari pemimpin untuk melaksanakan kepemimpinannya sesuai dengan kesepakatan, tetapi juga harus terjalin hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan Tuhan. Pemimpin harus menerapkan nilai-nilai ilahiyah yang diamanatkan dan membawa anggota yang dipimpinnya ke jalan yang ditentukan oleh Tuhan.

Hadist Rasulullah yang diriwayatkan Bukhari Muslim menyebutkan bahwa setiap orang adalah pemimpin dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya.<sup>24</sup> Kepemimpinan berdasarkan Al-Quran dan Hadis tersebut sebenarnya membawa setiap manusia untuk berjalan sesuai dengan ketentuan Allah.

Kepemimpinan *spiritual* menawarkan nilai-nilai yang memberikan dampak pada keberhasilan kepemimpinan *spiritual* tersebut. Nilai-nilai yang dianggap sebagai *spiritual deal*, adalah integritas, kejujuran, dan rendah hati.<sup>25</sup> Integritas adalah konsistensi atau keteguhan dalam menjunjung nilai kebenaran. Sedangkan kejujuran adalah mengatakan dan melakukan yang sebenarnya. Seorang yang jujur dan mempunyai integritas, dapat dijadikan panutan. Tidak memiliki salah satunya menjadikan seseorang diragukan motivasi dan tidak dapat diandalkan. Nilai rendah hati

---

<sup>24</sup> Veitzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 7

<sup>25</sup> Dudung Abdurrahman, Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spritualitas Tempat Kerja. *Prosiding SNaPP2011: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*, (2011), [http://prosiding.lppm.unisba.ac.id/index.php/sosial/article/view/178/116#.WJPv3Jl\\_dH0](http://prosiding.lppm.unisba.ac.id/index.php/sosial/article/view/178/116#.WJPv3Jl_dH0), (diakses 3 Februari, 2017), 533.

mempunyai makna bahwa tidak menganggap orang lain lebih rendah dan tidak merasa lebih baik dari orang lain. Orang yang rendah hati akan lebih bijak dalam bersikap. Memperindah diri dengan nilai ini akan membawa kita dapat diterima oleh siapapun yang bergaul dan bekerja sama.

Penanaman nilai-nilai *spiritual leadership* tidak dapat begitu saja berhasil baik. Diperlukan pembiasaan yang akan membentuk sikap positif untuk membangun tanggung jawab dan kesabaran yang akan membuahkan komitmen tinggi dari anggota organisasi. "Sikap positif hanya bisa diwujudkan ketika kita mampu membebaskan diri dari segala kedengkian. Tidak ada dendam dan kebencian yang akan menutup pintu-pintu keberkahan. Kedengkian akan merusak bangunan kebersamaan yang justru sangat dibutuhkan untuk meraih cita-cita".<sup>26</sup>

Model kepemimpinan *spiritual* lain juga diungkapkan oleh Fry yang menyatakan bahwa<sup>27</sup>:

*"spiritual leadership as comprising the values, attitudes, and behaviors that are necessary to intrinsically motivate one's self and others so that they have a sense of spiritual survival through calling and membership."*

Kepemimpinan merupakan sebuah nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain dengan motivasi intrinsik melalui *calling* dan *membership* untuk mencapai kepuasan ruhani atau *spiritual*. *Calling* adalah merupakan

---

<sup>26</sup> Toto Tasmara, *Spiritual Centered Leadership (Kepemimpinan Berbasis Spiritual)* (Jakarta : Gema Insani Press, 2006), 9.

<sup>27</sup> Louis W. Fry, "Toward a Theory of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly* 14 (2003), 711.

*intrinsic motivation* yang mendorong untuk melakukan sesuatu yang terbaik dengan sepenuh jiwa (panggilan jiwa atau professional). Sedangkan *membership* adalah kebutuhan manusia yang ingin dimengerti dan dihargai.<sup>28</sup>

Tulisan ini akan membahas *spiritual leadership* pada Perpustakaan PTMA se-Korwil DIY – Jateng Selatan, dengan teori atau model yang disampaikan oleh Fry. Penulis merasa teori dan model ini, sudah mewakili definisi dan kriteria dari *spiritual leadership* lain yang dikemukakan di depan. Pada dasarnya spiritual leadership adalah membawa nilai-nilai ruhani atau intrinsik dalam kepemimpinannya, dan bukan hanya pada pemimpin yang mempunyai pengetahuan spiritual yang tinggi. Karakteristik *spiritual leadership* sesuai dengan Fry tersebut adalah<sup>29</sup>

a. *Vision*

*Vision* merupakan dimensi penting yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai sebuah organisasi, baik itu jangka pendek maupun panjang. *Vision* adalah sesuatu yang menarik untuk dicapai suatu organisasi di masa depan. Seorang pemimpin dalam menggerakkan pengikutnya haruslah memiliki visi yang jelas sehingga mampu mempengaruhi dan mengarahkannya dengan jelas pula. Tidak hanya memberikan sesuatu yang jelas, menyampaikan tujuan dan merencanakan hal-hal yang sesuai, ketika mengajak pengikutnya

---

<sup>28</sup> Romi Ilham, :Pengaruh Spiritual Leadership...”, 3.

<sup>29</sup>Thayib, “Spiritual Leadership, Kepuasan Kerja...”, 357-358.

bergerak, pemimpin mesti bisa membangkitkan harapan dan kepercayaan.

Menurut Kotter dalam Fry, visi mengacu pada masa depan yang menggambarkan tentang mengapa kita harus menciptakan masa depan.<sup>30</sup> Visi menggambarkan perjalanan organisasi dan mengapa kita mencapainya, serta mendefinisikan siapa dan apa yang harus dilakukan. Visi menjadi sebuah alasan atas apa yang kita kerjakan dan mesti berisi standar keunggulan dari sebuah organisasi.

Kualitas visi menurut Fry harus memiliki daya tarik, mendefinisikan tujuan dan perjalanan organisasi dengan jelas, mencerminkan cita-cita yang tinggi, mendorong harapan, dan menetapkan standar keunggulan.<sup>31</sup> Kualitas visi yang disampaikan Fry tersebut akan memberikan kejelasan tujuan organisasi yang semestinya diketahui oleh anggotanya. Dengan demikian anggota akan dapat menentukan sikap terhadap organisasi. Anggota dapat termotivasi dan terinspirasi tentang apa yang mesti dilakukan untuk organisasinya.

#### b. *Hope/ Faith*

*Hope* merupakan keinginan atau harapan yang ingin dicapai oleh seseorang, dimana dengan *hope* tersebut ia akan memiliki tujuan dan bagaimana cara mencapainya, serta siap menghadapi hambatan yang dihadapi sampai ia mencapai tujuannya. *Faith* adalah lebih dari sekedar berharap untuk sesuatu. Hal ini didasarkan pada nilai-nilai,

---

<sup>30</sup> Louis W. Fry, "Toward a Theory of Spiritual Leadership", 711

<sup>31</sup> Louis W. Fry, "Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline", *The Leadership Quarterly* 16 (2005), 838.

sikap, dan perilaku yang menunjukkan kepastian yang mutlak dan percaya bahwa apa yang diinginkan dan diharapkan akan terjadi. *Hope/ Faith* adalah sumber keyakinan bahwa visi / tujuan / misi organisasi akan terpenuhi.<sup>32</sup>

Indikator *hope/ faith* seperti dalam kuesioner Fry adalah rasa percaya dan bersedia melakukan apapun untuk organisasi, siap berusaha agar tujuan organisasi tercapai, kemauan untuk melakukan yang terbaik, menetapkan langkah dengan keyakinan akan berhasil, dan yakin akan kesuksesan organisasinya. Harapan yang tinggi akan memberikan motivasi yang tinggi pula terhadap ketercapaian tujuan organisasi. Begitupun sebaliknya dengan harapan yang rendah akan mempengaruhi rendahnya motivasi pencapaian tujuan.<sup>33</sup>

### c. *Altruistic Love*

*Altruistic Love* didefinisikan sebagai rasa keutuhan, keselarasan, dan kesejahteraan yang dihasilkan melalui kepedulian, perhatian, dan penghargaan untuk diri sendiri dan orang lain. Berdasarkan definisi tersebut terdapat nilai kesabaran, kebaikan, tidak ada rasa iri, pengampunan, kerendahan hati, tidak mementingkan diri sendiri, pengendalian diri, kepercayaan, kesetiaan, dan kebenaran.<sup>34</sup> Menurut Fry, *altruistic love* ini merupakan sumber komitmen organisasi yang tinggi, produktivitas, dan mengurangi stress.<sup>35</sup> Snyder dan Ingram

---

<sup>32</sup> Louis W. Fry, "Toward a Theory of Spiritual Leadership", 713

<sup>33</sup> Ratna Pujiastuti, "Karakteristik Spiritual Leadership Perangkat Desa...", 370.

<sup>34</sup> Louis W. Fry, "Toward a Theory of Spiritual Leadership", 712

<sup>35</sup> *Ibid.*, 713

dalam Fry mengatakan bahwa cinta memiliki kekuatan untuk mengatasi pengaruh destruktif yang berasal dari rasa takut kehilangan sesuatu yang dianggap dia layak menerimanya.<sup>36</sup>

*Altruistic love* akan mempengaruhi keikhlasan anggota organisasi dalam bekerja dan bukan hanya sebagai rutinitas saja. *Altruistic love* tumbuh atas perhatian organisasi yang di dalamnya terdapat kepercayaan, rasa syukur, integritas, kejujuran, keberanian, kerendahan hati, kebaikan, kasih sayang, dan kesabaran atau kelembahlembutan. Hal tersebut diungkapkan oleh Fry sebagai salah satu dari *qualities of spiritual leadership* (dari aspek *altruistic love*).<sup>37</sup> Terdapat 7 (tujuh) indikator *altruistic love* yakni kepedulian organisasi, kesediaan organisasi membantu anggota, perhatian pimpinan, perlakuan organisasi yang baik terhadap anggotanya, menghargai kesalahan yang jujur, pemimpin mengutamakan kejujuran, dan pemimpin berani berkorban bagi anggotanya.<sup>38</sup>

#### d. *Calling*

*Calling* berasal dari dalam diri masing-masing, yang merupakan motivasi untuk melakukan yang terbaik. Ini didasari pada rasa keterpanggilan ketika ia merasakan bahwa pekerjaannya memang berarti dan memberikan perubahan dalam hidupnya. Terdapat 4 (empat) indikator *calling* dalam kuesioner Fry, yaitu: pentingnya

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, 712.

<sup>37</sup> Louis W. Fry, "Spiritual leadership and army transformation: ...", 838.

<sup>38</sup> Ratna Pujiastuti, "Karakteristik Spiritual Leadership Perangkat Desa di Kabupaten banyumas (Berdasar Teori Spiritual Leadership Fry)", *Seminar Nasional dan CFP (Sancall 2014): Research Methods and Organizational Studies*, 370.

pekerjaan, kebermaknaan tugas bagi diri pribadi, keberartian pekerjaan, dan pekerjaan telah memberikan perubahan hidup. Jika pekerjaan itu berarti, maka ia akan melakukannya dengan bersungguh-sungguh. Begitupun sebaliknya.<sup>39</sup>

e. *Membership*

*Membership* adalah perasaan menjadi bagian dari organisasi, yang didalamnya terdapat rasa ingin dihargai baik sebagai diri maupun pekerjaan yang dilakukan. Indikatornya adalah pemahaman organisasi terhadap pribadi, penghargaan organisasi terhadap diri, penghargaan pimpinan, penghormatan pada diri pribadi dan pekerjaannya.<sup>40</sup>

### 3. Modal Psikologis

#### a. Pengertian Modal Psikologis

Pengertian modal psikologis yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah seperti yang dikemukakan oleh Luthan dkk, yakni

*“an individual’s positive psychological state of development and is characteristic by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) preserving toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success.”<sup>41</sup>*

---

<sup>39</sup> *Ibid.*, 370.

<sup>40</sup> *Ibid.*, 370.

<sup>41</sup> Luthan et. al., “Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction,” *Personel Psychology* 60 (2007), 542.



Pengertian di atas dapat diartikan bahwa modal psikologis merupakan suatu perkembangan psikologis yang positif bagi individu dengan karakteristik memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan menyerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang (*optimism*); tekun dalam mencapai tujuan dan bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*); dan ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan, dan bangkit kembali melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resilience*).<sup>42</sup>

Empat kriteria modal psikologis yang saling mempengaruhi (*self-efficacy, optimism, hope, resilience*) dan jika digabung akan memiliki efek yang sinergis dan tidak akan menjadi modal psikologis apabila diantaranya ada yang diabaikan. Sehingga akan lebih baik apabila pengukurannya dilihat sebagai satu kesatuan.

#### **b. Kriteria Modal Psikologis**

Modal Psikologis merupakan kecenderungan motivasi individu melalui psikologi positif, yang apabila dikelola dengan baik akan menjadi suatu investasi sumber daya psikologis yang bermanfaat di masa sekarang dan kemungkinan untuk pengembangan di masa yang akan datang. Sumber daya psikologis tersebut penting untuk

---

<sup>42</sup>Michael Mikko, "Hubungan antara Psychological Capital...", 11-12.

memotivasi pegawai dalam mencapai sebuah kesuksesan. Seperti disampaikan dalam uraian di atas, komponen atau kriteria yang termasuk dalam modal psikologis adalah:

1) *Self-efficacy*

*Self-efficacy* adalah keyakinan positif (kepercayaan diri) dan keyakinan karyawan tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, atau tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai keberhasilan melaksanakan tugas yang diberikan.<sup>43</sup>

Orang yang memiliki *shelf-efficacy* menurut Luthans dkk. (dalam Mikko) adalah orang yang mempunyai karakteristik sebagai berikut:<sup>44</sup>

- a) Individu menentukan target tinggi bagi dirinya dan mengerjakan tugas-tugas yang sulit
- b) Menerima tantangan dengan senang dan terbuka
- c) Memiliki motivasi diri yang tinggi
- d) Melakukan berbagai usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan
- e) Gigih saat menghadapi hambatan.

Melihat kelima kriteria tersebut, kita dapat melihat bahwa orang yang memiliki *shelf-efficacy* tinggi akan mempunyai target kerja yang tinggi sekaligus motivasi yang tinggi pula untuk mencapainya. Ia tidak mudah untuk putus asa bahkan berusaha mencapai target yang telah

---

<sup>43</sup> Luthan et. al., "Positive Psychological Capital: ...", 548.

<sup>44</sup> Michael Mikko, "Hubungan antara Psychological Capital...", 12.

ditentukan. Begitu pula sebaliknya dengan *shelf-efficacy* yang rendah, dalam menentukan target pun akan ragu-ragu, apalagi berusaha untuk mencapainya.

Akan tetapi *shelf-efficacy* ini tidak dapat kita generalkan untuk semua individu dalam berbagai bidang tugas atau keahlian. Artinya individu bisa saja merasa percaya diri pada satu bidang tertentu, namun tidak dengan bidang lainnya. *Shelf-efficacy* akan sangat dipengaruhi oleh keahlian atau pengalaman yang dimiliki. Sehingga *shelf-efficacy* ini dapat berkembang dan dibentuk melalui beberapa hal seperti pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan.

## 2) *Optimism*

*Optimism* berkaitan dengan pemikiran positif tentang sebuah harapan. Srivasta dan Angelo mengatakan optimisme sebagai kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang menguntungkan. Terdapat perbedaan individual optimisme global, yaitu beberapa individu lebih cenderung daripada orang lain untuk mengharapkan hal-hal baik di berbagai kehidupan. Kecenderungan disposisional global untuk bersikap optimis biasanya akan mewujudkan berbagai keyakinan yang lebih spesifik terkait dengan waktu, situasi, atau domain kehidupan tertentu; dan melebihi dan di atas setiap kecenderungan disposisional, keyakinan yang optimis atau pesimistis dipengaruhi oleh faktor jangka pendek (misalnya, orang dalam senang

atau marah suasana hati lebih optimis daripada orang dalam suasana hati yang menakutkan).<sup>45</sup>

Dijelaskan juga oleh Luthan dkk. dalam Mikko, bahwa orang yang optimis adalah orang yang beranggapan bahwa segala sesuatu yang dialaminya adalah sengaja dilakukan dan di bawah kesadarannya. Sebaliknya, orang yang pesimis memandang segala hal negatif yang terjadi adalah karena sebuah kesalahan. Optimisme dalam modal psikologis bukan hanya perasaan positif dan egois, tetapi juga pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, analisa kesalahan masa lalu, danantisipasi hal buruk yang mungkin terjadi<sup>46</sup>.

### 3) *Hope*

Definisi *hope* dikemukakan antara lain oleh<sup>47</sup>

*“Hope is a positive motivational state that is based on an interactively derived sense of successful (a) agency (goal-directed energy), and (b) pathways (planning to meet goals).” (C. Richard Snyder)*

*”Hope is a movement of appetite aroused by the perception of what is agreeable, future, arduous, and possible of attainment.” (St. Thomas Aquinas)* “

Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa *hope* adalah suatu keadaan dimana diri mempunyai motivasi positif dengan energi yang diarahkan pada tujuan disertai dengan suatu perencanaan. Dalam *hope*, terdapat suatu gerakan pencapaian yang dimotivasi oleh sesuatu

---

<sup>45</sup> Srivastava, S., & Angelo, K. M., “Optimism, effects on relationships,” *Encyclopedia of human relationships. Thousand Oaks*, H. T. Reis and S. K. Sprecher (Eds.) (CA: Sage, 2009).

<sup>46</sup> Michael Mikko, “Hubungan antara Psychological Capital...”, 14.

<sup>47</sup> Henning Herrestad, Norway: Hope in Suicide Prevention, *Hope and Resilience Suicide Prevention in the Arctic Conference Report*, (Organizing Committee, March 2010), 15

yang menyenangkan terkait masa depan dengan kemungkinan-kemungkinan pencapaiannya.

Luthans dkk (dalam Mikko) menyatakan beberapa cara meningkatkan *hope* pada diri seseorang. Hal yang perlu diperhatikan adalah<sup>48</sup>

a) *Goal setting*

Seseorang perlu mengetahui apa yang menjadi tujuannya sehingga ia tahu apa yang dituju dan bagaimana mencapainya.

b) *Stepping*

*Stepping* merupakan suatu cara untuk menjabarkan setiap langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan.

c) *Reward*

*Reward* mampu mendorong seseorang untuk mencapai harapannya sehingga ia akan termotivasi untuk bekerja.

4) *Resilience*

Manyena menyebutkan bahwa *resilience* berasal dari kata Latin *resilio* yang berarti “melompat kembali”. Rutter mengatakan bahwa *resilience* adalah kemampuan seseorang untuk bangkit kembali dari peristiwa atau tekanan hidup yang dialami. *Resilience* adalah konsep yang saling berhubungan antara pengalaman atau tekanan hidup dan kondisi psikologis yang positif.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Michael Mikko, “Hubungan antara Psychological Capital...”, 15.

<sup>49</sup> Henning Herrestad, “Norway: Hope in Suicide Prevention,.....”, 13.

Luthans mengatakan bahwa *resilience* didefinisikan sebagai "Kemampuan psikologi positif untuk pulih, untuk "bangkit kembali " dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, atau bahkan perubahan positif, kemajuan dan meningkatkan tanggung jawab.<sup>50</sup> Masih dalam Luthans, Maddi menemukan bahwa karyawan yang tangguh dan tangguh dalam perusahaan yang melakukan perampingan besar-besaran, tetap mempertahankan kesehatan, kebahagiaan, dan kinerja mereka.<sup>51</sup> Hal tersebut menunjukkan bahwa *resilience* mempunyai pengaruh yang positif terhadap perkembangan individu.

#### 4. Komitmen Organisasi

Definisi komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu. Terdapat berbagai variasi pandangan dari para pakar terhadap pengertian komitmen ini. Wibowo menyebutkan beberapa definisi komitmen menurut para pakar, yakni <sup>52</sup>

<b>Ivancevich, Konopaske, dan Matteson</b>	komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan
<b>Kreitner dan Kinicki</b>	kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi
<b>Schermerhorn, Hunt, Osborn, Uhl-Bien</b>	loyalitas seorang individu pada organisasi

Sumber: Wibowo, 2016

Tabel 4.  
Definisi Komitmen

<sup>50</sup> Luthan et. al., "Positive Psychological Capital: ...", 542.

<sup>51</sup> *Ibid.*, 547

<sup>52</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 430-431

Wibowo juga menyampaikan pengertian komitmen organisasional menurut para pakar, yaitu<sup>53</sup>

<b>Colquitt, LePine, dan Wesson</b>	Keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi bagian organisasi
<b>Newstrom</b>	Tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya; juga menyebutnya sebagai loyalitas pekerja
<b>Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske</b>	Perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi

Sumber: Wibowo, 2016

Tabel 5.  
Pengertian Komitmen Organisasi

Unsur yang terdapat dalam komitmen organisasional adalah (1) perasaan identifikasi, perasaan individu bahwa menjadi bagian organisasi; (2) pelibatan, artinya individu merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi; (3) loyalitas, dalam arti individu loyal terhadap organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi, dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>54</sup>

Komitmen merupakan ukuran dari individu untuk tetap tinggal bersama mengembangkan organisasi atau justru meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan atau bergabung dengan organisasi

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, 430

<sup>54</sup> *Ibid.* 431

lainnya. Begitupun dengan organisasi, komitmen individu yang tinggi akan membuat organisasi mempertahankan atau mempromosikannya. Individu dengan komitmen yang tinggi biasanya bangga bergabung dengan organisasinya. Organisasi juga akan mempertimbangkan komitmen sebagai ukuran untuk mengeluarkan atau memecat seseorang dari organisasi. Hal tersebut dikarenakan komitmen akan berpengaruh terhadap capaian tujuan organisasi yang mana tindakan individu dalam memenuhi kewajibannya akan tergantung dari komitmen masing-masing individu.

Komitmen organisasi merupakan sikap atau rasa kedekatan antara individu dengan organisasi tempat ia bekerja, sehingga dia memutuskan untuk tetap tinggal dan tidak mencari pekerjaan lain. Komitmen tinggi akan dapat menghasilkan sesuatu yang melebihi rata-rata, dan hal tersebut diberikan individu dengan senang hati. Komitmen juga meminimalkan pengawasan yang berarti juga meminimalkan biaya yang harus dikeluarkan untuk kegiatan pengawasan.

Definisi lain dikemukakan oleh Meyer dan Herscovitch yang menyatakan bahwa komitmen merupakan kekuatan yang mengikat individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih tujuan.<sup>55</sup> Meyer dan Herscovitch juga berpendapat bahwa komitmen termasuk 'istilah perilaku' dimana ia menggambarkan tindakan atau

---

<sup>55</sup> Meyer J P and Herscovitch L, "Commitment in the Workplace: Toward a General Model", *Human Resource Management Review*, Vol. 11, 2001, 301.



perilaku yang mencerminkan komitmennya.<sup>56</sup> Menurut Allen dan Meyer, karyawan atau anggota organisasi memiliki 3 (tiga) tipe atau pola pikir berkaitan dengan komitmen organisasi ini, yakni *afektif, normatif, dan continuous*. Ketiganya mencerminkan ikatan emosional, kewajiban, atau pengorbanan masing-masing terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>57</sup>

Berdasarkan pola yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer tersebut atau *Meyer and Allen Model of Organization Commitment*, dapat diuraikan seperti di bawah ini :<sup>58</sup>

- a. *Affective Commitment* adalah kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas yang konsisten atau secara luas merupakan hasil dari penghargaan yang diterima atau hukuman yang dihindari, seperti : kesediaan bekerja lebih dari yang diharapkan, bangga terhadap perusahaan, nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi dan perusahaan merupakan tempat terbaik untuk berprestasi. Individu dalam organisasi memiliki keterikatan emosi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi, sehingga memotivasi lebih kuat untuk berkontribusi bagi organisasi.

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, 311

<sup>57</sup> Stephen Jaros. 2007. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Perilaku Organisasi*, Vol. VI, No. 4.

<sup>58</sup>Indi Djastuti, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen organisasi Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah," *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 13.No. 1, April 2013, p. 1-19. Diakses melalui [http://eprints.undip.ac.id/38884/1/Pengaruh\\_Karakteristik\\_Pekerjaan\\_terhadap\\_Komitmen\\_Organisasi\\_Karyawan\\_Tingkat\\_Manajerial\\_Perusahaan\\_Jasa\\_Konstruksi\\_di\\_Jawa\\_Tengah.pdf](http://eprints.undip.ac.id/38884/1/Pengaruh_Karakteristik_Pekerjaan_terhadap_Komitmen_Organisasi_Karyawan_Tingkat_Manajerial_Perusahaan_Jasa_Konstruksi_di_Jawa_Tengah.pdf) ,11.

- b. *Continuous Commitment* adalah kelanjutan untuk ikut serta dalam aktivitas yang konsisten agar perusahaan tidak rugi atas biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan diterima oleh individu, misalnya keberatan untuk meninggalkan organisasi dan kerugian meninggalkan organisasi. Komitmen berkaitan dengan kesadaran bahwa jika meninggalkan organisasi, maka ia akan mengalami kerugian. Orang yang mempunyai *continuous commitmen*, tetap bertahan karena perhitungan biaya ketika ia harus meninggalkan organisasi tempat ia bekerja, dan bukan merupakan keterikatan emosi.
- c. *Normative Commitment* adalah kepercayaan pada penerimaan tujuan dan nilai organisasi atau kewajiban moral untuk tetap pada perusahaan karena penghargaan sosial atau perusahaan, antara lain mencakup loyalitas terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Anggota organisasi memutuskan untuk tetap tinggal karena perasaan “hutang” yang menjadi kewajiban untuk diselesaikan. Ia merasa belum pantas dan “tidak enak” meninggalkan organisasi sampai kewajibannya diselesaikan.

Ketiga komponen komitmen di atas sifatnya independen dan bukan disebut sebagai tipe komitmen organisasi. Penanaman komitmen ini tergantung dari hubungan individu dengan organisasi. Antar anggota bisa saja memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Individu dapat memiliki salah satu tingkat komitmen organisasi tersebut.

Allan Mayer mengatakan bahwa individu yang mempunyai *affective commitment* tinggi akan bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota. Individu dengan tingkat *continuous commitment* yang tinggi akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi dan ia membutuhkan organisasi tersebut. Sedangkan individu yang memiliki tingkat *normative commitment* yang tinggi merasa bahwa memang sudah seharusnya ia tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang, atau komitmen individu tersebut dikarenakan oleh kewajiban-kewajibannya terhadap organisasi.<sup>59</sup>

## **F. Hipotesis**

### **1. Pengembangan Hipotesis Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Komitmen organisasi**

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi. Untuk mendukung konsistensi penelitian sebelumnya, hipotesis 1 dinyatakan sebagai :

Hipotesis 1 : *Spiritual leadership* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

### **2. Pengembangan Hipotesis Pengaruh Modal Psikologi terhadap Komitmen Organisasi**

---

<sup>59</sup> Dwiarta. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Peluang Promosi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Hotel Bintang Empat di Surabaya". *Tesis*. (Jakarta: FE Universitas Gunadarma, 2010), 27.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasi. Untuk mendukung konsistensi penelitian sebelumnya, hipotesis 2 dinyatakan sebagai :

Hipotesis 2 : Modal Psikologi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

### **3. Pengembangan Hipotesis Pengaruh Spiritual Leadership dan Modal Psikologis terhadap Komitmen Organisasi**

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi dan pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasi. Namun belum ada yang menunjukkan pengaruh *spiritual leadership* dan modal psikologi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Untuk mengetahui pengaruh positif *spiritual leadership* dan modal psikologis terhadap komitmen, hipotesis 3 dinyatakan sebagai :

Hipotesis 3 : *Spiritual leadership* dan modal psikologis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

## **G. Metode Penelitian**

Sugiyono menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, berdasarkan hal tersebut, empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.<sup>60</sup>Sedangkan

---

<sup>60</sup>Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012), 3.

menurut Silverman (dalam Pendit), metode penelitian adalah rincian teknik-teknik yang dilakukan dalam sebuah penelitian.<sup>61</sup>

Sedangkan untuk menghitung atau menganalisis hasil penelitian yang diperlukan, dibantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22. SPSS versi 22 dirilis tahun 2013 dengan nama IBM SPSS *Statistic 22* yang dapat menguji berbagai analisis statistik seperti analisis korelasi, regresi, uji beda, dan lain-lain serta dapat membuat berbagai *chart* (grafik) dan *plot* (diagram).<sup>62</sup>

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena variabel-variabelnya dapat diukur. Penelitian kuantitatif adalah data-data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan, analisis kuantitatif terdiri atas perumusan masalah, menyusun model, mendapatkan data, mencari solusi, menganalisis hasil, dan mengimplementasikan hasil.<sup>63</sup>

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh *spiritual leadership* dan modal psikologis terhadap komitmen organisasi di lingkungan perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan. Penelitian ini juga untuk mengetahui seberapa besar tingkat masing-masing variabelnya.

---

<sup>61</sup> Putu Laxman Pendit. *Penelitian Ilmu Perpustakaan dan Informasi*.(Jakarta: Universitas Indonesia, 2003), 163.

<sup>62</sup> Dwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi, 2014), 2.

<sup>63</sup> Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2004), 2.

## **2. Tahap Penelitian**

Tahapan penelitian yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan dan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### **a. Studi kepustakaan**

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan referensi baik berupa buku teks, jurnal, yang berhubungan dengan penelitian.

### **b. Penyebaran kuesioner**

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang diadopsi dari penelitian terdahulu. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu:

- 1) Berupa pertanyaan terbuka yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan mengenai identitas responden seperti nama responden, usia, pendidikan terakhir.
- 2) Berupa pertanyaan tertutup meliputi semua variabel penelitian.

### **c. Analisis data dan pembuatan laporan.**

## **3. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup ruang yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian adalah pustakawan pada 7 (tujuh) Perguruan Tinggi Muhammadiyah- 'Aisyiyah (PTMA) Wilayah DIY dan Jateng bagian Selatan, dengan jumlah populasi 38 orang. Tujuh perpustakaan diambil sebagai tempat

penelitian karena PTMA tersebut memiliki pustakawan atau pengelola dengan latar belakang pendidikan Ilmu Perpustakaan. Pustakawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pustakawan yang tidak menduduki jabatan sebagai kepala atau koordinator perpustakaan serta dalam kondisi aktif atau tidak cuti.

Sampel merupakan sebuah subset yang diambil dari populasi yang akan diamati atau diukur peneliti. Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yakni pengelola perpustakaan yang aktif atau tidak dalam keadaan cuti dari PTMA dimaksud. Menurut Arikunto apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.<sup>64</sup>

Data jumlah responden dalam penelitian ini adalah

PTMA	Jumlah Pustakawan	Responden
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)	15	14
Universitas Ahmad Dahlan (UAD)	5	4
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta UNISA)	5	3
Universitas Muhammadiyah Magelang (UM Magelang)	5	4
Universitas Muhammadiyah Purwokerto	10	9
Universitas Muhammadiyah Purworejo	2	2
STIKES Muhammadiyah Gombong	3	2
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>38</b>

Sumber: Olah data, 2018

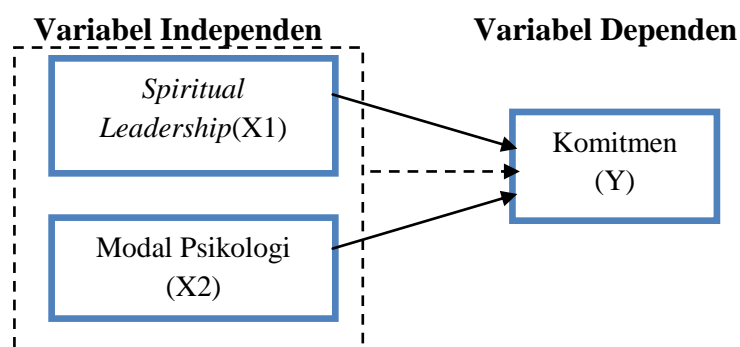
Tabel. 6.  
Data Jumlah Responden

<sup>64</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 134.

#### 4. Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.<sup>65</sup> Kerlinger (1973) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Sedangkan Kidder (1981) menyatakan bahwa variabel adalah kualitas dimana peneliti akan mempelajari dan menarik kesimpulannya.<sup>66</sup> Penelitian ini terdiri atas 2 variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah *spiritual leadership* ( $X_1$ ) dan modal psikologis ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah komitmen organisasi ( $Y$ ).

Model pengembangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



#### Keterangan :

Variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y

Variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y

Variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*, cet.23 (Bandung: Alfabeta, 2013), 96

<sup>66</sup> Sugiyono, "Statistika ....", 3.



## 5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, yakni untuk mengukur variabel independen (*spiritual leadership* dan modal psikologis) dan variabel dependen (komitmen organisasi). Instrumen dalam kuesioner *Spiritual Leadership* Fry (2005), penulis menterjemahkan dalam Bahasa Indonesia, yang terdiri dari 5 sub variabel (*vision, altruistic love, hope/faith, calling, dan membership*) dengan 26 item pertanyaan.<sup>67</sup>

Alat ukur untuk mengukur variabel modal psikologis, menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Luthan, dkk (2005) dan telah diterjemahkan oleh Mikko ke dalam Bahasa Indonesia, yakni *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ). Alat ukur ini mempunyai 24 item pertanyaan yang dibagi dalam empat komponen, yaitu *self-efficacy, optimism, hope, dan resilience*<sup>68</sup>. Kuesioner dalam PCQ digunakan sebagai alat ukur dengan beberapa penyesuaian agar pernyataan lebih dipahami oleh responden.

Instrumen penelitian pada variabel komitmen organisasi seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Tyas<sup>69</sup>, dengan beberapa penyesuaian. Komitmen organisasi di sini mempunyai 9 pertanyaan yang terdiri 3 komponen pokok.

---

<sup>67</sup>Ratna Pujiastuti, "Karakteristik Spiritual Leadership...", 369-370.

<sup>68</sup>Michael Mikko, "Hubungan antara Psychological Capital...", 16.

<sup>69</sup>Zela Prabawaning Tyas, "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT. BRI (Persero). Tbk Cabang Sumenep", *Thesis*, (2014). Diakses melalui <http://etheses.uin-malang.ac.id/674/11/10510066%20Lampiran.pdf>.

Kisi-kisi instrumen penelitian dapat dilihat dari tabel berikut :

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item	Jml. Item/ indikator	Jml. Item
<i>Spiritual Leadersip</i>	<i>Vision</i>	Pemahaman terhadap visi	1	1	26
		Memotivasi	2	1	
		Menginspirasi	3	1	
		Mendasarkan pada iman	4	1	
		Jelas dan menarik	5	1	
	<i>Hope/ Faith</i>	Kepercayaan/ keyakinan terhadap organisasi	6	1	
		Ketekunan dan usaha untuk organisasi	7	1	
		Melakukan yang terbaik	8	1	
		Menetapkan tujuan dan yakin berhasil	9	1	
		Melakukan apapun untuk keberhasilan organisasi	10	1	
	<i>Altruistic Love</i>	Perhatian organisasi terhadap individu	11	1	
		Perlakuan Organisasi terhadap anggotanya	12	1	
		Perhatian pimpinan terhadap rencana organisasi	13	1	
		Kepercayaan	14		
		Penghargaan terhadap kesalahan yang jujur	15		
		Kejujuran pimpinan	16	1	
		Pengorbanan pimpinan	17	1	
	<i>Calling</i>	Arti penting pekerjaan	18	1	
		Arti penting pekerjaan terhadap pribadi	19	1	
		Makna pekerjaan	20	1	
		Pengaruh pekerjaan dalam hidup	21	1	
	<i>Membership</i>	Pemahaman organisasi terhadap anggota	22	1	
		Penghargaan organisasi	23	1	
		Penghormatan	24	1	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item	Jml. Item/ indikator	Jml. Item
		pimpinan			
		Penghargaan terhadap diri dan pekerjaan	25	1	
		Penghormatan terhadap diri dan pekerjaan	26	1	
Modal Psikologis	<i>Self-Efficacy</i>	Kepercayaan terhadap kemampuan untuk melaksanakan tugas	1,2,3, 4,5,6	6	24
	<i>Hope</i>	Motivasi positif mencapai tujuan dengan suatu perencanaan	7,9, 11	3	
		Keinginan yang didasari pada masa depan dan kesuksesan	8, 10, 12	3	
	<i>Resilience</i>	Menghindarkan diri dari ketidakbaikkan, ketidakpastian, konflik, kegagalan	13,14 ,15	3	
		Menciptakan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggungjawab	16,17 18	3	
	<i>Optimism</i>	Berharap dan yakin akan sukses di masa depan	19,20, 21,22, 23,24	6	
Komitmen Organisasi	<i>Affective Commitment</i>	Keterikatan emosi dengan organisasi	1	1	9
		Identifikasi dengan organisasi	2	1	
		Keterlibatan dalam organisasi	3	1	
	<i>Continuous Commitment</i>	Persepsi jika meninggalkan organisasi	4,5,6	3	
	<i>Normative Commitment</i>	Penghargaan sosial atau perusahaan	7,8	2	
		<i>Psychological contract</i>	9	1	
Jumlah				59	59

Sumber: Pujiastuti (2014), Mikko (2017), Tyas (2014)

Tabel. 7. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

## 6. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Validitas berkaitan dengan kesanggupan alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya. Uji validitas merupakan suatu langkah untuk mendapatkan kriteria suatu instrumen penelitian dianggap baik, yakni validitas. Instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya atau mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Menurut Jack R. Fraenkel, validitas konstruk merupakan yang terluas cakupannya, karena melibatkan banyak prosedur, termasuk validasi isi dan validasi kriteria. Rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment (Pearson)*, yaitu:<sup>70</sup>

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

#### Keterangan:

n	= jumlah subjek uji coba
$\sum X$	= jumlah skor butir (X)
$\sum X^2$	= jumlah skor butir kuadrat (X)
$\sum Y$	= jumlah skor total (Y)
$\sum Y^2$	= jumlah skor total kuadrat (Y)
$\sum XY$	= jumlah perkalian skor butir dengan skor total

---

<sup>70</sup>Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif dilengjapi dengan Perhitungan manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 77.

Instrumen dikatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , tetapi jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini untuk jumlah sampel 38 dengan taraf kesalahan (0,05) 5% adalah 0,320. Dimana  $df = (n-2)$ ,  $df=38-2=36$  dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 5% dan  $r_{tabel}$  adalah 0,320. Langkah-langkah dalam melakukan uji validitas ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kuesioner disiapkan sesuai dengan teori atau alat ukur yang digunakan
- 2) Kuesioner dibagikan kepada 38 Pustakawan
- 3) Hasil data yang diperoleh kemudian dihitung dengan menggunakan rumus *Product Moment* dengan bantuan program SPSS versi 22 *for windows*
- 4) Hasil perhitungan tersebut akan menunjukkan nilai  $r_{hitung}$ .
- 5) Kemudian nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ .

#### **b. Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dengan alat ukur yang sama. Terdapat beberapa metode uji reliabilitas yang dapat digunakan. Penelitian ini akan menggunakan metode *internal consistency* untuk menguji reliabilitas butir pertanyaan dalam variabel penelitian yang menggunakan variasi alat tes tunggal.

Pengujian reliabilitas alat ukur *internal consistency* dengan mencoba alat ukur cukup hanya sekali saja dan data diukur dengan

teknik tertentu. Teknik yang dapat digunakan adalah *Alpha Cronbach* yakni untuk menghitung reliabilitas tes yang tidak mempunyai pilihan “benar” atau “salah” maupun ”ya” atau “tidak”, melainkan digunakan untuk menghitung tes yang mengukur sikap dan perilaku. Tahapan penghitungannya sebagai berikut:<sup>71</sup>

- 1) Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n}$$

- 2) Menentukan nilai varian total

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

- 3) Menentukan reliabilitas instrumen

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

**Keterangan:**

- n = Jumlah sampel  
 $X_1$  = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan  
 $\sum X$  = Total jawab responden untuk setiap butir pertanyaan  
 $\sigma_1^2$  = Varian total  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir  
k = Jumlah butir pertanyaan  
 $r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

---

<sup>71</sup>*Ibid.*, 89-91

Uji reabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS *versi 22 for windows* yang akan dilakukan adalah menggunakan *reability analysis statistic* dengan *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Instrumen penelitian akan dikatakan reliabel dengan teknik ini jika koefisien reliabilitasnya  $>0,6$ .

## 7. Metode Pengumpulan Data

Pengukuran menggunakan skala *Likert* dengan pilihan respon skala 4 (empat) untuk memperoleh kepastian jawaban dan menghindari kecenderungan responden memilih alternatif tengah (cukup, netral, kurang, atau ragu-ragu). Pertanyaan kuesioner menggunakan pilihan jawaban sebagai berikut :

Skala 1 (skor nilai 1)	=	<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>
Skala 2 (skor nilai 2)	=	<b>Tidak Setuju (TS)</b>
Skala 3 (skor nilai 3)	=	<b>Setuju (S)</b>
Skala 4 (skor nilai 4)	=	<b>Sangat Setuju (SS)</b>

## 8. Teknik Analisis Data

### a. Analisis Deskriptif

Analisis data adalah menggunakan *mean* yakni sebuah teknik penjelasan akan kelompok yang didasarkan atas nilai dari kelompok tersebut.<sup>72</sup> Penghitungan rata-rata hitung (*mean*) adalah dengan

---

<sup>72</sup> Sugiyono, "Statistika ...", 49.

menjumlahkan semua data yang ada kemudian dibagi dengan banyaknya data. Rumus *mean* tersebut adalah:

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

Keterangan:

$\bar{X}$  = *mean* (rata-rata)

$\sum X_i$  = jumlah nilai tiap data

n = jumlah data

Penghitungan *mean* ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1, 2, dan 3. Rumusan masalah tersebut yaitu, (1) Seberapa besar tingkat *spiritual leadership* di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan?; (2) Seberapa besar tingkat modal psikologis di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan?; (3) Seberapa besar tingkat komitmen organisasi di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan?;

Untuk memberikan interpretasi terhadap rata-rata skor jawaban responden agar mempunyai arti, maka skala penilaian dengan perhitungan rentang skala adalah sebagai berikut:<sup>73</sup>

$$RS = \frac{m - n}{n}$$

$$RS = \frac{4 - 1}{4}$$

$$RS = 0,75$$

---

<sup>73</sup>Bilson Simamora, *Panduan Riset Perilaku Konsumen* (Jakarta: Gramedia, 2008), 222.



Rentang skala yang dibuat dan digunakan adalah 0,75, sehingga interpretasi skor jawaban adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,75 = Sangat tidak baik

1,75 – 2,50 = Tidak baik

2,50 – 3,25 = Baik

3,25 – 4,00 = Sangat baik

#### **b. Analisis Regresi Sederhana**

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi tersebut adalah:<sup>74</sup>

$$\hat{Y} = a + bX$$

#### **Keterangan:**

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

*a* = konstanta atau harga Y jika harga X=0

b = Angka arah koefisien regresi

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (nilai variabel independen)

Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 4 dan 5, yakni: (1) Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan?; (2) Bagaimana pengaruh modal psikologi terhadap

---

<sup>74</sup> Sugiyono, “Statistika ...”, 261

komitmen organisasi di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan? Melalui analisis ini akan diketahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen terhadap variabel dependen.

### c. Analisis Regresi Berganda

Regresi ganda digunakan oleh peneliti jika variabel independen minimal 2 (dua). Komitmen organisasi sebagai variabel dependen akan diukur keadaannya dengan variabel independen *spiritual leadership* dan modal psikologis sebagai faktor prediktor. Melalui data yang tersedia dari variabel independen dan dependen, kemudian peneliti melakukan analisis dengan persamaan regresi sebagai berikut<sup>75</sup>:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

#### Keterangan:

Y	=	Variabel Dependen
X <sub>1</sub>	=	Variabel Independen 1
X <sub>2</sub>	=	Variabel independen 2
a	=	Konstanta a
b	=	Konstanta b

Regresi ganda ini untuk menjawab rumusan masalah keenan, yakni bagaimana pengaruh *spiritual leadership* dan modal psikologis

---

<sup>75</sup>*Ibid.*, 274.

terhadap komitmen organisasi. Melalui analisis ini dapat diketahui adakah pengaruh 2 variabel independen secara bersama-sama (*spiritual leadership* dan modal psikologis) terhadap komitmen organisasi.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (kontribusi) variabel independen terhadap variabel dependen, perlu diukur koefisien determinasinya. Koefisien deteminasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).<sup>76</sup> Rumus koefisien determinasi adalah

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

**Keterangan:**

KD = Koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

Rumus untuk mencari koefisien korelasi adalah sebagai berikut:<sup>77</sup>

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

**Keterangan :**

n = jumlah data (responden)

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

---

<sup>76</sup> Syofian Siregar, "Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif...", 338

<sup>77</sup> *Ibid.*, 339

Koefisien korelasi adalah suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut.<sup>78</sup> Setelah diperoleh angka koefisiennya ( $r$ ) kemudian dikonsultasikan dengan  $r$  tabel untuk mengetahui taraf signifikannya hubungan antar variabel. Angka koefisien korelasi (nilai  $r$ ) bisa positif dan negatif. Jika angka korelasi (nilai  $r$ ) positif maka menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel independen terhadap variabel dependen, artinya ada hubungan yang erat antar variabel yang dikorelasikan. Akan tetapi jika hasil penghitungan adalah negatif, maka menunjukkan adanya korelasi negatif atau adanya kebalikan urutan variabel bebas terhadap variabel terikat. Korelasi negatif menunjukkan suatu hubungan yang berlawanan.<sup>79</sup>

Seperti disampaikan di atas, signifikan atau tidaknya hubungan antar variabel, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel *product moment*. Pada  $r$  tabel dilihat sesuai sampel ( $N$ ) dan taraf kesalahan antara 1%, 5%, 10% dan seterusnya. Penelitian merupakan penelitian populasi, maka menggunakan sampel seluruh populasi sebanyak 38 pustakawan dan taraf kesalahan 5% sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,320.

Guna mengetahui tinggi atau rendahnya korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen, perlu dilakukan interpretasi

---

<sup>78</sup>Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian...", 270.

<sup>79</sup>*Ibid.*, 276-277..

nilai koefisien (nilai  $r$ ). Interpretasi nilai  $r$  dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Dapat juga dengan menggunakan tabel interpretasi nilai  $r$  seperti di berikut ini:<sup>80</sup>

Besarnya Nilai $r$	Interpretasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah (Tidak Berkorelasi)

Sumber: Kartini Kartono, 2016.

Tabel 8.  
Tabel Interpretasi Nilai  $r$

## 9. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan hipotesis asosiatif yakni dugaan tentang adanya hubungan antar variabel dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut. Hipotesis asosiatif diuji menggunakan statistik parametris untuk data yang berbentuk interval dan rasio. Statistik parametris yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif meliputi Korelasi *Product Moment*, Korelasi Ganda, dan Korelasi Parsial.<sup>81</sup>

Rumus untuk pengujian hipotesis yang digunakan penulis adalah Korelasi *product moment* dan korelasi ganda, yakni:<sup>82</sup>

### a. Korelasi *Product Moment*

<sup>80</sup> *Ibid.* 276.

<sup>81</sup> Sugiyono, "Statistika ...", 227-228

<sup>82</sup> *Ibid.*, 228-235

Korelasi ini digunakan untuk menghitung koefisien korelasi, yakni dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 y^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel x dan y

x =  $(x_i - \bar{x})$

y =  $(y_i - \bar{y})$

#### b. Korelasi Ganda

Korelasi ini menunjukkan arah dan kuatnya dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Rumus korelasi ganda dua variabel adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}}}$$

Keterangan:

$R_{y.x_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi Prodct Moment antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi Prodct Moment antara  $X_2$  dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi Prodct Moment antara  $X_2$  dengan Y

Pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda dapat menggunakan rumus uji F, yaitu

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

c. Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk menganalisis, jika peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen, di mana salah satu variabel independennya dibuat tetap/ dikendalikan. Rumus untuk korelasi parsial ditunjukkan dalam rumus berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2} - \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}$$

Pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi parsial dapat menggunakan rumus uji t, yaitu

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Keterangan:**

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan kesimpulannya sebagai berikut:

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **10. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di 7 (tujuh) Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah-‘Aisyiyah Korwil DIY Jateng Selatan. Penelitian dilakukan dari bulan Maret 2018. Adapun perincian waktu pelaksanaan tersebut dapat dilihat pada lampiran 1.

#### **H. Sistematika Penulisan**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bagian ini merupakan bagian awal yang berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, hipotesis, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, landasan teori, metode penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II GAMBARAN UMUM**

Bagian ini berisi tentang gambaran singkat Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah ‘Aisyiyah dan sumber daya manusianya.



### BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini membahas tentang proses pelaksanaan penelitian, karakteristik pengelola perpustakaan, *spiritual leadersip*, modal psikologis dan komitmen pengelola perpustakaan, serta pembahasan hasil penelitian.

### BAB IV PENUTUP

Bagian ini berisi kesimpulan dan saran.

### DAFTAR PUSTAKA

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah, yakni:

1. Tingkat *spiritual leadership* di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan

Hasil penghitungan *grand mean* 2,98, secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perpustakaan di PTMA mempunyai tingkat *spiritual leadership* yang baik. Dapat diartikan bahwa perpustakaan telah melaksanakan *spiritual leadership* dengan baik.

2. Tingkat modal psikologis di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan

Perkembangan psikologis yang positif pustakawan PTMA dengan nilai *grand mean* 2,86 dapat dikatakan baik. Pustakawan mampu membuat atribusi positif, tekun dan berusaha mencapai tujuan, serta mempunyai kemampuan untuk bangkit kembali yang tinggi.

3. Tingkat komitmen organisasi di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jateng Selatan

Secara umum komitmen organisasi pustakawan di PTMA korwil DIY – Jateng Selatan dengan *grand mean* hasil penelitian sebesar 2,88 dapat dikategorikan baik. Sebagian besar pustakawan merasa bangga dan

bersedia bekerja maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Ia pun merasa bahwa Perpustakaan tempat ia bekerja berjasa bagi hidupnya.

4. Hubungan antar variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:
  - a. *Spiritual leadership* memiliki pengaruh atau hubungan yang erat dengan komitmen organisasi di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jawa Tengah Selatan, dengan korelasi antar variabelnya sebesar 0.680 dan prosentase sumbangan pengaruh variabel *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi sebesar 46,2%. Jika tingkat *spiritual leadership* naik, maka komitmen organisasi juga akan meningkat.
  - b. Modal psikologis juga memiliki pengaruh atau hubungan yang erat dengan komitmen organisasi di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jawa Tengah Selatan, dengan korelasi antar variabelnya sebesar 0.685 dan sumbangan pengaruh variabel modal psikologis terhadap komitmen organisasi sebesar 46,9%. Jika tingkat modal psikologis naik, maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan.
  - c. *Spiritual leadership* dan modal psikologis secara simultan memiliki pengaruh atau hubungan yang erat dengan komitmen organisasi di Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jawa Tengah Selatan, dengan nilai korelasi sebesar 0,743 dan sumbangan *spiritual leadership* dan modal psikologis secara simultan terhadap komitmen organisasi sebesar 55,1%. Jika tingkat *spiritual leadership* dan

modal psikologis naik, maka secara bersama-sama juga akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penilitan dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran:

### 1. *Spiritual Leadership*

- a. Sesuai dengan kesimpulan di atas bahwa tingkat *spiritual leadership* yang dimiliki oleh Perpustakaan PTMA adalah baik dan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, namun perlu diperhatikan pula deskripsi perolehan *mean* antar sub variabel dalam kriteria *spiritual leadership*.
- b. Pada sub variabel *membership*, *mean* terendah adalah yakni 2,94, yang artinya pimpinan perpustakaan perlu memperhatikan kondisi anggotanya (pustakawan). Bagaimana pimpinan atau organisasi dapat memperhatikan mereka sehingga pustakawan merasa dihargai keberadaannya. Serta Bagaimana menciptakan hubungan yang mendalam antar anggota bukan hanya sebagai rekan kerja.
- c. Pada sub variabel *vision*, persepsi terendah terdapat pada indikator kepercayaan visi untuk anggotanya dengan *mean* sebesar 2,89. Dapat ditafsirkan jika pimpinan perlu meyakinkan pustakawan, jika visi tersebut memang berpihak kepada pustakawan atau anggota organisasi. Sehingga akan mendorong harapan pustakawan terhadap

pencapaian tujuan perpustakaan, karena visi menjadi sebuah alasan atas apa yang dikerjakan.

- d. Pada sub variabel *hope/ faith*, persepsi terendah 2,79 adalah pada indikator keyakinan pustakawan terhadap organisasi atau perpustakaan. Artinya perpustakaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kepercayaan pustakawan, karena hal ini bukan hanya sekedar berharap untuk sesuatu. Akan tetapi lebih pada perilaku yang menunjukkan keyakinan bahwa yang diharapkan akan terpenuhi.
- e. Pada sub variabel *altruistic love* persepsi terendah dengan *mean* 2,87 yakni pada perhatian organisasi terhadap individu. Artinya perpustakaan perlu meningkatkan kepedulian terhadap anggota atau pustakawan. Hal ini penting karena akan mempengaruhi keikhlasan dalam bekerja, dimana perhatian organisasi sebagai salah satu yang penentu kualitas *spiritual leadership* dari aspek *altruistic love*.
- f. Pada sub variabel *calling* persepsi terendah dengan *mean* 2,89 yakni pada pengaruh pekerjaan pada kehidupan pustakawan. Berdasarkan hal tersebut, perpustakaan dapat berusaha memahami kebutuhan pustakawannya, sehingga jika dimungkinkan memberikan perubahan pada keadaan sekarang yang akan meningkatkan pengaruh pekerjaan terhadap hidupnya dan meningkatkan motivasi untuk melakukan yang terbaik.

- g. Pada sub variabel *membership* persepsi terendah dengan *mean* 2,76 yakni pada penghargaan organisasi pada diri dan pekerjaan. Sekiranya perpustakaan perlu mengevaluasi penghargaan yang diberikan kepada pustakawan sehingga pustakawan akan semakin merasa menjadi anggota dari perpustakaan PTMA.

## 2. Modal Psikologis

- a. Tingkat tingkat modal psikologis pustakawan di perpustakaan PTMA baik dan mempunyai pengaruh yang erat terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi perlu dipahami pula bahwa indikator-indikator antar sub variabel dalam kriteria modal psikologis adalah saling mempengaruhi. Oleh karena itu perlu diperhatikan perkembangan dari setiap sub variabel. Dari penelitian ini, yang perlu mendapat perhatian adalah *resilience*. Bagi pustakawan perlu kiranya memperhatikan peraturan yang telah ditetapkan sehingga ia akan berjalan pada ketentuan dan akan merasa aman dalam bekerja. Sedangkan dari perpustakaan perlu menciptakan peraturan yang berpihak pada pengembangan kreativitas pustakawan dan pimpinan perpustakaan sebagai *role models* di mana pustakawan dapat terus bekerja dengan baik dan semangat dalam mencapai tujuan meski berbagai kendala dialami.
- b. Pada sub variabel *shelf-efficacy* persepsi terendah sebesar 2,58 pada indikator kemampuan menyampaikan informasi kepada rekan kerjanya. Artinya perpustakaan perlu mengevaluasi kemampuan

komunikasi pustakawan. *Shelf efficacy* akan sangat tergantung dari pengalaman dan keterampilan yang dimiliki. Apabila dalam kemampuan komunikasi kurang baik, belum tentu di bidang yang lainnya ia tidak menguasai. Dari hasil evaluasi akan dapat ditentukan tugas yang tepat diberikan pada pustakawan atau mungkin diperlukan pelatihan yang menunjang peningkatan kemampuan tersebut.

- c. Pada sub variabel *hope* persepsi terendah sebesar 2,63 pada indikator perasaan sukses dari pustakawan. Diantara indikator yang lain, bagian ini perlu mendapat perhatian. perasaan sukses dirasakan dimana harapan sesuai dengan kenyataan. Pustakawan perlu memperbaiki langkah yang diambil dalam melaksanakan tugas agar sesuai dengan yang diharapkan. Perpustakaan juga penting untuk memberikan *reward* yang semestinya agar pustakawan merasa termotivasi mencapai kesuksesan bersama organisasi.
- d. Pada sub variabel *resilience* persepsi terendah sebesar 2,74 pada kemampuan pustakawan bekerja di bawah tekanan. Dibandingkan dengan indikator yang lain, kemampuan ini perlu mendapat perhatian khusus, sehingga akan lebih bijak memberikan tugas sesuai dengan kondisi pustakawan. Atau dapat juga dibangun suasana kerja yang menyenangkan di mana pustakawan akan tidak merasa tertekan dengan tugas atau target kerja yang mesti dicapai.

- e. Pada sub variabel *optimism* persepsi terendah sebesar 2,61 yakni tentang hal yang tidak sesuai dengan keinginan. *Optimism* ini juga sangat tergantung dari faktor jangka pendek yang mempengaruhinya. Misalnya ketika suasana hatinya sedang tidak baik, ia akan merasa bahwa semua hal tidak sesuai dengan keinginannya. Oleh karena itu saling menjaga suasana kerja yang nyaman akan berperan dalam menjaga *optimism* pustakawan.

### 3. Komitmen Organisasi

- a. Pustakawan di PTMA memang memiliki komitmen yang baik, namun komponen dalam komitmen organisasi bukanlah kriteria yang saling mempengaruhi. Tiap orang bisa saja mempunyai tingkat komitmen yang berbeda. Dari ketiga komponen yang mendapatkan *mean* tertinggi sebesar 3,04 adalah *affective commitment*, ini berarti bahwa pustakawan mempunyai keterikatan atau hubungan emosional dengan tempat kerja. Disusul dengan *normative commitment* dengan *mean* 3, yakni berkomitmen karena kewajiban normatif. Sedangkan yang paling rendah 2,61 adalah pada komponen yang menyatakan untuk tetap tinggal atau *continuous commitment*. Sehingga jika ingin mempertahankan anggotanya untuk tetap tinggal, perpustakaan mesti menjadi sesuatu yang menarik sehingga pustakawan merasa berat untuk meninggalkan perpustakaan tempat ia bekerja sekarang ini.



- b. Pada sub variabel *affective commitment* persepsi paling rendah sebesar 2,89 yakni pada perasaan bahagia menghabiskan sisa karir di Perpustakaan tempat ia bekerja sekarang ini. Artinya pustakawan masih mempunyai harapan atau kemungkinan untuk mengundurkan diri dan bekerja di tempat lain. Perpustakaan perlu kiranya berusaha mempertahankan pustakawan andal yang dimiliki, karena sejatinya pustakawan telah memiliki keterikatan emosi dengan perpustakaan PTMA.
- c. Pada sub variabel *continuus commitment* persepsi terendah sebesar 2,39 pada kekhawatiran jika meninggalkan tempat kerja sekarang ini, tidak akan mendapatkan pekerjaan di tempat lain. *Mean* yang diperoleh dalam katogori tidak baik. Artinya masih terdapat banyak peluang bekerja di tempat lain, dan pustakawan tidak merasa khawatir jika meninggalkan tempat kerja. Penting diperhatikan jika hal ini terjadi pada pustakawan andal. Perpustakaan mesti berusaha mempertahankan agar pustakawan tetap bertahan dan merasa rugi jika meninggalkan tempat kerjanya sekarang ini.
- d. Pada sub variabel *normative commitment* persepsi terendah 2,89 pada kontribusi yang diberikan pada organisasi. Meski dalam kategori baik, perpustakaan perlu memperhatikan penghargaan yang diberikan untuk meningkatkan *normative commitment* pustakawan.

4. Penelitian ini baru menggunakan metode kuantitatif. Alangkah baiknya jika penelitian serupa dilakukan dengan *mix method* untuk mengetahui hasil penelitian yang bukan hanya dari penafsiran angka.
5. Jumlah responden untuk diperbanyak, bukan hanya pustakawan saja karena ada sumber daya manusia lain pendukung perpustakaan yang bertugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Ghozali, Imam., *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Program Studi Magister Akuntansi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001
- Hs, Lasa dkk., *Manajemen dan Standardisasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah – 'Aisyiyah*. Yogyakarta: MPI PP Muhammadiyah, 2017.
- Istianda, Meita, *Pengembangan Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Pendit, Putu Laxman, *Penelitian Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2003.
- Priyatno, Dwi, *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi, 2014
- Rivai, Veitzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Simamora, Bilson, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia, 2008
- Siregar, Syofian, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif dilengjapi dengan Perhitungan manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2012
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Tasmara, Tasamara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Press, 2002.
- \_\_\_\_\_, *Spiritual Centered Leadership (Kepemimpinan Berbasis Spiritual)*. Jakarta : Gema Insani Press, 2006

- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka, 2005.
- Thoha, Mifta, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers, 2015.
- Tobroni, *The Spiritual Leadership : Pengefektifan Organisasi Nobe Industry melalui Prinsip-prinsip Spiritual Etis*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang, 2005.
- Toha, Muarto, *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka, 2015
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers, 2016
- Widayati, Jamzanah Wahyu, dkk., *Menuju Kepustawanan Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah Berkemajuan*. Surakarta: Perpustakaan UMS, 2017

### **Tesis**

- Dwiarta, I.M. Bagus, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Peluang Promosi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Hotel Bintang Empat di Surabaya.” *Tesis*. Jakarta: FE Universitas Gunadarma, 2010.
- Asmaningrum, Nurfika. “Pengaruh Penerapan *Spiritual Leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di RSI di Surabaya”. *Tesis*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2009. dalam <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2016-11/125274-Nurfika%20Asmaningrum.pdf>. Diakses tanggal 23 Januari 2018.
- Tyas, Zela Prabawaning. 2014. “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan: *Studi pada PT. BRI (Persero). Tbk Cabang Sumenep*”. *Thesis*, Malang: UIN Malang, 2014. dalam <http://etheses.uin-malang.ac.id/674/11/10510066%20Lampiran.pdf>. Diakses tanggal 26 Januari 2018.

### **Skripsi**

- Mikko, Michael. “Hubungan antara Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi pada Perawat”. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2012. dalam <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20319736-S-Michael%20Mikko.pdf>. Diakses tanggal 3 November 2017.

## Jurnal

- Basit, Abdul. "Habitual Action dalam Kepemimpinan Spiritual (Studi kepemimpinan Spiritual di STAIN Purwokerto)". *Komunika: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*. Vol. 7 No. 1, 2013, p. 1-19, dalam <http://ejournal.iainpurwokerto.ac.id/index.php/komunika/article/view/371/335>. Diakses tanggal 3 Februari, 2017.
- Djastuti, Indi. "Pengaruh karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen organisasi Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 13. No. 1, April 2013, p. 1-19, dalam [http://eprints.undip.ac.id/38884/1/Pengaruh\\_Karakteristik\\_Pekerjaan\\_terhadap\\_Komitmen\\_Organisasi\\_Karyawan\\_Tingkat\\_Manajerial\\_Perusahaan\\_Jasa\\_Konstruksi\\_di\\_Jawa\\_Tengah.pdf](http://eprints.undip.ac.id/38884/1/Pengaruh_Karakteristik_Pekerjaan_terhadap_Komitmen_Organisasi_Karyawan_Tingkat_Manajerial_Perusahaan_Jasa_Konstruksi_di_Jawa_Tengah.pdf). Diakses tanggal 3 Februari, 2017.
- Fashochah. "Spiritual Leadership Memoderasi Pengaruh antara Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Relegius (Studi Kasus Di Kawasan Industri Kecil dan Menengah Kab. Kendal)". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 19, No 32 (2012), dalam <http://bit.ly/2tRToe7>. Diakses tanggal 8 Juli 2017.
- Fry, Louis W. "Toward a Theory of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly* 14, 2013.
- Fry, Louis W.. "Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline", *The Leadership Quarterly* 16, 2005.
- Herrestad. Henning. 2010. "Norway: Hope in Suicide Prevention, *Hope and Resilience Suicide Prevention in the Arctic Conference Report*", Organizing Committee: March 2010.
- Ilhami, Romi. "Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Calling* dan *Membership* pada PT. Asuransi Takaful Keluarga". *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun 1. No.1, April 2012. dalam [ejournal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/download/2447/1875](http://ejournal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/download/2447/1875). Diakses pada 8 Juli 2017.
- Jaros, Stephen. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Perilaku Organisasi*, Vol. VI, No. 4, 2007.

- Luthan et. al. "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personel Psychology* 60, 2007.
- Mayasari, Ros. Mengembangkan Pribadi yang Tangguh melalui Pengembangan Keterampilan Resilience. *Jurnal Dakwah*, Vol. XV, No. 2, 2014.
- Meyer J P and Herscovitch L., Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, Vol. 11, 2001.
- Mutya Nurindah dkk.. Meningkatkan Optimisme Remaja Panti Sosial dengan Pelatihan Berpikir Positif. *Jurnal Intervensi Psikologi*, Vol. 4 No. 1 Juni, 2012.
- Srivastava, S., & Angelo, K. M.. "Optimism, effects on relationships. In H. T. Reis and S. K. Sprecher (Eds.)", *Encyclopedia of Human Relationships*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2009.
- Thayib. Spiritual Leadership, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja, *al-'Adalah*, Volume 16, Nomor 2, November 2013, dalam <http://bit.ly/2DzneWs>. Diakses tanggal 24 Januari 2018.

### **Prosiding**

- Abdurrahman, Dudung.. Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spritualitas Tempat Kerja. *Prosiding SNaPP2011: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora, 2011* dalam [http://prosiding.lppm.unisba.ac.id/index.php/sosial/article/view/178/116#.WJ Pv3JI\\_dH0](http://prosiding.lppm.unisba.ac.id/index.php/sosial/article/view/178/116#.WJ Pv3JI_dH0). Diakses tanggal 3 Februari, 2017.
- Pujiastuti, Ratna. Karakteristik Spiritual Leadership Perangkat Desa di Kabupaten Banyumas (berdasar Teori Spritual Leadeship Fry), *Seminar Nasional dan Call for Paper (Sancall 2014): Research Methode and Organizational Studies*, 2014, 369-370.

### **Makalah**

- Rohmadi, Muhammad. 2016. Pengembangan Profesionalisme Pustakawan Berbasis Soft Skill dan Spiritual Leadership untuk mewujudkan Layanan Prima dan Unggul bagi Para Pemustaka. *Makalah*. Surakarta : Seminar Nasional Perpustakaan, ISI Surakarta, 21 September 2016.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1. Jadwal Penelitian

No.	Nama Kegiatan	Februari 2018				Maret 2018				April 2018				Mei 2018			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penyusunan Proposal																
2.	Pengajuan Dosen Pembimbing																
3.	Bimbingan Revisi Proposal																
4.	ACC Proposal Penelitian																
5.	Penyebaran Kuesioner																
6.	Bimbingan Tesis & Analisis Data																
7.	Penyelesaian Isi dan Kelengkapan Tesis																
8.	ACC Tesis dan Pengajuan Munaqosah																
9.	Munaqosah																

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian



**KUESIONER PENELITIAN**  
 KONSENTRASI ILMU PERPUSTAKAAN DAN INFORMASI  
 PROGRAM STUDI INTERDISCIPLINARY ISLAMIC STUDIES  
 PASCASARJANA  
 UIN SUNAN KALIJAGA  
 YOGYAKARTA

Hari/tanggal	:.....
No. Kuesioner	:.....

Kepada  
 Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/i Responden

*Assalaamualaikum wr.wb.*

Kuesioner ini disusun guna keperluan pengumpulan data untuk Tesis yang berjudul “Pengaruh *Spiritual Leadership* dan Modal Psikologis terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah-‘Aisyiyah Korwil DIY-Jawa Tengah Selatan”. Sehubungan dengan hal tersebut mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini dengan memberikan penilaian secara subjektif. Kuesioner ini hanya dibutuhkan untuk keperluan ilmiah, sehingga semua jawaban akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas kerjasama dan perkenannya, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalaamualaikum wr.wb.*

Hormat kami,

Jamzannah Wahyu Widayati  
 1620011030

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Bpk/ Ibu/ Sdr./ i diharapkan mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian
2. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, oleh karena itu, mohon mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya.
3. Pertanyaan kami menggunakan pilihan jawaban yang tersedia, yakni:  
 STS : Jika Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut  
 TS : Jika Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut  
 S : Jika Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut  
 SS : Jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
4. Beri tanda *cecklist* (✓) pada kolom yang tersedia yang menurut Anda sesuai

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : ..... (boleh dirahasiakan)
  2. Usia : .....tahun
  3. Jenis Kelamin : L / P\*
  4. Jenjang pendidikan terakhir : SD / SLTP / SLTA / D3 / S1 / S2\*
  5. Masa Kerja di Instansi ini : ..... tahun .....bulan
  6. Jabatan saat ini : .....
  7. Lama menjabat pada jabatan ini : .....
- \*lingkari jawaban yang dipilih



## I. SPIRITUAL LEADERSHIP

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<b><i>Vision</i></b>					
1.	Saya mengerti dan berkomitmen terhadap visi unit kerja saya				
2.	Visi unit kerja saya memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik				
3.	Visi organisasi saya menginspirasi saya untuk memberikan yang terbaik				
4.	Saya percaya pada visi unit kerja saya untuk anggotanya				
5.	Visi unit kerja saya jelas dan menarik bagi saya				
<b><i>Hope/ Faith</i></b>					
6.	Saya percaya dan bersedia melakukan apapun untuk mencapai tujuan unit kerja				
7.	Saya siap bekerja dengan tekun untuk keberhasilan unit kerja saya				
8.	Saya selalu melakukan yang terbaik karena saya percaya dengan unit kerja dan kepemimpinannya				
9.	Saya menetapkan tujuan yang menantang dan yakin akan berhasil				
10.	Saya akan melakukan apapun yang saya bisa untuk mencapai kesuksesan bersama				
<b><i>Altruistic Love</i></b>					
11.	Unit kerja saya peduli terhadap anggotanya				
12.	Unit kerja saya baik dan bersedia membantu anggota yang sedang kesulitan				
13.	Pemimpin unit kerja saya menjalankan dengan baik apa yang direncanakan				
14.	Unit kerja saya dapat dipercaya dan setia terhadap anggotanya				
15.	Unit kerja saya menghargai kejujuran kesalahan yang dilakukan anggotanya				
16.	Pemimpin unit kerja saya mengutamakan kejujuran				
17.	Pemimpin di unit kerja saya memiliki keberanian membela anggotanya				
<b><i>Calling</i></b>					
18.	Pekerjaan yang saya lakukan penting bagi saya				
19.	Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi berarti				

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	bagi saya				
20.	Pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi hidup saya				
21.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan perubahan bagi kehidupan saya				
<b>Membership</b>					
22.	Unit kerja memperhatikan kesulitan saya				
23.	Saya merasa unit kerja menghargai saya dan pekerjaan saya				
24.	Saya merasa sangat dihargai oleh pimpinan saya				
25.	Saya merasa dihargai sebagai pribadi dalam pekerjaan saya				
26.	Saya merasa unit kerja menunjukkan rasa hormat terhadap saya dan pekerjaan saya				

## II. MODAL PSIKOLOGIS

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<b>Self-efficacy</b>					
1.	Saya mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang				
2.	Saya mampu bertindak sebagai wakil unit kerja dalam rapat manajemen				
3.	Saya mampu memberikan kontribusi dalam rapat strategi unit kerja				
4.	Saya mampu memberi masukan dalam penetapan target unit kerja saya				
5.	Saya mampu mengatasi masalah dengan pihak di luar unit kerja (pemasok, konsumen, dll)				
6.	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya				
<b>Hope</b>					
7.	Jika saya menghadapi permasalahan dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya				
8.	Saat ini saya bersemangat dalam mencapai target pekerjaan saya				
9.	Terdapat berbagai alternatif solusi di balik				

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	setiap masalah				
10.	Saat ini saya merasa sukses dalam bekerja				
11.	Saya memikirkan berbagai cara untuk mencapai target kerja saya				
12.	Saat ini, saya merasa sudah mencapai apa yang menjadi target kerja pribadi				
<b><i>Resilience</i></b>					
13.	Saya mampu bangkit kembali jika menghadapi masalah pekerjaan yang tidak terselesaikan				
14.	Saya bisa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara				
15.	Saya bisa bekerja meskipun di bawah tekanan kondisi tempat kerja				
16.	Saya biasa mengatasi dengan mudah hal-hal yang membuat saya stress saat bekerja				
17.	Saya dapat mengatasi masa-masa sulit dalam bekerja karena sebelumnya saya sudah pernah mengalaminya				
18.	Saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus				
<b><i>Optimism</i></b>					
19.	Jika terjadi ketidakpastian di tempat kerja, biasanya saya berharap yang terbaik				
20.	Jika ada sesuatu yang salah, saya akan bekerja dengan penuh pertimbangan				
21.	Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya				
22.	Saya optimis dengan apapun yang mungkin terjadi pada pekerjaan saya di masa depan				
23.	Pada pekerjaan ini, saya menyadari tidak semua hal sesuai dengan apa yang saya inginkan				
24.	Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip “ada hikmah di balik setiap masalah”				

### III. KOMITMEN ORGANISASI

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<i>Affective Commitment</i>					
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di unit kerja saya saat ini				
2.	Saya merasa masalah yang terjadi di unit kerja menjadi permasalahan saya juga				
3.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada unit kerja ini				
<i>Continuous Commitment</i>					
4.	Saya sulit meninggalkan unit kerja ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain				
5.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan tempat kerja saat ini				
6.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang				
<i>Normative Commitment</i>					
7.	Saya merasa unit kerja ini telah banyak berjasa bagi hidup saya				
8.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi unit kerja saya .				
9.	Unit kerja ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya				





NO RESP	<i>Shelf-Efficacy</i>						<i>Hope</i>						<i>Resilience</i>						<i>Optimism</i>					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
22	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
23	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
26	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
28	2	2	4	2	4	1	3	4	3	2	2	4	2	4	1	3	4	2	2	4	2	4	1	3
29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
32	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3
34	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
36	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4
37	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	4
38	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2

**KOMITMEN ORGANISASI**

NO RESP	<i>Affective Commitment</i>			<i>Continouos Commitment</i>			<i>Normative Commitment</i>		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	3	3	3	4	3	4	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	4	3	1	2	3	3	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
5	3	3	3	1	4	3	3	3	4
6	3	3	3	2	2	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	4	2	3	2	4	3	4
9	4	4	4	1	3	1	2	3	4
10	4	3	4	4	4	4	4	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	2	2	2	3	3	3
13	2	3	4	2	3	1	3	3	3
14	1	2	2	1	1	1	3	1	2
15	3	3	3	2	2	2	3	3	3
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3
17	2	3	2	2	2	2	2	2	2
18	4	3	3	2	3	3	3	2	3
19	3	3	4	4	3	3	2	4	4
20	4	4	4	1	3	2	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	1	2	2	1	2	2	2	2	2
23	3	3	3	2	3	3	3	2	3
24	3	3	4	2	3	2	4	2	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3
27	2	3	3	2	3	2	3	3	3
28	2	2	4	2	4	2	3	2	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	2	2	2	2	3	3
31	2	1	2	1	3	3	1	3	2
32	4	4	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	4	4	4	3	4
34	3	3	3	3	3	2	3	3	3
35	2	3	3	3	2	3	3	3	3



<b>NO RESP</b>	<i>Affective Commitment</i>			<i>Continouos Commitment</i>			<i>Normative Commitment</i>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	3	4	4	3	2	3	4	3
38	3	3	3	3	2	2	3	3	3

**Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel *Spiritual Leadership* (X<sub>1</sub>)**

		<i>SPIRITUAL LEADERSHIP</i>
SP1	Pearson Correlation	,845**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP2	Pearson Correlation	,724**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP3	Pearson Correlation	,722**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP4	Pearson Correlation	,866**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP5	Pearson Correlation	,761**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP6	Pearson Correlation	,788**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP7	Pearson Correlation	,689**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP8	Pearson Correlation	,792**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP9	Pearson Correlation	,721**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP10	Pearson Correlation	,769**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP11	Pearson Correlation	,616**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP12	Pearson Correlation	,728**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP13	Pearson Correlation	,853**
	Sig. (2-tailed)	0,000

		<i>SPIRITUAL LEADERSHIP</i>
	N	38
SP14	Pearson Correlation	,715**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP15	Pearson Correlation	,765**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP16	Pearson Correlation	,599**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP17	Pearson Correlation	,721**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP18	Pearson Correlation	,784**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP19	Pearson Correlation	,631**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP20	Pearson Correlation	,692**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP21	Pearson Correlation	,841**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP22	Pearson Correlation	,732**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP23	Pearson Correlation	,801**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP24	Pearson Correlation	,622**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP25	Pearson Correlation	,712**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
SP26	Pearson Correlation	,728**
	Sig. (2-tailed)	0,000

		<i>SPIRITUAL LEADERSHIP</i>
	N	38
SPIRITUAL LEADERSHIP	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	38

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Modal Psikologis (X2)**

		<b>MODAL PSIKOLOGIS</b>
MP1	Pearson Correlation	,867 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP2	Pearson Correlation	,679 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP3	Pearson Correlation	,699 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP4	Pearson Correlation	,860 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP5	Pearson Correlation	,756 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP6	Pearson Correlation	,734 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP7	Pearson Correlation	,616 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP8	Pearson Correlation	,791 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP9	Pearson Correlation	,781 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP10	Pearson Correlation	,672 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP11	Pearson Correlation	,525 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	38
MP12	Pearson Correlation	,574 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP13	Pearson Correlation	,776 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000

		<b>MODAL PSIKOLOGIS</b>
	N	38
MP14	Pearson Correlation	,748**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP15	Pearson Correlation	,765**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP16	Pearson Correlation	,558**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP17	Pearson Correlation	,778**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP18	Pearson Correlation	,799**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP19	Pearson Correlation	,629**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP20	Pearson Correlation	,429**
	Sig. (2-tailed)	0,007
	N	38
MP21	Pearson Correlation	,774**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP22	Pearson Correlation	,748**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP23	Pearson Correlation	,767**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
MP24	Pearson Correlation	,477**
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	38
MODAL PSIKOLOGIS	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	38

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)**

		KOMITMEN ORGANISASI
KO1	Pearson Correlation	,725 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
KO2	Pearson Correlation	,652 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
KO3	Pearson Correlation	,708 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
KO4	Pearson Correlation	,701 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
KO5	Pearson Correlation	,704 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
KO6	Pearson Correlation	,643 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
KO7	Pearson Correlation	,653 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
KO8	Pearson Correlation	,698 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
KO9	Pearson Correlation	,758 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	38
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	38

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Spiritual Leadership* (X<sub>1</sub>)

### RELIABILITAS

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	38	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,966	26

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SP1	75,6053	149,110	0,827	0,964
SP2	75,4211	154,304	0,701	0,965
SP3	75,3684	154,671	0,699	0,965
SP4	75,7105	147,454	0,848	0,963
SP5	75,5789	151,115	0,734	0,964
SP6	75,8158	149,506	0,762	0,964
SP7	75,3684	156,834	0,669	0,965
SP8	75,5000	151,716	0,770	0,964



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SP9	75,3947	155,759	0,701	0,965
SP10	75,7368	152,578	0,746	0,964
SP11	75,6579	156,610	0,588	0,966
SP12	75,4211	155,061	0,706	0,965
SP13	75,7105	147,725	0,834	0,964
SP14	75,6053	152,299	0,685	0,965
SP15	75,7105	148,482	0,734	0,965
SP16	75,3684	157,969	0,574	0,966
SP17	75,5526	153,551	0,695	0,965
SP18	75,6316	150,671	0,759	0,964
SP19	75,4737	155,553	0,601	0,965
SP20	75,4737	155,337	0,667	0,965
SP21	75,7105	147,995	0,820	0,964
SP22	75,7368	152,523	0,705	0,965
SP23	75,8421	149,704	0,777	0,964
SP24	75,5263	159,661	0,605	0,966
SP25	75,6316	154,780	0,688	0,965
SP26	75,5789	157,331	0,712	0,965

## Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Modal Psikologis (X<sub>2</sub>)

### RELIABILITAS

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	38	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,956	24

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MP1	65,9474	127,565	0,849	0,952
MP2	65,8947	132,691	0,645	0,954
MP3	65,7895	133,522	0,670	0,954
MP4	66,1053	128,529	0,842	0,952
MP5	65,9737	130,675	0,727	0,953
MP6	66,2105	130,495	0,701	0,953
MP7	65,7632	135,105	0,582	0,955
MP8	65,7895	130,711	0,767	0,953

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MP9	65,8421	133,866	0,763	0,953
MP10	66,1842	131,235	0,632	0,954
MP11	65,9211	137,048	0,490	0,955
MP12	65,9737	134,891	0,534	0,955
MP13	66,0000	130,108	0,749	0,953
MP14	65,8421	130,839	0,718	0,953
MP15	66,0789	129,264	0,734	0,953
MP16	65,8947	136,853	0,526	0,955
MP17	65,8947	131,664	0,755	0,953
MP18	66,1316	130,820	0,777	0,953
MP19	65,7368	135,929	0,601	0,954
MP20	66,0263	137,378	0,383	0,957
MP21	66,0526	128,159	0,742	0,953
MP22	65,8158	130,533	0,718	0,953
MP23	66,2105	129,306	0,737	0,953
MP24	65,6842	138,006	0,442	0,956

## Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

### RELIABILITAS

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	38	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,857	9

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	23,0789	14,615	0,623	0,838
KO2	22,9474	15,835	0,563	0,845
KO3	22,7895	15,468	0,626	0,839
KO4	23,5789	13,980	0,560	0,849
KO5	23,1053	14,853	0,601	0,840
KO6	23,3684	15,050	0,516	0,850
KO7	22,9737	15,540	0,553	0,845
KO8	23,0789	15,534	0,615	0,840
KO9	22,8684	15,469	0,694	0,835

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Jamzanah Wahyu Widayati, S.I.Pust.  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat dan Tanggal Lahir : Kulon Progo, 25 Juli 1978  
E-mail : [jamzanah@gmail.com](mailto:jamzanah@gmail.com)  
[widayati@staff.ummgl.ac.id](mailto:widayati@staff.ummgl.ac.id)  
Nomor Telepon/HP : 08562850039  
Alamat Kantor : Jl. Tidar No. 21 Magelang  
Nomor Telepon/Faks : 0293-362082/0293-361004  
Alamat Rumah : Jl. Sunan Ampel 5 Rt. 002 Rw. 001 Ganten  
Jurangombo Selatan Magelang Selatan  
Kota Magelang 56123

### B. Riwayat Pendidikan

1. SD Muhammadiyah Maesan 1 Wahyuharjo Kulon Progo, tahun lulus 1990
2. SMP Negeri Brosot (SMP N 1 Galur) Kulon Progo, tahun lulus 1993
3. SMA Negeri 1 Wates Kulon Progo Yogyakarta, tahun lulus 1996
4. Diploma 3 Ilmu Perpustakaan UGM, tahun lulus 1999
5. S1 Ilmu Perpustakaan Universitas Terbuka, tahun lulus 2016

### C. Riwayat Pekerjaan

Pustakawan Universitas Muhammadiyah Magelang

### D. Penghargaan

Juara II Pustakawan Berprestasi tingkat Kopertis Wilayah 6 Jawa Tengah  
Tahun 2011

## **E. PENGALAMAN ORGANISASI**

1. Sekretaris Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) Kota Magelang (2016 - 2018)
2. Ketua FPPTMA Korwil DIY-Jawa Tengah Selatan (2017 – 2021)
3. Sekretaris Pimpinan Cabang ‘Aisyiyah (PCA) Magelang Selatan Kota Magelang (2015 – 2020)
4. Anggota Majelis Hukum dan HAM Pimpinan Daerah ‘Aisyiyah (PDA) Kota Magelang (2015 – 2020)
5. Anggota Majelis Pustaka dan Informasi (MPI) Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kota Magelang (2015 – 2020)
6. Sie Kegiatan, Kerjasama dan Sponsorship FPPTI Jawa Tengah (2017 – 2019)

## **F. MINAT KEILMUAN**

1. Manajemen Perpustakaan
2. Psikologi Perpustakaan
3. *Embedded Librarian*

## **G. KARYA TULIS**

### **1. Buku**

- a. **Membangun Komitmen Pustakawan dengan *Spiritual Leadership***

Diterbitkan dalam karya bersama Forum Silaturahmi Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang berjudul *Menuju Kepustawanan Perguruan Tinggi Muhammadiyah ‘Aisyiyah Berkemajuan*. Surakarta: Perpustakaan UMS, 2017.

- b. **SUARA DAN PENA: Isyarat Tuhan Membangun Reputasi Pustakawan**

Diterbitkan dalam *Bunga Rampai Menulis Kreatif Menjadi Karya Inspiratif*. Kelas Menulis Pustakawan. Surakarta: Yuma Pustaka, 2018.

- c. **Literasi Informasi pada Era Digital: Bukan Sekedar Melek Aksara** (Proses diterbitkan dalam karya antologi)

## 2. Tesis

Pengaruh *Spiritual Leadership* dan Modal Psikologis terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Perpustakaan PTMA Korwil DIY-Jawa Tengah Selatan (2018)

## 3. Jurnal

- a. ***Spiritual Leadership* sebagai Fungsi Pengawasan untuk Mewujudkan Pustakawan yang Unggul**

Diterbitkan dalam Jurnal Ilmiah Perpustakaan UNS *Jurnal Pustaka Ilmiah*, Vol. 2 Desember 2016

- b. **Evaluasi Sistem Temu Kembali Informasi OPAC Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS)**

Diterbitkan dalam Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan, Fakultas Adab dan Humaniora, UIN Alauddin Makassar, *Khizanah al-Hikmah*, Vol. 5 No, 2 (2017): December.