



PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PT PRIMA YUDHA MANDIRIJAYA)

Putri Arum Sari¹, Edi Cahyono²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Salatiga

Email: putriarumsari06@gmail.com, edi.cahyono@uinsalatiga.ac.id

Abstract

The company's success can be seen through the performance of its employees, so the company always expects good work from its employees to achieve the goals and standards that have been set. The aim of the research is to analyze the influence of Islamic leadership on employee performance and organizational commitment as a mediating variable. This study uses a quantitative approach. Data were collected by distributing questionnaires using probability sampling, namely simple random sampling of 100 respondents. Data analysis using the SPSS V.22 application. The research results show that Islamic leadership partially has a positive and significant effect on organizational commitment, partial Islamic leadership has no effect and is not significant on employee performance, partial organizational commitment has no effect and is not significant on employee performance, organizational commitment is unable to mediate the influence of Islamic leadership on employee performance.

Keywords: *Islamic leadership, employee performance, organizational commitment.*

Abstrak

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat melalui kinerja para karyawannya, sehingga perusahaan selalu mengharapkan kerja yang baik dari para pegawainya untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dengan menyebar kuisioner menggunakan menggunakan *probability sampling* yakni *simple random sampling* terhadap 100 responden. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS V.22. hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan islam secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan islam, kinerja karyawan, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. SDM merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi (Wirawan, 2015). Keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut (Darmawati, 2018). Semakin kualitatif dan kuantitatif karyawan memahami tugas mereka, semakin dekat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan ini memiliki suatu permasalahan yaitu pada 2 tahun terakhir terjadi penurunan

produksi yang cukup signifikan. Data target produksi yang didapatkan dari Perusahaan yaitu pada tahun 2020 ke 2021 terjadi penurunan sebanyak 3% yang sebelumnya 100% menjadi 97%, penurunan yang signifikan terjadi pada tahun 2021 ke 2022 yaitu dari 97% ke 79%. Salah satu penyebab dari penurunan produktivitas perusahaan tersebut adalah kinerja karyawan yang menurun (Shalzabella, 2023).

Penelitian ini memfokuskan pada variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan islam. Dari segi kinerja, perusahaan memerlukan pemimpin untuk memaksimalkan kinerja. Pemimpin juga menjadi faktor penentu dalam mengelola suatu perusahaan. Agama Islam meyakini bahwa kepemimpinan adalah tugas dan tanggung jawab Allah SWT dan anggotanya (Hishna, 2022). (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan Islami, hal ini dikarenakan kepemimpinan Islami berperan strategis dalam mengarahkan karyawan terhadap lingkungan dan kedekatan emosional organisasi.

Beberapa hasil studi terdahulu dan terdapat perbedaan *research gap* mengenai kepemimpinan Islami Terkait dengan variabel terdahulu tersebut masih mengindikasikan hasil penelitian terdahulu yang belum simpul. Pada penelitian variabel kepemimpinan islam (Wahidya, 2021) kepemimpinan islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian (Hishna, 2022) kepemimpinan islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka penelitian mengusulkan model alternatif dengan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Dengan harapan dapat menjelaskan pola hubungan yang tidak konsisten tersebut. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan suatu proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi serta keberhasilan dan keberlanjutannya (Mubarak & Darmanto, 2015). (Mahayasa *et al.*, 2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi dan diwujudkan dalam upaya mencapai misi, nilai, dan tujuan organisasi. Oleh karena itu dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Jadi kepemimpinan mempengaruhi komitmen karyawan, jika pemimpin menggambarkan kepemimpinan fleksibel maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan Islam adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengikuti dan membimbing umat Islam di jalan Allah untuk memperoleh keberkahan. Semua organisasi yang berdasarkan manajemen Islam mempengaruhi sumber daya yang dikerahkan untuk mencapai kesejahteraan organisasi dan keridhaan Allah (Hishna, 2022).

Kepemimpinan Islam adalah proses pengambilan keputusan berdasarkan musyawarah, keadilan dan kebebasan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Firdaus & Kamaluddin, 2020). Bukan hanya peran pemimpin dalam mengambil keputusan saja, namun semua pihak yang terlibat dalam diskusi mempunyai kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya, serta adanya keadilan dan kebebasan dalam berdiskusi. Adapun indikator menurut pendapat (Mahazan *et al.*, 2015) yaitu kepercayaan/integritas, orientasi karyawan, muhasabah (introspeksi), kesabaran.

Kinerja karyawan

Dalam istilah lain kinerja sering juga disebut dengan *performance* dan diartikan sebagai hasil kerja atau suatu proses manajemen, dimana hasil kerjanya dapat dibuktikan dan diukur secara nyata atau konkrit (Sedamyanti, 2011: 260). Kinerja adalah sebuah output yang didapatkan setelah seseorang melakukan tugas dan kewajibannya dalam bekerja dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, juga waktu yang dipengaruhi faktor-faktor dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan (Nurnaningsih & Wahyono, 2017).

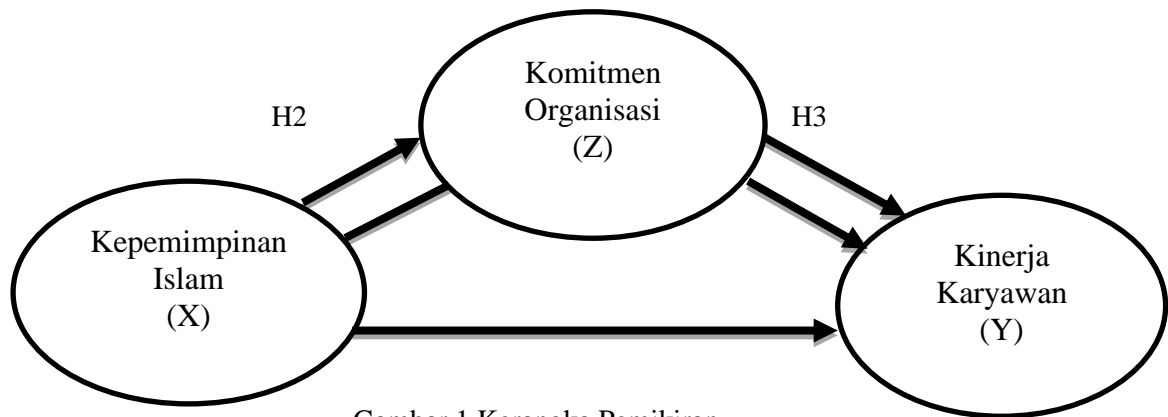
Kinerja karyawan merupakan ukuran pencapaian karyawan yang dilihat dari hasil kerja dan komitmen yang diberikan perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Mitchel dalam Sudarmayanti (2015) memaparkan bahwa ada lima indikator dalam mengukur kinerja, yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah ukuran dan penilaian dari perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Dalam komitmen organisasi individu memberikan segala usahanya untuk mengembangkan organisasi (M. Ferdiansyah *et al.*, 2022). Komitmen organisasi menggambarkan bagaimana karyawan memikirkan, mengarahkan, dan mengembangkan potensinya untuk membantu perusahaan mencapai tujuan utama.

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mengerahkan upaya (Luthans *et al.*, 2006) sesuai dengan keinginan organisasi dan menerima keyakinan tertentu serta nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dari anggota organisasi yang mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi serta keberhasilan dan kemajuannya yang berkelanjutan. Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008) memaparkan komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu kemauan, kesetiaan dan kebanggaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis (2024)

Hipotesis:

- H₁: Kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₄: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan memediasi kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi berupa angka-angka. Informasi yang berupa angka diolah dan dianalisis untuk memperoleh informasi ilmiah di balik angka tersebut (Nanang Martono, 2016). Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah kuesioner (angket) penyebaran kusioner langsung ke perusahaan yang dilakukan pada 26 – 30 April. Pengambilan sampel diperlukan apabila sampel sangat besar dan peneliti mempunyai keterbatasan dalam menjangkau seluruh populasi, maka peneliti harus menentukan populasi target dan populasi yang terjangkau, kemudian menentukan jumlah sampel dan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan (Pratama & Cahyono, 2021). Teknik sampling penelitian ini menggunakan *probability sampling* yakni *simple random sampling*. Jumlah sampel yang banyak perlu dipersempit agar perannya dapat mewakili dan agar hasil dapat tergeneralisasi, maka perlu dihitung dengan rumus Slovin $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

Dimana:

n= Keseluruhan dari sampel

N= Keseluruhan populasi

e= Tingkatan dari salahnya sampel

Skala pengukuran merupakan acuan untuk menunjukkan penentuan secara interval yang ada didalam alat ukur untuk menghasilkan data kuanitatif (Widoyoko, 2012). Skala pengukuran penelitian

ini adalah skala likert. Skala likert merupakan penentuan lokasi kedudukan dalam kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari negatif hingga positif (Widoyoko, 2012). Skala likert yang dipilih adalah dengan nilai 1-5. Tabel skala likert dapat dilihat diantaranya adalah:

Tabel 1.1 Skala Pengukuran

Bobot	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Penelitian ini menggunakan Microsoft Excel dan SPSS Versi 22 untuk analisis deskriptif yang menggambarkan karakteristik responden. Kedua alat tersebut digunakan untuk mengolah data yang akan dianalisis, dimana hasil kuesioner akan dicatat demi menjaga keabsahan penelitian ini serta dapat diuji kembali bagi penelitian selanjutnya. Data yang telah diolah kemudian dianalisis menggunakan SPSS Versi 22. IBM SPSS Statistics versi 22 SPSS merupakan aplikasi statistik berteknologi tinggi yang membantu mengolah data statistik secara akurat dan cepat serta menghasilkan data yang dihasilkan yang dapat diambil kesimpulan untuk menyempurnakan hasil penelitian. Dengan program ini, suatu penelitian menganalisis korelasi antar variabel untuk mengetahui apakah hasilnya signifikan atau tidak. Setelah hasilnya diketahui barulah dapat diambil suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Responden

Tabel 2 Analisi Deskriptif Responden

Demografi	Karakteristik	Jumlah Orang	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24	24%
	Perempuan	76	76%
Usia	< 20 Tahun	1	1%
	20-30 Tahun	28	28%
	31-40 Tahun	35	35%
	41-50 Tahun	33	33%
	>50 Tahun	3	3%
Pendidikan terakhir	SD	2	2%
	SMP	28	28%

	SMA	68	68%
	Diploma	2	2%
Lama Bekerja	1-10 Tahun	42	42%
	11-20 Tahun	26	26%
	21-30 Tahun	32	32%

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Diketahui hasil uji yang menunjukkan responden laki-laki berjumlah 24 orang dengan presentase 24% dan responden karyawan Perempuan sejumlah 76 orang dengan presentase 76%, jadi dapat disimpulkan bahwa yang lebih mendominasi adalah responden perempuan. Sedangkan responden berdasarkan usia didominasi usia 31-40 Tahun dengan presentase 35%. Pendidikan terakhir didominasi SMA dengan presentase 68%. Dan lama bekerja didominasi 1-10 Tahun dengan presentase 42%.

Hasil Uji Validitas

Menurut Pratama & Cahyono (2021) suatu kuesioner dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan tidak mengukur yang lain. Uji validitas ini diukur dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Jika probabilitas suatu hasil korelasi kurang dari 5% atau 0,05 maka dianggap valid, dan sebaliknya jika hasil korelasi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka dianggap tidak valid. Jika Nilai Factor Loading > 0,60 (N = 109) dan mengelompok dalam satu faktor maka bisa disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam variabel tersebut sudah konsisten atau indikator tersebut layak digunakan.

Tabel 3 Uji Validitas

Rotated Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
Kepemimpinan Islam		.732	
X2		.787	
X3		.821	
X4		.793	
Kinerja Karyawan	.812		
Y2	.783		
Y3	.841		
Y4	.631		
Y5	.789		

Komitmen Organisasi			.837
Z2			.772
Z3			.759

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Dalam tabel 3 diatas, indikator yang digunakan memiliki nilai *Factor Loading* > 0,60 dan mengelompok dalam satu faktor tertentu, maka bisa disimpulkan bahwa indikator yang digunakan sudah konsisten berada dalam variabel tersebut.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai pengukur suatu kuesioner dari indikator sebuah variabel penelitian. Menurut Ghazali (2013) dikatakan reliabel sebuah kuesioner apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut dapat seimbang. Pengujian reliabilitas ini dapat diujikan dengan menggunakan aplikasi olah data SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha dan reliabelnya sebuah variabel jika hasil Cronbach Alpha > 0,06. (Ghazali,2013)

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kepemimpinan Islam	0,811	4	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,839	5	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,774	3	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Kesimpulan dari tabel 4.8 diatas menyatakan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kepemimpinan Islam (X) 0,811 > 0,06, nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,839 > 0,06, dan nilai variabel Komitmen Organisasi (Z) 0,774 > 0,06. Hasil tersebut menunjukkan seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas dengan *kolmogrov-sumirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02009588
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.037
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^{c, d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,078 atau lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, nilai residual dapat disimpulkan memiliki distribusi normal.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui model regresi yang didalamnya terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Ghazali, 2013). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji *glejser*, dengan ketentuan jika nilai signifikansi variabel independen > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas begitu juga sebaliknya,

Tabel 6 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.905	.782		3.712	.000
	Kepemimpinan Islam	-.026	.046	-.064	-.579	.564
	Komitmen Organisasi	-.033	.065	-.056	-.504	.615
a. Dependent Variable: Abs_Res2						

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel 6 hasil uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kepemimpinan Islam sebesar 0,564 dan variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,615. Dari nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi $>0,05$ artinya dalam model regresi ini terbebas dari gejala heteroskesdastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerenace	VIF
Kepemimpinan Islam	0,282	1,208
Komitmen Organisasi	0,282	1,208

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 1.7 diatas memiliki Nilai *Tolerance* lebih dari ($>0,10$) dan *VIF* kurang dari 10. Maka berkesimpulan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Uji T (Parsial)

Uji T berfungsi untuk menguji sejauh mana variabel independen secara individual mampu atau tidak dalam menjelaskan variabel dependen (Ghazali, 2013). Hal ini juga bertujuan untuk melihat kelayakan dari setiap variabelnya. Ada kemungkinan bahwa variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Untuk mencari t tabel dapat dicari dengan menggunakan rumus *degree of freedom* (df) yaitu $T_{tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1)$ dengan (α) adalah nilai signifikansi $0,05 : 2 = 0,025$ dan (n) adalah banyaknya sampel, (k) adalah jumlah variabel X maka $100 - 1 - 1 = 98$ sehingga mendapati angka t tabel sebesar 1,984.

Tabel 8 Hasil Uji Statistik T Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.404	.948		7.809	.000
	Kepemimpinan Islam	.289	.064	.415	4.519	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Maka hasil uji signifikasi parsial tabel 1.8 pada persamaan 2 adalah variabel Kepemimpinan Islam memiliki t hitung 4,519 yang artinya nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikasi 0,000 dimana nilai signifikasi < 0,05 dengan ini maka hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (**Diterima**).

Tabel 9 Hasil Uji Statistik T Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.279	1.513		12.743	.000
	Kepemimpinan Islam	-.037	.088	-.046	-.424	.673
	Komitmen Organisasi	.243	.127	.211	1.923	.057
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Maka hasil uji signifikasi parsial tabel 1.9 pada persamaan 2 adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kepemimpinan islam memiliki nilai t hitung -424 yang artinya nilai t hitung < t tabel dengan nilai signifikasi 0,673 dimana nilai signifikasi > 0,05 dengan ini maka hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan islam secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (**Ditolak**)
- 2) Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung 1,923 yang artinya nilai t hitung < t tabel dengan nilai signifikasi 0,057 dimana nilai signifikasi > 0,05 dengan ini maka hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (**Ditolak**)

Uji F (Simultan)

Tingkat signifikansi variabel independen dapat secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen, uji statistik F sangat membantu. Apabila nilai F hitung > F tabel dengan nilai signifikansi 0,05 diterima maka dapat dikatakan berpengaruh secara simultan dan signifikan (Ghozali, 2018).

Untuk mencari F tabel dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F (k; n-k) \\
 &= F (1; 100-1) \\
 &= F (1; 99) \\
 &= 3,94
 \end{aligned}$$

Tabel 10 Hasil Uji Statistik F Persamaan I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.192	1	84.192	20.423	.000 ^b
	Residual	403.998	98	4.122		
	Total	488.190	99			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islam						

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel 10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung 20,423 yang berarti F hitung > F tabel, dan mempunyai nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hal ini berarti variabel kepemimpinan islami secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Tabel 11 Hasil Uji Statistik F Persamaan II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.036	2	12.518	1.935	.150 ^b
	Residual	627.604	97	6.470		
	Total	652.640	99			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Islam						

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel 11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung 1,935 yang berarti F hitung > F tabel, dan mempunyai nilai signifikasi sebesar $0,150 > 0,05$. Sehingga hal ini berarti variabel kepemimpinan islam dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menilai kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan pada Tabel 4.16 dan 4.17

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.172	.164	2.030
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islam				

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil tabel 12 diatas, menjelaskan bahwa hasil dari nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,415 yang berarti bahwa nilai koefisien determinasi hampir mendekati angka 1, dan dapat menjelaskan bahwa ada korelasi kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila melihat pada nilai koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 17,2%. Adapun sisanya sebesar 82,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.196 ^a	.038	.019	2.544
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Islam				

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil tabel *output* 4.17 diatas, menjelaskan bahwa hasil dari nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,196 yang berarti bahwa nilai koefisien determinasi hampir mendekati angka 1, dan dapat menjelaskan bahwa ada korelasi kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila melihat pada nilai koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 3,8%. Adapun sisanya sebesar 96,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 14 Hasil Uji Path Analysis Model I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.404	.948		7.809	.000
	Kepemimpinan Islam	.289	.064	.415	4.519	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 14 diatas, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 7,404 + 0,289 + e_1$$

- 1) Konstanta sebesar 7,404 memiliki arti bahwa variabel kepemimpinan islam, Konstanta $X = 0$, maka nilai dari komitmen organisasi (Z) akan meningkat 7,404
- 2) Nilai koefisien unstandardized beta untuk variabel kepemimpinan islam yaitu sebesar 0,289 (bernilai positif) dapat diartikan bahwa untuk setiap tambahan satu point kepemimpinan islam akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,289 atau 28,9%

Tabel 15 Hasil Uji Path Analysis Model II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.279	1.513		12.743	.000
	Kepemimpinan Islam	-.037	.088	-.046	-.424	.673
	Komitmen Organisasi	.243	.127	.211	1.923	.057
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

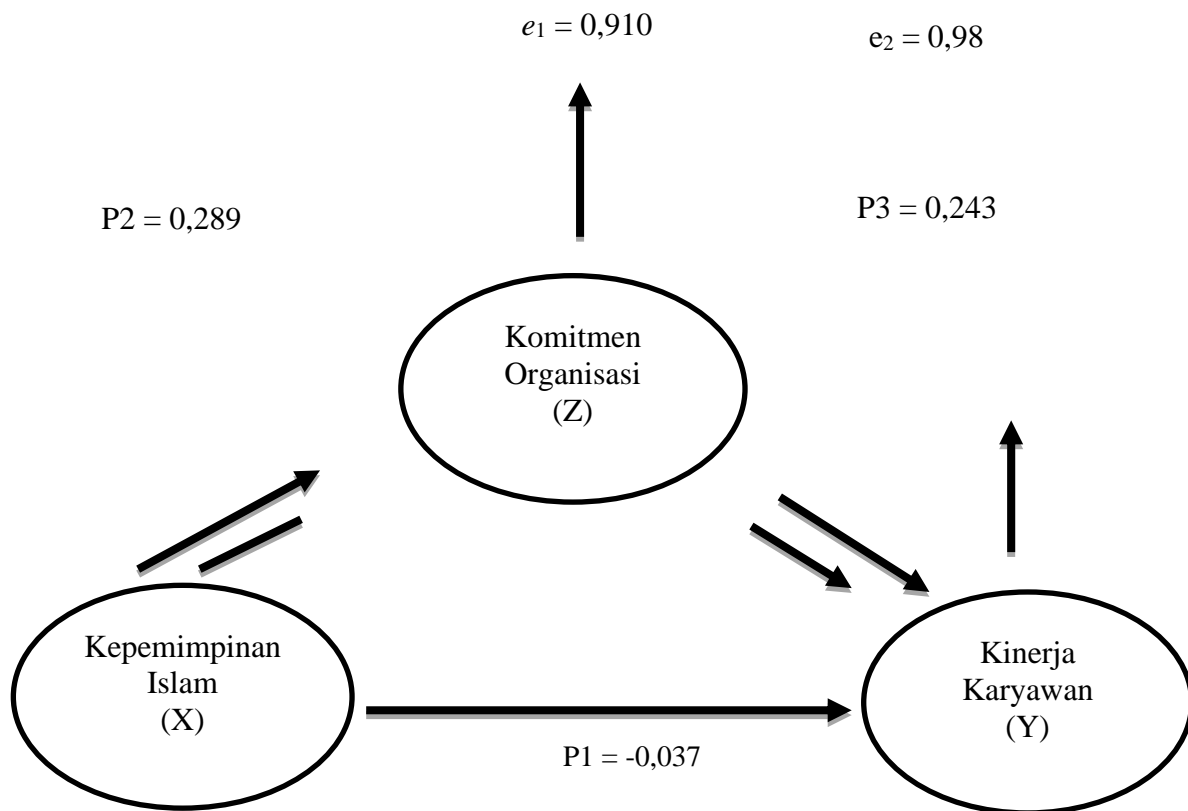
Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 15 diatas, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,279 + 0,037 + 0,243 + e_2$$

- 1) Konstanta sebesar 19,279 memiliki arti bahwa variabel kepemimpinan islam (X) dan Komitmen organisasi (Z) konstanta $X = 0$, maka nilai dari kinerja karyawan (Y) akan meningkat 19,279
- 2) Nilai Koefisien Unstandardized beta untuk variabel Kepimimpinan islam (X) yaitu sebesar 0,037 (bernilai negatif) dapat diartikan bahwa untuk setiap tambahan satu point kepemimpinan islam (X) akan menurunkan Kinerja karyawan sebesar 0,037 atau 3,7%
- 3) Nilai Koefisien Unstandardized beta untuk variabel Komitmen organisasi (Z) yaitu sebesar 0,243 (bernilai positif) dapat diartikan bahwa untuk setiap tambahan satu point komitmen organisasi (Z) akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,243 atau 24,3%

Dengan pembahasan persamaan 1 dan persamaan 2 diatas dapat dibuat kerangka model analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 2 Model Analisis Jalur

Gambar 2 memberikan ikhtisar tentang efek langsung, jangka panjang, dan keseluruhan studi serta temuan penelitian.

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
 - a) Pengaruh langsung kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan $P1 = -0,037$
 - b) Pengaruh langsung kepemimpinan islam terhadap komitmen organisasi $P2 = 0,289$
 - c) Pengaruh tidak langsung kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di dapatkan dari perkalian $P2 \times P3 = 0,289 \times 0,243 = 0,070227$
 - d) Pengaruh total kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dari pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung yakni $P1 + (P2 \times P3) = -0,037 + (0,070227) = 0,033227$
 - e) Pengaruh mediasi dihitung menggunakan uji sobel

$$Sp^2p^3 = \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2}$$

$$Sp^2p^3 = \sqrt{(0,243)^2 (0,127)^2 + (0,289)^2 + (0,064)^2 + (0,127)^2 (0,064)^2}$$

$$Sp^2p^3 = \sqrt{0,0009524 + 0,0003421 + 0,000066}$$

$$Sp^2p^3 = \sqrt{0,031269}$$

$$Sp^2p^3 = 0,17683$$

Berdasarkan hasil $Sp2p3$ ini selanjutnya dapat dihitung besarnya nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,070227}{0,17683} = 0,3974$$

Dari perhitungan diatas, sehingga diperoleh hasil t hitung sebesar 0,3974 lebih kecil dari t tabel dengan signifikansi 5% (0,05) yakni sebesar 1,984. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan (**Ditolak**).

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Ditolak
2	kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Diterima
3	komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Ditolak
4	Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan	Ditolak

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil studi penelitian yang telah dilakukan melalui beberapa tahap meliputi: pengumpulan data, pengolahan data, analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT. Primayudha Mandirijaya, maka diperoleh hasil sebagai berikut: kepemimpinan islam berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.

REFERENCES

- Imadudin, M. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi Pada RM Dapoer Group Magelang*.
- Akbar, Surya. "Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan." *Jiaganis* 3.1 (2018).
- Azizah, M. (2022). pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan Islam, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada RM Ayam Goreng Bu Tatik di Magelang. *Science*, 7(1), 1–8.
- Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

- Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–21.
<https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Cetakan 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri*, Tbk. 3(2).
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 9–15. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.14>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100.
- Hishna, F. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Science*, 7(1), 1–8.
- Luthans, F., Zhu, W., & Avolio, B. J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*, 41(2), 121–132.
- M. Ferdiansyah, R., Basalamah, S., Gani, A., & Sinring, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Perilaku Organisasi, Job Embeddedness Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Baubau Rahmat. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 63–79.
- Mahayasa, I. G. A., Sintasih, desak ketut, & Putra, made surya. (2018). Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12, 71–86.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Siti Aishah, H., Wan Mohd. Fazrul Azdi, W. R., Mohd. Rumaizuddin, G., Yuseri, A., Mohd. Rosmizi, A. R., Muhammad, H., Mohd. Azhar, I. R., Abdullah, A. G., Muhammad Yusuf, K., & Khairunneezam, M. N. (2015). Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'Ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (Ili) Via Content Analysis Procedures. *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2), 153.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Nanang Martono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*.
- Pratama, A. A. N., & Cahyono, E. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Pendekatan Kuantitatif* (M. S. Dr. Wahyu Widarjo, S.E. (ed.)). LaksBang PRESSindo.
- Septiani, R. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Total Quality Management terhadap Kinerja Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Magelang)*.
- Shalzabella, W. (2023). *Pengaruh Remuneration, Religiusitas, dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada PT. Primayudha Mandirijaya, Boyolali)*. 1(69), 5–24.