

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI MELALUI BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN DI PT JAPFA CONFEED INDONESIA, TBK**

SKRIPSI



Oleh

JAZILAH LAILATUN NIMA

NIM : 210501110194

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI MELALUI BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN DI PT JAPFA CONFEED INDONESIA, TBK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S. M)



Oleh

JAZILAH LAILATUN NIMA

NIM : 210501110194

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI MELALUI BUDAYA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT
JAPFA CONFEEED INDONESIA, TBK**

SKRIPSI

Oleh

Jazilah Lailatun Nima

NIM : 210501110194

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

THE EFFECT OF ISLAMIC LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT THROUGH ORGANIZATIONAL CULTURE AS A
MEDIATING VARIABLE FOR EMPLOYEES AT PT JAPFA
CONFED INDONESIA, TBK.

SKRIPSI

Oleh

JAZILAH LAILATUN NIMA

NIM : 210501110194

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

2 Anggota Penguji

Dr. Fani Firmansyah, SE., M.M

NIP. 197701232009121001

3 Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jazilah Lailatun Nima
NIM : 210501110194
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan Judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT JAPFA CONFEEED INDONESIA, TBK adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 11 Desember 2024



Jazilah Lailatun Nima

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW.

Saya persembahkan skripsi ini kepada:

Abah dan Umi'

Sebagai ungkapan baktiku, karya kecil ini saya persembahkan kepada Abah H. Achmad Sumitro Natsir dan Umi' Hj. Lu'luatul Mukarromah, yang telah berjuang demi pendidikan putrinya. Terima kasih atas restu, dukungan, serta doa tiada henti yang selalu mengiringi. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Abah dan Umi' bangga dan bahagia. Terima kasih Abah... Terima kasih Umi'...

Kembaranku

Haliza Chafifatun Nisa terima kasih selalu ada, menemani, dan membantu dalam proses pengerjaan skripsiku ini mulai awal sampai selesai.

Keluargaku

Mbakku Nurisma Kholifatun Nisa', Mas Fatkhan, dan Keponakanku Najwa Fairuz Khairan Natsir terima kasih telah memberikan dukungan dan semangatnya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Teman-temanku

Terima kasih kepada semua teman-temanku yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu khususnya anak sruntil yang beranggotakan 7 orang.

Terimakasih juga kepada pemilik NIM 210501110093 telah kebersamai penulis pada hari-hari yang tidak mudah dan senantiasa sabar menghadapi sikap penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.

Dosen Pembimbing

Bapak Ikhsan Maksum, M. Sc terima kasih atas berbagi ilmunya dan bimbingannya selama ini hingga skripsi ini selesai.

HALAMAN MOTTO

Nothing is impossible when allah said kun fayakun.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.*” dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi besar Muhammad SAW, yang dengan ajaran-ajarannya, kita mampu menghadapi tantangan kehidupan global dengan berlandaskan iman dan Islam.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, hingga proses penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan apresiasi dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksun, M. Sc, sebagai dosen pembimbing skripsi yang dengan penuh dedikasi memberikan motivasi, arahan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua orang tua serta seluruh keluarga saya yang senantiasa mendukung, mendoakan, dan memberikan semangat dari awal masa studi hingga penyelesaian skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis dengan segala kerendahan hati menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan belum mencapai kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan karya ini. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak. Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.

Malang, 23 Desember 2024

Penulis

DAFTAR ISI

BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teoritis.....	15
2.2.1 Teori Komitmen Organisasi.....	15
2.2.2 Kepemimpinan Islami	15
2.3.1 Komitmen Organisasi.....	18
2.4.1 Budaya Organisasi	21
2.5 Hubungan Antar Variabel	24
2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi ..	24
2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Budaya Organisasi	24
2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	25
2.5.3 Budaya Organisasi memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi.....	25
2.6 Kerangka Konseptual	26
H4.....	26
2.7 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III	27
METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	27
3.2 Lokasi/Objek Penelitian	27
3.3 Populasi dan Sampel Data.....	27
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	28
3.5 Data dan Jenis Data.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data	29
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	29

3.8 Skala Pengukuran.....	31
3.9 Analisis Statistik Deskriptif	31
3.10 Metode Analisis Data.....	32
3.10.1 <i>Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	32
3.10.2 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	32
3.10.3 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	32
3.10.4 Uji Mediasi (<i>intervening</i>).....	33
BAB IV	34
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Gambaran PT Japfa Confeed Indonesia Tbk	34
4.1.2 Gambaran Umum Responden	35
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	35
4.2 Analisis SEM-PLS	37
4.3 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	37
4.4 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	41
4.5 Pengujian Hipotesis.....	42
4.6 Pembahasan	43
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi ..	43
4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Budaya Organisasi	44
4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	45
4.6.4 Budaya Organisasi memediasi Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi.....	47
BAB V.....	48
PENUTUP.....	48
5.1 Kesimpulan	48
5.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1.....	3
Tabel 1. 2.....	3
Tabel 2. 1.....	11
Tabel 3. 1.....	30
Tabel 4. 1.....	35
Tabel 4. 2.....	35
Tabel 4. 3.....	36
Tabel 4. 4.....	36
Tabel 4. 5.....	38
Tabel 4. 6.....	39
Tabel 4. 7.....	40
Tabel 4. 8.....	41
Tabel 4. 9.....	41
Tabel 4. 10.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	26
Gambar 4. 1	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	54
Lampiran 2 : Data Responden.....	57
Lampiran 3 : Deskripsi Frekuensi Responden Variabel	60
Lampiran 4 : Biodata Peneliti	67
Lampiran 5 : Jurnal Bimbingan.....	68
Lampiran 6 : Hasil Cek Plagiarisme	69

ABSTRAK

Jazilah Lailatun Nima. 2024, SKRIPSI: *Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.*

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M. Sc

Kata Kunci : Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi melalui budaya organisasi sebagai variabel mediasi pada *karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.* Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel penelitian berjumlah 61 responden yang diambil dari karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner yang disebar melalui *google form*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi, budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, dan budaya organisasi mampu memediasi kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Jazilah Lailatun Nima. 2024, *THESIS: The Effect of Islamic Leadership on Organizational Commitment Through Organizational Culture as a Mediating Variable on Employees at PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.*

Advisor : Ikhsan Maksum, M. Sc

Keywords : *Islamic Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitmen*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Islamic leadership on organizational commitment through organizational culture as a mediating variable on employees at PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. This research method uses quantitative research. The sampling technique in this study used saturated sampling technique. The research sample amounted to 61 respondents taken from employees of PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Data collection using questionnaires distributed via google form. The results showed that Islamic leadership has a significant positive effect on organizational commitment, Islamic leadership has a significant positive effect on organizational culture, organizational culture has a significant positive effect on organizational commitment, and organizational culture is able to mediate Islamic leadership on organizational commitment in employees of PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

المخلص

جزيله ليلة النعمه 2024، الوصف: تأثير القيادة الإسلامية على الالتزام التنظيمي من خلال الثقافة التنظيمية PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. كمتغير وسيط لدى الموظفين في شركة
المشرف : إحسان مقسوم ، ماجستير في العلوم
الكلمات المفتاحية : القيادة الإسلامية، الثقافة التنظيمية، الثقافة التنظيمية، الالتزام التنظيمي

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير القيادة الإسلامية على الالتزام التنظيمي من PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. خلال الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط على الموظفين في شركة
يستخدم أسلوب البحث هذا البحث البحث الكمي. استخدم أسلوب أخذ العينات في هذه الدراسة أسلوب Tbk. PT Japfa Comfeed أخذ العينات المشبعة. بلغ مجموع عينة البحث 61 مستجيبًا من موظفي شركة
Indonesia, Tbk.

تم جمع البيانات باستخدام استبيانات وزعت عبر استمارة جوجل. أظهرت النتائج أن القيادة الإسلامية لها تأثير إيجابي كبير على الالتزام التنظيمي، وأن القيادة الإسلامية لها تأثير إيجابي كبير على الثقافة التنظيمية، وأن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي كبير على الالتزام التنظيمي، وأن الثقافة التنظيمية قادرة على التوسط بين القيادة الإسلامية والالتزام التنظيمي لدى موظفي شركة بي تي جابفا كومفيد إندونيسيا

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelangsungan dan jalannya hidup sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya. Sebuah organisasi dapat berhasil jika pemimpinnya dapat mempengaruhi bawahannya untuk kinerja yang baik. Kepemimpinan, menurut House *et al.*, dalam Mukaromah *et al.*, (2022), adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi mereka untuk keberhasilan dan efektivitas organisasi. Menurut Ekhsan & Mariyono, (2020) "Khilafah" adalah istilah arab untuk "pemimpin". Sumber-sumber Islam memberikan kepemimpinan spiritual islam, yang kemudian dibuktikan dalam organisasi melalui kepercayaan dan aplikasi islami berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah. Pemimpin yang menganut agama Islam selalu menekankan pentingnya menegakkan kebenaran, menjaga kepercayaan, dan mengabdikan dengan ikhlas, dan menjadi pemimpin yang bijaksana (Dwiarni & Yasin, 2023).

Menurut Sagita *et al.*, (2018) salah satu cara untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik adalah dengan menciptakan budaya organisasi yang baik. Ini karena budaya yang baik akan memberikan kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan di tempat kerja, jika budaya tersebut cocok dan mendukung mereka dalam mengembangkan kemampuan mereka dan menopang kesejahteraan mereka. Dengan kata lain, budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Menurut Maith (2015), budaya organisasi membuat suatu perusahaan berhasil dan menjadi lebih stabil, maju, dan antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Oleh karena itu, organisasi harus dapat memotivasi karyawannya untuk menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan, yang akan membantu mereka mencapai tujuan organisasi (Hasanah *et al.*, 2023).

Komitmen organisasi bagi perusahaan adalah penting untuk mencapai kinerja yang optimal, dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan

akan membuat karyawan puas bekerja di tempat kerja mereka. Komitmen organisasi, menurut Sutrisno, (2010) didefinisikan sebagai tingkat di mana pekerja memberikan kepercayaan dan menerima semua tujuan organisasi, yang menentukan apakah mereka akan tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi adalah janji yang disepakati oleh semua anggota organisasi tentang pedoman, pelaksanaan, dan tujuan yang akan mereka capai di masa mendatang (Amalia, 2022).

PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk, sebagai salah satu perusahaan *agri-food* terbesar di Indonesia, telah berkontribusi secara signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan protein hewani di tanah air sejak tahun 1975. Kesuksesan perusahaan ini berakar pada layanan terpadu yang menyeluruh, mencakup rantai produksi mulai dari pakan ternak berkualitas, bibit unggul, hingga produk olahan makanan yang terintegrasi. Kekuatan distribusi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia memungkinkan PT Japfa Comfeed untuk terus melayani masyarakat dengan standar *biosecurity* tinggi serta teknologi mutakhir di bidang peternakan (Mulyah, *et al* 2020)..

Sejalan dengan keberhasilan ini, komitmen organisasi karyawan menjadi salah satu pilar utama dalam mendukung keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan. Dalam konteks ini, kepemimpinan Islami dapat berperan penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi, terutama dalam perusahaan yang mengedepankan nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab sosial seperti PT Japfa Comfeed. Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami dapat memediasi budaya organisasi yang berkembang di perusahaan, yang pada gilirannya berdampak terhadap komitmen karyawan.

Tabel 1. 1

Data Turnover Karyawan Perusahaan Berdasarkan Level Jabatan

Level Jabatan	2023	2022	2021
Manajemen Tingkat Atas dan Senior	0,5%	0,5%	0,5%
Manajemen Tingkat Menengah	4,2%	4,1%	4,0%
Manajemen Junior	24,5%	24,8%	24,4%
Operator	70,8%	70,6%	71,1%
Jumlah	100,0%	100,0%	100,0%

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 1. 2

Data Turnover Karyawan Perusahaan Berdasarkan Usia

Usia	2023	2022	2021
>50 tahun	9,9%	9,3%	8,7%
>30 - <50 tahun	61,7%	60,1%	59,2%
>30 tahun	28,4%	30,6%	32,1%
Jumlah	100,0%	100,0%	100,0%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data turnover karyawan tahunan, terlihat bahwa komposisi karyawan relatif stabil selama periode 2021 hingga 2023. Pada tahun 2023, sebagian besar karyawan berada pada posisi operator, dengan persentase 70,8%, sedikit menurun dari 71,1% pada tahun 2021. Sementara itu, level manajemen junior mengalami sedikit kenaikan, dari 24,4% pada tahun 2021 menjadi 24,5% pada tahun 2023. Tingkat turnover di level manajemen menengah juga tetap stabil, dengan persentase karyawan yang meningkat secara bertahap dari 4,0% pada tahun 2021 menjadi 4,2% pada tahun 2023, sementara persentase manajemen tingkat atas dan senior tetap berada di angka 0,5%.

Dari sisi usia, data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada dalam kelompok usia 30-50 tahun, dengan persentase yang terus meningkat dari 59,2% pada tahun 2021 menjadi 61,7% pada tahun 2023. Selain itu, jumlah karyawan yang berusia di atas 50 tahun juga mengalami peningkatan, dari 8,7% pada tahun 2021 menjadi 9,9% pada tahun 2023, yang menunjukkan adanya tren penuaan tenaga kerja. Sebaliknya, persentase karyawan yang berusia di

bawah 30 tahun menurun dari 32,1% pada tahun 2021 menjadi 28,4% pada tahun 2023, yang mungkin menandakan adanya penurunan tenaga kerja muda di perusahaan.

Menurut teori komitmen organisasi Meyer & Allen, (1991) ada tiga indikator penting untuk mengukur komitmen seseorang terhadap organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari ketiga jenis komitmen organisasi tersebut, ada hubungan antara organisasi dan anggotanya. Dari sudut pandang psikologis seseorang, hubungan ini memengaruhi keputusan seseorang apakah akan tetap tinggal di organisasi tersebut atau sebaliknya (Tewal *et al.*, 2017). Hal ini menunjukkan sikap seseorang dalam mempertahankan keanggotaannya dengan berusaha keras dan dengan tekad yang kuat untuk mengambil bagian dalam kegiatan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi (Aziz, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Virana & Maftuhah, (2023) yang berjudul “*Influence of Islamic Leadership on Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance at Bank Syariah Indonesia in Surabaya*” hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia di Surabaya. Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam menumbuhkan budaya organisasi yang positif, yang sangat penting untuk meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diadopsi dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiana & Hartono, (2024) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Motivasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII*” hasilnya menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.”. Penelitian yang dilakukan oleh

Daslim *et al.*, (2023) yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan*” hasilnya menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tahta Sukses Abadi”. Penelitian yang dilakukan oleh Triyanto & Jaenab, (2020) yang berjudul “*Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat*” hasilnya menunjukkan bahwa “budaya organisasi tidak berpengaruh tetapi signifikan organisasi”.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemahaman yang berbeda tentang bagaimana kepemimpinan Islami dan budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Septiana & Hartono (2024), budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jumlah orang yang berkomitmen pada organisasi. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Triyanto & Jaenab (2020), menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jumlah orang yang berkomitmen pada organisasi, yang menunjukkan bahwa ada perbedaan yang perlu diteliti lebih lanjut.

Hingga saat ini, belum terdapat penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kepemimpinan Islami dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana nilai-nilai Islami dan budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan. Dengan demikian, penelitian ini berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.*

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh terhadap budaya organisasi?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi
2. Untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan islami berpengaruh terhadap budaya organisasi
3. Untuk menguji dan menganalisis organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi
4. Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan literatur tentang kepemimpinan Islami, budaya organisasi, dan komitmen karyawan. Dengan menyusun model teoretis yang menunjukkan hubungan antara ketiga variabel, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dan memperkaya pemahaman tentang penerapan nilai-nilai Islami dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan bagi pimpinan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk dalam menerapkan kepemimpinan Islami yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk merancang program pelatihan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islami dan budaya organisasi, sehingga meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu dalam menentukan hipotesis maupun pembahasan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan dasar dalam penelitian ini:

Penelitian yang dilakukan oleh Septiana & Hartono, (2024) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Motivasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII*”. Jenis Penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel berjumlah 44 responden dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert 6 tingkatan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *partial least square (PLS)*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi; (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi; (3) kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; (5) motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; (6) motivasi tidak dapat memediasi kepemimpinan terhadap organisasi; serta (7) motivasi tidak dapat memediasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliani, (2021) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus PT Akindo Karya Gemilang)*”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Akindo Karya Gemilang Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 92 responden dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Triyanto & Jaenab, (2020) yang berjudul “*Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai*”

Kantor Camat". Penelitian asosiatif jenis penelitian yang digunakan. Populasi yang digunakan yaitu semua pegawai di kantor camat rasanae timur kota bima sebanyak 30 pegawai dengan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Kuesioner dengan skala likert adalah instrumen penelitian yang digunakan. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mubarok, (2022) yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*". Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, diolah dengan bantuan aplikasi smartpls. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (2) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (5) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (6) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (7) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (8) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan di mediasi oleh motivasi kerja (9) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan di mediasi oleh motivasi kerja (10) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan di mediasi oleh motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Daslim *et al.*, (2023) yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan*". Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah: seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 98 karyawan. Hasil dari

penelitian ini adalah (1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tahta Sukses Abadi Medan. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tahta Sukses Abadi Medan. (3) Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tahta Sukses Abadi Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagis *et al.*, (2020) yang berjudul “*The Influence of Leadership Style and Organizational Culture by Mediating Job Satisfaction on Organizational Commitment Case Study in Employees Of Islamic Education Institution*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan data numerik untuk menganalisis hubungan antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner laporan diri yang didistribusikan secara pribadi kepada karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan tidak memiliki efek signifikan pada kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki efek signifikan pada kepuasan kerja. Temuan mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Studi ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Namun, itu tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi komitmen melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Virana & Maftuhah, (2023) yang berjudul “*Influence of Islamic Leadership on Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance at Bank Syariah Indonesia in Surabaya*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dari responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling tujuan, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia di Surabaya. Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam

menumbuhkan budaya organisasi yang positif, yang sangat penting untuk meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diadopsi dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama *et al.*, (2020) yang berjudul “*Studying the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Culture With Organizational Commitment At Minhaj Shahabah Islamic Boarding School Bogor*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan metode survei, yang mencakup kuesioner dengan 40 item. Studi ini mengungkapkan korelasi positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, menyoroti korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Menunjukkan bahwa kedua faktor bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa organisasi harus fokus pada peningkatan praktik kepemimpinan dan elemen budaya untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryani & Triyono, (2022) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture, Islamic Leadership, Islamic Work Ethic on Organizational Commitment of Employee at Nahdlatul Ulama University Surabaya With Job Satisfaction as a Mediating Variabel*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden. Metode ini memungkinkan analisis statistik hubungan antar variabel. Studi ini menemukan bahwa budaya organisasi memiliki efek positif yang signifikan pada komitmen organisasi, kepemimpinan Islam terbukti memiliki efek positif yang signifikan pada komitmen organisasi, etos kerja islam juga secara positif mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja ditemukan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi dan kepemimpinan Islam, namun efek etos kerja islam

terhadap kepuasan kerja dianggap tidak signifikan, yang mengarah pada penolakan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel yang diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Septiana & Hartono, (2024), <i>“Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Motivasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII”</i>	X1: Kepemimpinan X2: Kepuasan Kerja Y: Komitmen Organisasi Z: Motivasi	Jenis Penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel berjumlah 44 responden dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert 6 tingkatan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan <i>partial least square (PLS)</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi; (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi; (3) kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; (5) motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; (6) motivasi tidak dapat memediasi kepemimpinan terhadap organisasi; serta (7) motivasi tidak dapat memediasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII.
2.	Yuliani, (2021), <i>“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus PT Akindo Karya Gemilang)”</i>	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Kepemimpinan Transaksional X3: Etos Kerja Y: Komitmen Organisasi	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Akindo Karya Gemilang Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 92 responden dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.
3.	Triyanto & Jaenab, (2020), <i>“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada</i>	X1: Budaya Organisasi Y: Komitmen Organisasi	Penelitian asosiatif jenis penelitian yang digunakan. Populasi yang digunakan yaitu semua pegawai di kantor camat rasanae timur kota bima sebanyak 30	Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi tidak berpengaruh tetapi signifikan organisasi.

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel yang diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Pegawai Kantor Camat”</i>		pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh. Kuesioner dengan skala likert adalah instrumen penelitian yang digunakan.	
4.	Mubarok, (2022), <i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”</i> .	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi X3: Disiplin Kerja Y: Komitmen Organisasi Z: Motivasi Kerja	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner, diolah dengan bantuan aplikasi smartpls.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (2) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (5) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (6) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (7) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (8) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan di mediasi oleh motivasi kerja (9)) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan di mediasi oleh motivasi kerja (10) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan di mediasi oleh motivasi kerja.
5.	Daslim <i>et al.</i> , (2023), <i>“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta</i>	X1: Budaya Organisasi X2: Lingkungan Kerja Y: Komitmen Organisasi	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah: seluruh	Hasil dari penelitian ini adalah (1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tahta Sukses Abadi Medan. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tahta Sukses Abadi Medan. (3) Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel yang diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Sukses Abadi Medan</i> ".		karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 98 karyawan.	terhadap Komitmen Organisasi PT. Tahta Sukses Abadi Medan.
6.	Bagis <i>et al.</i> , (2020), " <i>The Influence of Leadership Style and Organizational Culture by Mediating Job Satisfaction on Organizational Commitment Case Study in Employees Of Islamic Education Institution</i> ".	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi Y: Komitmen Organisasi Z: Kepuasan Kerja	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan data numerik untuk menganalisis hubungan antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner laporan diri yang didistribusikan secara pribadi kepada karyawan.	Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan tidak memiliki efek signifikan pada kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki efek signifikan pada kepuasan kerja. Temuan mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Studi ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Namun, itu tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi komitmen melalui kepuasan kerja.
7.	Virana & Maftuhah, (2023), " <i>Influence of Islamic Leadership on Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance at Bank Syariah Indonesia in Surabaya</i> ".	X: Kepemimpinan Islami Y1: Budaya Organisasi Y2: Komitmen Organisasi Y3: Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dari responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling tujuan, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu.	Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia di Surabaya. Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam menumbuhkan budaya organisasi yang positif, yang sangat penting untuk meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diadopsi dalam organisasi.

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel yang diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Pratama <i>et al.</i> , (2020), “ <i>Studying the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Culture With Organizational Commitment At Minhaj Shahabah Islamic Boarding School Bogor</i> ”.	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Budaya Organisasi Y: Komitmen Organisasi	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif . Data dikumpulkan menggunakan metode survei, yang mencakup kuesioner dengan 40 item.	Studi ini mengungkapkan korelasi positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisas, menyoroti korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Menunjukkan bahwa kedua faktor bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa organisasi harus fokus pada peningkatan praktik kepemimpinan dan elemen budaya untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan.
9.	Suryani & Triyono, (2022), “ <i>The Influence of Organizational Culture, Islamic Leadership, Islamic Work Ethic on Organizational Commitment of Employee at Nahdlatul Ulama University Surabaya With Job Satisfaction as a Mediating Variabel</i> ”.	X1: Budaya Organisasi X2: Kepemimpinan Islami X3: Etika Kerja Islami Y: Komitmen Organisasi Z: Kepuasan Kerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden. Metode ini memungkinkan analisis statistik hubungan antar variabel.	Studi ini menemukan bahwa budaya organisasi memiliki efek positif yang signifikan pada komitmen organisasi, kepemimpinan Islam terbukti memiliki efek positif yang signifikan pada komitmen organisasi, etos kerja Islam juga secara positif mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja ditemukan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi dan kepemimpinan Islam, namun, efek etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja dianggap tidak signifikan, yang mengarah pada penolakan.

Sumber : Data diolah 2024

Penelitian ini tentang Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Keduanya fokus pada hubungan antara kepemimpinan dan komitmen organisasi, serta melibatkan karyawan sebagai objek penelitian, yang memberikan wawasan tentang perilaku dan sikap mereka. Selain itu, budaya organisasi dianggap penting

dalam kedua penelitian, dengan penelitian ini menekankan perannya sebagai variabel mediasi.

Namun, dalam penelitian ini meneliti kepemimpinan Islami secara spesifik, sementara penelitian sebelumnya fokus pada jenis kepemimpinan lainnya. Budaya organisasi sebagai variabel mediasi juga merupakan hal baru dalam penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepemimpinan Islami dan komitmen organisasi.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Teori Komitmen Organisasi

Teori Allen dan Meyer (1991), terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. (a) Komitmen afektif adalah keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena ikatan emosional yang mereka miliki dengannya. Dalam kajian perilaku organisasi, dimensi ini adalah yang paling sering dibicarakan. (b) Komitmen normatif adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena adanya kewajiban untuk mematuhi. Komitmen normatif juga dikenal sebagai komitmen moral. (c) Komitmen berkelanjutan adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena mempertimbangkan keuntungan untuk bertahan dan kerugian untuk berpindah. Teori komitmen organisasi Allen dan Meyer (1991) adalah yang paling sering dipelajari dalam penelitian-penelitian (Pritanadira, 2019).

2.2.2 Kepemimpinan Islami

2.2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan didasarkan pada hukum Allah, para pemimpin haruslah orang yang paling memahami hukum Ilahi. Rasulullah Muhammad SAW adalah figur pemimpin ideal dalam Islam yang berfungsi sebagai contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi manusia dan alam (Mukaromah *et al.*, 2022).

Tanjung, (2002) mengatakan bahwa tugas kepemimpinan dalam Islam pada dasarnya adalah berkhidmat kepada umat. Hak yang diberikan kepada manusia untuk berfungsi sebagai khalifah di dunia adalah dasar kepemimpinan yang asalnya. Juga, tidak ada seorang pun yang diberi tanggung jawab kepemimpinan, terlepas dari ukurannya. Oleh karena itu, setiap tanggung jawab kepemimpinan harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah di masa depan (Mukaromah *et al.*, 2022).

Al Qur'an, dalam surah Al-Baqarah, ayat 30, menyatakan bahwa :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: 'Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.' Mereka berkata: 'Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji-Mu dan mensucikan-Mu?' Tuhan berfirman: 'Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui'”. Q.S Al-Baqarah, ayat 30

Sebagai pembawa rahmat bagi seluruh alam semesta, khalifah bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas suci. Sebagai hamba Allah, dia selalu tunduk dan dipanggil untuk mengabdikan dirinya sepenuhnya kepada Allah. "Setiap individu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawabannya," kata Rasulullah.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Islam

Menurut Rivai & Arifin (2009) dalam Muzaki, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Islami adalah :

1. Ketakwaan kepada Allah

Kepemimpinan erat kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu, seorang pemimpin haruslah seseorang yang beriman kepada Allah.

2. Kejujuran dan Moral

Pemimpin dalam Islam harus jujur terhadap diri sendiri dan pengikutnya, sehingga menjadi teladan yang baik, di mana perkataan dan perbuatannya sejalan.

3. Kompetensi dan Pengetahuan Luas

Pemimpin Islami harus memiliki keahlian dalam bidangnya, sehingga orang-orang mengikuti karena percaya pada kemampuannya.

4. Kepedulian Terhadap Rakyat atau Bawahan

Pemimpin Islami harus meneladani sifat Rasulullah, seperti tidak menyukai jika umatnya mengalami kesulitan, sangat ingin agar umatnya mendapat petunjuk dari Allah, dan penuh kasih sayang terhadap kaum Muslimin.

5. Memberi Inspirasi kepada Orang Lain

Pemimpin Islami harus mampu menciptakan rasa aman dan nyaman, serta membangkitkan rasa optimisme di antara pengikutnya.

6. Kesabaran

Pemimpin Islami harus sabar dalam menghadapi berbagai masalah dan keterbatasan, serta tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan.

7. Kerendahan Hati

Pemimpin Islami perlu bersikap rendah hati, tidak suka memamerkan kelebihannya (riya'), dan tidak merendahkan orang lain.

8. Kemauan untuk Bermusyawarah

Pemimpin Islami harus mengutamakan musyawarah sebagai cara untuk memecahkan setiap masalah yang dihadapi.

2.2.2.3 Indikator Kepemimpinan Islam

Indikator yang memengaruhi kepemimpinan Islam menurut Mukaromah, (2022):

1. Kepercayaan/Integritas, menjalankan janji organisasi dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Orientasi Karyawan, memberikan arahan kepada karyawan untuk berbuat baik, termasuk beragama.

3. Muhasabah (Retrospeksi), kesadaran bahwa tugas yang diemban adalah ujian dari Allah SWT; jika tugas tersebut tidak dilaksanakan dengan adil, maka akan menghadapi hukuman yang berat.
4. Kesabaran, kemampuan untuk menahan diri saat marah, sehingga keputusan dibuat setelah kemarahan mereda.

2.3.1 Komitmen Organisasi

2.3.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, menurut Sutrisno, (2010) dalam Amalia, (2022) didefinisikan sebagai tingkat di mana pekerja memberikan kepercayaan dan menerima semua tujuan organisasi, yang menentukan apakah mereka akan tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi adalah janji yang disepakati oleh semua anggota organisasi tentang pedoman, pelaksanaan, dan tujuan yang akan mereka capai di masa depan.

Allen & Meyer, (1990) dalam Terressa & Simarmata, (2023) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai konstruksi psikologis yang menunjukkan hubungan anggota dengan organisasinya dan mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bergabung. Menurut Allen dan Meyer, ada tiga dimensi komitmen organisasi: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan.

Terressa & Simarmata, (2023), menggambarkan komitmen organisasi sebagai cara seseorang berorientasi terhadap organisasi. Ini berarti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan dengan tujuan dan organisasi. Komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Tekad yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tertentu;
- b. Keinginan untuk bekerja keras sesuai dengan harapan organisasi; dan
- c. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini adalah sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan terhadap organisasi serta proses terus-menerus di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap organisasi dan kemajuan yang konsisten dan keberhasilan.

Komitmen organisasi adalah sifat hubungan seseorang dengan organisasi jika individu memiliki tiga ciri (Terressa & Simarmata, 2023):

- a. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi,
- b. Ingin berbuat sesuatu untuk organisasi,
- c. Ingin terus bersama dengan organisasi.

Melihat penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah sikap nyata dari loyalitas karyawan kepada organisasi selama waktu yang lama dan menempatkan prioritas mereka pada organisasi untuk keberhasilannya dan kemajuannya.

2.3.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer, (1990) dalam Amalia, (2022) komponen komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Dua variabel membentuk karakteristik pribadi seseorang.
 1. Variabel demografis, yang mencakup gender, usia, status, tingkat pendidikan, dan durasi kerja.
 2. Variabel disposisional, yang mencakup nilai dan kepribadian anggota organisasi, seperti kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi seseorang tentang kompetensi mereka sendiri.
- b. Karakteristik organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, model kebijakan organisasi, dan cara kebijakan disosialisasikan adalah karakteristik organisasi.
- c. Pengalaman bergabung dengan organisasi, yang mencakup satu tingkat kepuasan dan satu tingkat motivasi bagi anggota organisasi selama berada di organisasi.

2.3.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Emron (2018) dalam Amalia, (2022), ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen Afektif

Komitmen yang memeriksa perasaan pegawai dan mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen afektif yang lebih kuat akan mendorong karyawan untuk terus bekerja untuk organisasi.

b. Komitmen Berkelanjutan

Ini adalah komitmen untuk menghitung pengeluaran organisasi. Jadi, mereka diharuskan untuk melakukannya, itulah mengapa mereka ingin tetap di perusahaan ini.

c. Komitmen Normatif

Komitmen ini memberi karyawan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja, yang membuat mereka tetap di organisasi.

2.3.1.4 Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Seorang muslim diharuskan untuk ikhlas, adil, dan benar saat membuat keputusan, serta berpartisipasi dalam organisasi global. Aktivitas yang dilakukan oleh karyawan menunjukkan komitmen organisasi terhadap diri mereka sendiri, dengan menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Amanah ini mencakup segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia sebagai makhluk Allah, serta melakukan dan meninggalkan semua aturan yang dilarang oleh Allah SWT. Dalam surat Al-Maidah ayat satu, Allah berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُهُودِ أَجَلْتُ لَكُمْ الْأَنْعَامَ إِلَّا مَا سَيَذْكُرُ لَكُمْ، غَيْرَ مُجْلِي الصَّيِّدِ وَأَنْتُمْ
حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ بِمَا يُرِيدُ

Artinya: "*Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah akad-akad itu. Dihalalkan bagimu (memakan) binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Tetapi) janganlah kamu menghalalkan berburu ketika kamu sedang ihram. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum menurut yang Dia kehendaki*". Q.S Al-Maidah ayat 1

Al-Qur'an Surat Fhusilat ayat 30:

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

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan, 'Tuhan kami ialah Allah,' kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan), 'Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu'.*” Q.S Surat Fhusilat ayat 30

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap tindakan seseorang mencerminkan keteguhan hati. Karyawan dimotivasi untuk memainkan peran mereka dalam perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dalam Islam adalah tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dan harus dipenuhi tanpa penolakan. Jika semua dilakukan dengan tenang dan ikhlas, maka tempat terbaik sebagai balasan bagi mereka yang istiqomah akan disediakan (Khoir, 2022).

2.4.1 Budaya Organisasi

2.4.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein, (1997) dalam Rahmawati, (2023), budaya merupakan serangkaian asumsi dasar yang telah ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok karena pengalaman dalam menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Asumsi-asumsi ini dianggap efektif, sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang dianggap tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut.

Budaya merupakan faktor kuat yang membentuk keyakinan, sikap, dan perilaku individu, dan pengaruhnya dapat diukur melalui cara orang-orang termotivasi untuk merespons lingkungan budaya mereka. Berdasarkan pandangan ini, budaya sebagai sekumpulan orang yang terorganisir dengan tujuan yang beragam, namun memiliki keyakinan dan nilai-nilai yang sama, serta pengaruhnya dapat diukur dari dampaknya terhadap motivasi (Rahmawati, 2023).

Menurut Phegan, (2000) dalam Rahmawati, (2023), budaya organisasi mencerminkan bagaimana orang merasa saat menjalankan tugas

mereka dengan baik dan apa yang memungkinkan alat dan individu bekerja bersama secara harmonis. Budaya organisasi adalah pola kompleks tentang cara orang melakukan sesuatu, keyakinan mereka, serta apa yang dihargai atau dihukum, dan mengapa mereka mengambil peran yang berbeda dalam sebuah perusahaan. Sementara itu, Zwell, (2000) menggambarkan budaya korporasi sebagai cara hidup suatu organisasi yang diwariskan kepada generasi pekerja berikutnya. Budaya mencakup siapa kita, apa yang kita yakini, apa yang kita lakukan, dan bagaimana kita melakukannya (Rahmawati, 2023).

2.4.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Tika, (2013) dalam Rahmawati, (2023), berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi:

- a. Asumsi Dasar: Asumsi dasar dimaksudkan untuk menjadi pedoman bagi anggota organisasi untuk berperilaku.
- b. Keyakinan: Keyakinan terdiri dari nilai-nilai, asumsi, norma, dan prinsip yang berlaku dalam organisasi.
- c. Pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi: Pemimpin membangun budaya organisasi.
- d. Pedoman untuk menyelesaikan masalah: Setiap orang di dalam organisasi harus mengikuti pedoman ini.
- e. Penyesuaian: Setiap anggota organisasi diharuskan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan dan standar organisasi untuk membantu mengubah lingkungan organisasi.

2.4.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Beberapa indikator dapat digunakan untuk mempelajari budaya organisasi menurut Robbins & Judge, (2019) dalam (Sahira, 2022):

- a. Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko
Indikator ini menunjukkan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk berinisiatif dan mengambil risiko.
- b. Memperhatikan detail

Ketelitian kerja yang tinggi, kemampuan analisis, dan fokus atau perhatian terhadap detail adalah beberapa contoh ketelitian yang ditunjukkan oleh perusahaan.

c. Hasil orientasi

Seberapa besar orientasi sebuah organisasi pada hasil dan tujuan kerjanya tersirat dalam arahan hasil, bukan pada siklus dan strategi untuk mencapainya.

d. Orientasi karyawan

Budaya yang mempertimbangkan kebutuhan rekan kerja tanpa meminta dan kecenderungan hak-hak tertentu yang secara eksklusif dinikmati oleh karyawan sebagai hasil dari kontribusi perusahaan ditunjukkan oleh indikator ini.

e. Orientasi Tim

Indikator ini menjelaskan bagaimana karyawan didorong untuk membangun budaya yang mengutamakan kebersamaan dan kinerja tim.

f. Agresif

Antusiasme dan persaingan yang positif dapat digunakan sebagai cara untuk mengukur kebutuhan untuk agresi di tempat kerja.

g. Stabilitas dalam sebuah perusahaan

Stabilitas kinerja harus dibangun dan diukur melalui pencapaian konsistensi kerja dan cara menjaga konsistensi tersebut.

2.4.1.4 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif islam, budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang didasarkan pada prinsip-prinsip ajaran atau pesan Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW. Hakim, (2011) menjelaskan bahwa budaya organisasi islami adalah suatu sistem, nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama untuk berinteraksi dengan orang-orang di dalam organisasi, strukturnya, dan sistem pengawasannya yang didasarkan pada nilai atau prinsip ajaran (Alief, 2022). Dalam Al-Hujurat ayat 13, budaya organisasi dijelaskan dari perspektif Islam.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ
أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti”.

Q.S Al-Hujurat ayat 13

Ayat tersebut menunjukkan pengakuan dan kekuasaan Allah SWT terhadap suku-suku. Pada dasarnya, semua manusia berasal dari satu keturunan, yaitu Adam dan Hawa, dan dari kedua beliau berasal berbagai keturunan manusia. Sebagai Tuhan yang Maha Adil, Allah SWT tentu tidak memiliki hak untuk membedakan. Selain itu, ayat ini merupakan isyarat dari Allah SWT agar kita saling mengenal dan berbagi satu sama lain. Porwanto, (2008) menyatakan bahwa organisasi yang dikembangkan dengan nilai-nilai sehat yang berasal dari agama akan menjadi sehat (Alief, 2022).

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain untuk terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Kepemimpinan Islam juga melibatkan partisipasi aktif dan berfokus pada kemaslahatan umum dan tujuan akhirat (Mubarok, 2022).

Penelitian yang mengkaji kepemimpinan dengan komitmen organisasi dilakukan oleh Yuliani, (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen Organisasi. Mubarok, (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Budaya Organisasi

Menurut Phegan, (2000) dalam Rahmawati, (2023), budaya organisasi adalah pola rumit tentang bagaimana orang melakukan sesuatu, apa yang mereka pikirkan, apa yang dihargai, dan apa yang dihukum, serta bagaimana

dan mengapa orang mengambil pekerjaan yang berbeda dalam satu perusahaan.

Penelitian yang mengkaji kepemimpinan dengan budaya organisasi dilakukan oleh Virana & Maftuhah, (2023) yang menunjukkan kepemimpinan Islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap budaya organisasi. Rahmawati, (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap budaya organisasi.

2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Daft, (2003) dalam Nisa', (2021) komitmen organisasi adalah sikap yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Daft juga mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas dan keterlibatan penting dalam pengembangan organisasi. Ketika sebuah organisasi memiliki tingkat komitmen yang tinggi, tidak mungkin bagi anggotanya atau pengurus untuk meninggalkannya.

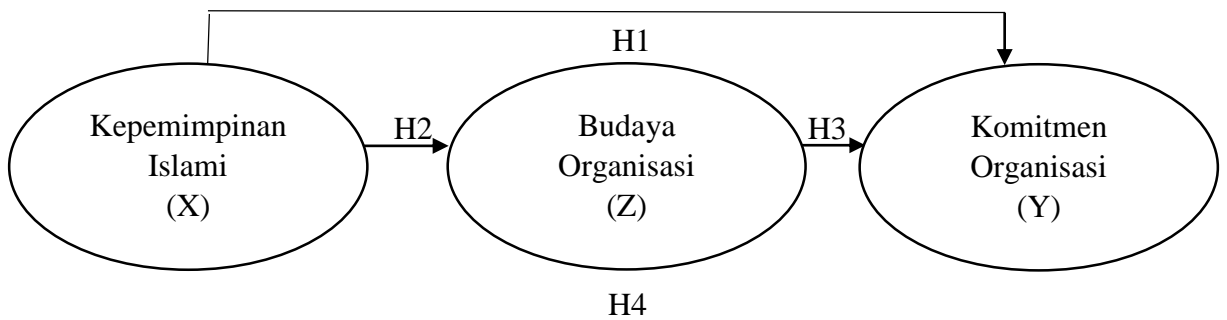
Penelitian yang mengkaji budaya organisasi dengan komitmen organisasi dilakukan oleh Daslim *et al.*, (2023) yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.5.3 Budaya Organisasi memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi

Mubarok, (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Rahmawati, (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap budaya organisasi. Daslim *et al.*, (2023) yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.6 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis Penelitian

- H1 : Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
- H2 : Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Budaya Organisasi
- H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
- H4 : Budaya Organisasi memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Abdullah *et al.*, (2022) dalam Mubarak, (2022), penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah sistematis yang digunakan untuk menyelidiki faktor-faktor, fenomena, dan hubungan sebab akibatnya. Metode ini mengumpulkan data terukur dengan menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi, dan kemudian dianalisis secara sistematis. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menemukan pola, korelasi, dan tren dalam data mereka dan membuat generalisasi ilmiah yang didasarkan pada analisis statistik yang menyeluruh. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan islami sebagai variabel independen (X), komitmen organisasi sebagai variabel dependen (Y), dan budaya organisasi sebagai variabel mediasi (Z).

3.2 Lokasi/Objek Penelitian

Pada penelitian ini lokasi penelitian berada di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk dan obyek penelitiannya adalah karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lokasi penelitian yang peneliti pilih bertempat PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk yang berlokasi di Dusun Tanah Celeng, Plososari, Kec. Grati, Pasuruan, Jawa Timur. Alasan peneliti memilih tempat tersebut karena ingin mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.

3.3 Populasi dan Sampel Data

a. Populasi

Menurut Sugiyono, (2019) dalam Amalia, (2022) populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan atribut dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan digunakan sebagai sumber informasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi

adalah Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk sebanyak 61 karyawan.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi terlalu besar sehingga peneliti tidak dapat mempelajari seluruh anggota populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Hasil penelitian dari sampel ini nantinya dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi. Oleh karena itu, penting agar sampel yang diambil benar-benar mewakili populasi secara akurat. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Teknik sampel jenuh merupakan cara penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Arismayanti, 2017).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini biasanya diterapkan ketika populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk sebanyak 61 karyawan.

3.5 Data dan Jenis Data

Data primer dan data sekunder adalah sumber data yang akan dikumpulkan oleh peneliti dalam penelitian ini.

a. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber utama melalui metode seperti wawancara, survei, eksperimen, dll., dan biasanya dianggap sebagai jenis data terbaik dalam penelitian karena dikumpulkan langsung dari sumbernya (Nugroho, 2022). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk melalui formulir *Google Form*.

b. Data Sekunder

Data yang sudah ada dan dapat diakses yang telah dikumpulkan oleh peneliti lain sebelumnya disebut data sekunder. Seorang peneliti mungkin telah mengumpulkan data untuk proyek tertentu, lalu membagikannya agar peneliti lain dapat menggunakannya dalam penelitian mereka (Nugroho, 2022).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik *survei* dengan penyebaran kuesioner secara *online* melalui *google form* untuk mengumpulkan data. Menurut Creswell, (2014) dalam Ardiansyah *et al.*, (2023) kuesioner digunakan sebagai instrumen dalam penelitian kuantitatif. Instrumen ini berisi serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Pertanyaan dapat berupa pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan atau pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden memberikan tanggapan bebas. Penelitian ini berfokus pada Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Ada tiga kategori variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan didasarkan pada hukum Allah, para pemimpin haruslah orang yang paling memahami hukum Ilahi. Rasulullah Muhammad SAW adalah figur pemimpin ideal dalam Islam yang berfungsi sebagai contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi manusia dan alam (Mukaromah *et al.*, 2022).

b. Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, menurut Sutrisno, (2010) dalam Amalia, (2022) didefinisikan sebagai tingkat di mana pekerja memberikan kepercayaan dan menerima semua tujuan organisasi, yang menentukan apakah mereka akan tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi adalah janji yang disepakati oleh semua anggota organisasi tentang pedoman, pelaksanaan, dan tujuan yang akan mereka capai di masa depan.

c. Variabel Budaya Organisasi

Menurut Schein, (1997) dalam Rahmawati, (2023), budaya merupakan serangkaian asumsi dasar yang telah ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok karena pengalaman dalam menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel, Indikator, Item, dan Sumber Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kepemimpinan Islami	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepercayaan/Integritas b. Orientasi Karyawan c. Muhasabah (Retrospeksi) b. Kesabaran 	<ul style="list-style-type: none"> a. Atasan selalu bertindak dengan benar. b. Atasan selalu bersikap adil. c. Atasan tidak membedakan karyawan. d. Atasan selalu bersikap ramah terhadap karyawan. e. Atasan dan karyawan saling mengenal satu sama lain. f. Atasan memiliki kecerdasan kreatif. g. Atasan memiliki rasa pengabdian yang tulus untuk memajukan perusahaan. 	Mukaromah, (2022)
Komitmen Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Komitmen Afektif b. Komitmen Berkelanjutan c. Komitmen Normatif 	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya selalu mematuhi kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. b. Saya bekerja secara rutin / <i>full day</i>. c. Saya berusaha menempatkan perusahaan menjadi prioritas utama saat jam kerja. d. Saya memiliki hasrat untuk bertahan di dalam perusahaan. e. Saya patuh dan setia kepada pekerjaan dan perusahaan. f. Saya memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat. 	Amalia, (2022)
Budaya Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko b. Memperhatikan detail c. Hasil orientasi d. Orientasi Mahasiswa e. Orientasi Tim f. Agresif g. Stabilitas dalam sebuah organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya mampu meyakini diri sendiri bahwa saya diterima secara baik di perusahaan. b. Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain. c. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan. d. Saya mampu berkontribusi pada perusahaan. e. Saya berpenampilan sesuai dengan kriteria perusahaan. f. Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja selalu mengutamakan kesejahteraan karyawan. g. Saya merasa bahwa kerja sama tim akan memberikan dampak yang lebih baik bagi perusahaan. 	Sahira, (2022)

		h. Saya berusaha mencapai kinerja yang konsisten.	
--	--	---	--

Sumber : Data diolah 2024

3.8 Skala Pengukuran

Skala Likert membuat skala pengukuran, "*A Technique For Measurement Of Attitudes*", yang dipublikasikan pada tahun 1932 dalam Jurnal *Archives Of Psychology*. Jenis kuesioner Skala Likert yang lebih umum saat ini terdiri dari pernyataan yang disertai dengan skala pengukuran. Responden dapat memilih pilihan sikap terkait pernyataan yang diikuti oleh skala tersebut berdasarkan sikap mereka terhadap pernyataan tersebut. Pilihan sikap yang sering dilihat pada kuesioner Skala Likert biasanya terkait dengan persetujuan seseorang terhadap sebuah pernyataan yang dimulai dengan "Sangat Setuju" dan berakhir dengan "Sangat Tidak Setuju", dengan pilihan "Setuju", "Netral", dan "Tidak Setuju" (Suasapha, 2020). Maka seorang peneliti akan memberikan lima angka seperti berikut :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

3.9 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sholikhah, (2016) dalam Martias, (2021), statistik deskriptif adalah jenis statistika yang tingkat pengerjaannya adalah untuk menghimpun, mengatur, dan mengolah data sehingga dapat disajikan dan memberikan gambaran yang jelas tentang kondisi atau peristiwa tertentu yang diambil. Dengan kata lain, tugas statistika deskriptif adalah untuk menyajikan data dengan jelas sehingga orang dapat memahami atau memahami makna tertentu berdasarkan gambaran yang mereka berikan.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS)

Penelitian ini menggunakan persamaan permodelan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk pengolahan data. Smart-PLS 3.0 adalah metode yang digunakan untuk memprediksi model dengan banyak faktor dan hubungan *collinear* (Astuti & Bakri, 2021).

3.10.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Validitas

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, dan peneliti menggunakan SmartPLS 3 untuk menguji validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian. Validitas konvergen diuji dengan melihat *factor loading*, yaitu korelasi antara indikator dengan konstruk. Menurut Ghazali & Hengky (2014), nilai *factor loading* yang dianggap valid harus lebih besar dari atau sama dengan 0,70. Namun, untuk penelitian pada tahap awal pengembangan, nilai *factor loading* 0,5 hingga 0,6 masih dianggap cukup memadai (Novitasari, 2022).

b. Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada konsistensi alat ukur dalam menghasilkan hasil yang stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7. Namun, dalam beberapa penelitian tahap awal, nilai di atas 0,6 juga masih dapat diterima (Novitasari, 2022).

3.10.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square*, yang menunjukkan seberapa besar variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Selain itu, hubungan antar variabel diuji dengan melihat koefisien jalur (*path coefficient*) dan signifikansi statistiknya. Prosedur bootstrapping digunakan untuk menghasilkan nilai *t-statistic*, di mana

hubungan antar variabel dianggap signifikan jika nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 (tingkat signifikansi 5%) atau lebih besar dari 1,65 (tingkat signifikansi 10%) (Novitasari, 2022).

3.10.4 Uji Mediasi (*intervening*)

Tujuan pengujian mediasi adalah untuk menemukan kedudukan variabel *intervening*. Nilai *t* dari koefisien *ab* harus diuji untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung. Nilai *t* hitung harus dibandingkan dengan nilai *t* tabel, jika nilai *t* hitung lebih besar dari nilai *t* tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Setelah itu, kita dapat melihat sifat hubungan antara variabel yang dianggap mediasi sempurna, mediasi parsial, atau mediasi tidak langsung. Pemeriksaan variabel mediasi dilakukan dengan cara-cara berikut: (1) Tinjau pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terkait pada model dengan dan tanpa variabel *intervening*. (2) Tinjau pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terkait tanpa variabel *intervening*. (3) Tinjau pengaruh variabel *intervening* terhadap variabel terkait. (4) Tinjau pengaruh variabel *intervening* terhadap variabel terkait (Mubarok, 2022).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, didirikan pada 18 Januari 1971 dengan nama PT Java Pelletizing Factory, Ltd, sesuai dengan Akta No,59 yang disahkan oleh Notaris Djojo Muljadi, S,H. Pada awalnya, Perseroan memproduksi pelet kopra secara komersial, Pada tahun 1975, Perseroan mulai merambah ke bisnis pakan ternak dan kemudian pada tahun 1982 masuk ke dalam bisnis pembibitan ayam, Pertumbuhan bisnis Perseroan semakin pesat setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia (d/h Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya) pada tahun 1989, serta mengakuisisi empat perusahaan pakan ternak pada tahun 1990, Pada saat itu, Perseroan juga mengubah namanya menjadi PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk,

Dengan pengembangan industri peternakan yang terintegrasi, Perseroan mengalami kemajuan pesat dan kini menjadi salah satu perusahaan *agri-food* terbesar dan terkemuka di Indonesia, Perseroan dikenal sebagai produsen protein hewani berkualitas tinggi dan terpercaya, yang telah melayani kebutuhan masyarakat Indonesia sejak tahun 1975, Keberhasilan Perseroan terletak pada layanan terpadu dan lengkap yang diberikan kepada pelanggan melalui jaringan distribusi dan keagenan yang luas di seluruh Indonesia, Perseroan terus memberikan nilai tambah kepada mitra-mitra industrinya melalui rantai produksi yang kuat, mulai dari formulasi pakan berkualitas, bibit ternak unggul, peternakan ayam broiler, ikan, udang, dan sapi potong, hingga produk makanan olahan yang menyeluruh dan terintegrasi, Perseroan berkomitmen untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap produk yang dihasilkan dengan menerapkan standar *biosecurity* yang ketat, ilmu peternakan dan teknologi terbaru, serta pengawasan mutu yang menyeluruh di setiap lini usaha (Muliyah, *et al* 2020).

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Jumlah total karyawan sebanyak 61 orang diperoleh melalui pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada para responden, Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul, beberapa karakteristik responden dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	61	100 %
Perempuan	0	0 %
Total	61	100 %

Sumber : Data doiolah, 2024

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala likert, Skala Likert menggunakan sejumlah pernyataan untuk mengukur perilaku individu dengan meminta responden memberikan tanggapan berdasarkan lima pilihan, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Budiaji *et al*, 2019),

- a. Variabel Kepemimpinan Islami

Tabel 4. 2

Deskripsi Variabel Kepemimpinan Islami

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1. 1	2	3,3	3	4,9	6	9,8	24	39,3	26	42,6	4,13
X1. 2	2	3,3	2	3,3	5	8,2	29	47,5	23	37,7	4,13
X1. 3	2	3,3	3	4,9	7	11,5	21	34,4	28	45,9	4,15
X1. 4	2	3,3	1	1,6	6	9,8	23	37,7	29	47,5	4,25
X1. 5	1	1,6	4	6,6	7	11,5	30	49,2	19	31,1	4,02
X1. 6	2	3,3	4	6,6	6	9,8	23	37,7	26	42,6	4,10
X1. 7	2	3,3	6	9,8	6	9,8	19	31,1	28	45,9	4,07
Total											4,121429

Sumber : Data doiolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 rata-rata frekuensi (*mean*) paling rendah adalah X1.5 sebesar 4,02 yaitu atasan dan karyawan saling mengenal satu sama lain. Sedangkan rata-rata paling tinggi adalah X1.4 sebesar 4,25 yaitu atasan selalu bersikap ramah terhadap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin pada PT. Japfa Confeed Indonesia, Tbk selalu bersikap ramah terhadap karyawan.

b. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4. 3

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z1. 1	1	1,6	5	8,2	3	4,9	28	45,9	24	39,3	4,13
Z1. 2	1	1,6	3	4,9	7	11,5	30	49,2	20	32,8	4,07
Z1. 3	2	3,3	3	4,9	7	11,5	21	34,4	28	45,9	4,15
Z1. 4	4	6,6	3	4,9	4	6,6	26	42,6	24	39,3	4,03
Z1. 5	2	3,3	4	6,6	5	8,2	26	42,6	24	39,3	4,08
Z1. 6	4	6,6	3	4,9	9	14,8	24	39,3	25	41	4,16
Z1. 7	2	3,3	1	1,6	9	14,8	28	45,9	21	34,4	4,07
Z1. 8	2	3,3	3	4,9	6	9,8	23	37,7	27	44,3	4,15
Total											4,105

Sumber : Data doiolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 rata-rata frekuensi (*mean*) paling rendah adalah Z1.4 sebesar 4,03 yaitu karyawan mampu berkontribusi pada perusahaan. Sedangkan rata-rata paling tinggi adalah Z1.6 sebesar 4,16 yaitu karyawan merasa perusahaan tempat bekerja selalu mengutamakan kesejahteraan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan merasa perusahaan tempat bekerja selalu mengutamakan kesejahteraan karyawan PT. Japfa Confeed Indonesia, Tbk.

c. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4. 4

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Item	STS	TS	N14	S	SS	Mean
------	-----	----	-----	---	----	------

	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1. 1	1	1,6	3	4,9	7	11,5	30	49,2	20	32,8	4,07
Y1. 2	2	3,3	4	6,6	7	11,5	21	34,4	27	44,3	4,10
Y1. 3	1	1,6	5	8,2	6	9,8	27	44,3	23	37,7	4,11
Y1. 4	1	1,6	2	3,3	10	16,4	22	36,1	26	42,6	4,15
Y1. 5	0	0	5	8,2	6	9,8	27	44,3	23	37,7	4,11
Y1. 6	1	1,6	2	3,3	10	16,4	22	36,1	26	42,6	4,15
Total											4,115

Sumber : Data doiolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 rata-rata frekuensi (*mean*) paling rendah adalah Y1.1 sebesar 4,07 yaitu karyawan selalu mematuhi kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan rata-rata paling tinggi adalah Y1.4 sebesar 4,15 yaitu karyawan memiliki hasrat untuk bertahan di dalam perusahaan dan Y1.6 sebesar 4,15 yaitu karyawan memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan pada PT. Japfa Confeed Indonesia, Tbk memiliki hasrat untuk bertahan di dalam perusahaan dan memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat.

4.2 Analisis SEM-PLS

Setelah didapatkan data berupa kusioner jawaban responden maka akan di analisis berdasarkan SEM-PLS (*Structural Equation Modelling- Partial Least Square*) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh budaya organisasi. Pengukuran kecocokan model SEM-PLS yang terdiri dari *outer model*, *inner model*, dan uji mediasi (*intervening*) dapat dilihat sebagai berikut (Khoir, 2022):

4.3 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model bertujuan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas data dalam sebuah penelitian. Validitas pada *outer model* diukur melalui dua metode, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

A. Uji Validitas

1. Validitas konvergen

Validitas konvergen diuji dengan melihat *factor loading*, yaitu korelasi antara indikator dengan konstruk. Menurut Ghazali & Hengky

(2014), nilai *factor loading* yang dianggap valid harus lebih besar dari atau sama dengan 0,70. Namun, untuk penelitian pada tahap awal pengembangan, nilai *factor loading* 0,5 hingga 0,6 masih dianggap cukup memadai.

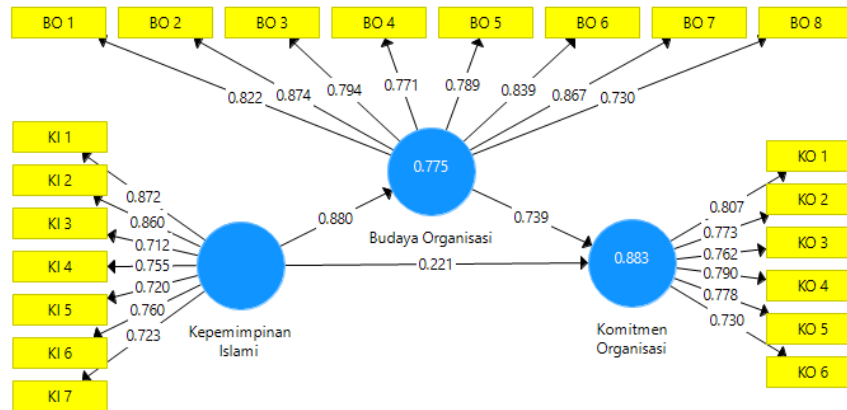
Tabel 4. 5
Factor Loading

Variabel	BO	KI	KO	KET
BO 1	0.822			Valid
BO 2	0.874			Valid
BO 3	0.794			Valid
BO 4	0.771			Valid
BO 5	0.789			Valid
BO 6	0.839			Valid
BO 7	0.867			Valid
BO 8	0.730			Valid
KI 1		0.872		Valid
KI 2		0.860		Valid
KI 3		0.712		Valid
KI 4		0.755		Valid
KI 5		0.720		Valid
KI 6		0.760		Valid
KI 7		0.723		Valid
KO 1			0.807	Valid
KO 2			0.773	Valid
KO 3			0.762	Valid
KO 4			0.790	Valid
KO 5			0.778	Valid
KO 6			0.730	Valid

Sumber : Data doiolah, 2024

Gambar 4. 1

Outer Model



Hasil uji *Convergent Validity* dapat dilihat pada Gambar 4.1 dan Tabel 4.5 yang menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan islami, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki nilai *loading factor* > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator valid karena memiliki korelasi yang tinggi.

2. Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 4. 6

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.659
Kepemimpinan Islami	0.599
Komitmen Organisasi	0.599

Sumber : Data doilah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai > 0,50 telah terpenuhi.

3. Uji *Discriminant Validity*

Suatu indikator dinyatakan valid secara diskriminan apabila nilai *heterotrait-monotrait (HTMT) ratio of correlation* kurang dari 0,85, dan

hasil *cross loading* menunjukkan bahwa *loading factor* indikator terhadap variabel laten yang diukur lebih besar dibandingkan *loading factor* indikator tersebut pada variabel laten lainnya (Sayyida, 2023).

Tabel 4. 7

Cross Loading

Variabel	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Islami	Komitmen Organisasi
BO 1	0.822	0.753	0.775
BO 2	0.874	0.803	0.808
BO 3	0.794	0.720	0.717
BO 4	0.771	0.692	0.742
BO 5	0.789	0.675	0.704
BO 6	0.839	0.707	0.810
BO 7	0.867	0.760	0.807
BO 8	0.730	0.586	0.692
KI 1	0.778	0.872	0.732
KI 2	0.759	0.860	0.784
KI 3	0.604	0.712	0.555
KI 4	0.635	0.755	0.689
KI 5	0.660	0.720	0.672
KI 6	0.684	0.760	0.675
KI 7	0.628	0.723	0.586
KO 1	0.756	0.691	0.807
KO 2	0.713	0.671	0.773
KO 3	0.755	0.720	0.762
KO 4	0.721	0.700	0.790
KO 5	0.702	0.696	0.778
KO 6	0.682	0.558	0.730

Sumber : Data doiolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai *cross loading* dari indikator yang mengukur variabel terkait lebih besar dibandingkan ketika indikator tersebut mengukur variabel lain, dengan semua nilai $> 0,5$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi *discriminant validity*.

B. Uji Realibilitas

Composite Reliability adalah indikator yang mengukur tingkat keandalan suatu alat ukur. Nilai reliabilitas komposit (ρ_c) pada variabel laten digunakan untuk menilai stabilitas dan konsistensi pengukuran gabungan. Data dianggap memiliki reliabilitas tinggi jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,70. Selain itu, uji *Cronbach's alpha* juga digunakan untuk memperkuat hasil *composite reliability*. Suatu variabel dikatakan reliabel atau memenuhi kriteria *Cronbach's alpha* jika nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,70 (Mubarok, 2022).

Tabel 4. 8

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.926	0.928	0.939
Kepemimpinan Islami	0.887	0.894	0.912
Komitmen Organisasi	0.866	0.867	0.899

Sumber : Data doiolah, 2024

4.4 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) bertujuan untuk menganalisis hubungan antar konstruk, nilai *R-Square*, dan tingkat signifikansi dalam model penelitian. Kelayakan model dinilai berdasarkan nilai *R-Square* yang diperoleh dari variabel laten independen terhadap variabel dependen (Mubarok, 2022).

Tabel 4. 9

R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Budaya Organisasi (Z)	0.775	0.771
Komitmen Organisasi (Y)	0.883	0.879

Sumber : Data doiolah, 2024

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* dari variabel budaya organisasi sebesar 0.775 dan variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan islami dan variabel budaya organisasi sebesar 0.883.

4.5 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasilnya digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t-statistics* dan *p-value*. Hubungan antar variabel dianggap signifikan apabila nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 (tabel t pada tingkat signifikansi 5%). Hipotesis dinyatakan diterima jika *p-value* kurang dari 0,05. Pengujian hipotesis secara langsung didasarkan pada nilai yang diperoleh dari *output path coefficients* dan *indirect effect* pada hasil *bootstrapping*. Selain itu, pengujian model struktural digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel penelitian (Mubarok, 2022).

Tabel 4. 10

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Islami -> Komitmen Organisasi	0.221	0.231	0.102	2.153	0.035
Kepemimpinan Islami -> Budaya Organisasi	0.880	0.883	0.046	19.244	0.000
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.739	0.731	0.105	7.053	0.000
Kepemimpinan Islami -> Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.651	0.644	0.093	7.000	0.000

Sumber : Data doiolah, 2024

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai *p-value*, di mana hipotesis alternatif diterima jika *p-value* kurang dari 0,05. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

1. Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai *p-value* 0.035, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya Kepemimpinan Islami berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi.

2. Kepemimpinan Islami terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai *p-value* 0.000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya Kepemimpinan Islami berpengaruh secara langsung terhadap Budaya Organisasi.

3. Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai *p-value* 0.000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi.

4. Budaya Organisasi memediasi Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai *p-value* 0.000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya Budaya Organisasi mampu memediasi Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, menurut Sutrisno, (2010) dalam Amalia, (2022) didefinisikan sebagai tingkat di mana pekerja memberikan kepercayaan dan menerima semua tujuan organisasi, yang menentukan apakah mereka akan tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi adalah janji yang disepakati oleh semua anggota organisasi tentang pedoman, pelaksanaan, dan tujuan yang akan mereka capai di masa depan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Islami (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar 0.035 yang berarti terdapat pengaruh signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepemimpinan islami yang dimiliki oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Penelitian ini sejalan dengan Virana & Maftuhah, (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi di Bank Syariah Indonesia di Surabaya.

Dalam perspektif islam komitmen organisasi juga dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Fhusilat ayat 30:

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

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan, 'Tuhan kami ialah Allah,' kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan), 'Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu'.*”

Q.S Surat Fhusilat ayat 30

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap tindakan seseorang mencerminkan keteguhan hati. Karyawan dimotivasi untuk memainkan peran mereka dalam perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dalam islam adalah tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dan harus dipenuhi tanpa penolakan. Jika semua dilakukan dengan tenang dan ikhlas, maka tempat terbaik sebagai balasan bagi mereka yang istiqomah akan disediakan (Khoir, 2022).

4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Budaya Organisasi

Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan didasarkan pada hukum Allah, para pemimpin haruslah orang yang paling memahami hukum Ilahi. Rasulullah Muhammad SAW adalah figur pemimpin ideal dalam Islam yang berfungsi sebagai contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi manusia dan alam (Mukaromah *et al.*, 2022). Tanjung, (2002) mengatakan bahwa tugas kepemimpinan dalam Islam pada dasarnya adalah berkhidmat kepada umat. Hak yang diberikan kepada manusia untuk berfungsi sebagai khalifah di dunia adalah dasar kepemimpinan yang asalnya. Juga, tidak ada seorang pun yang diberi tanggung jawab kepemimpinan, terlepas dari ukurannya. Oleh karena itu, setiap tanggung jawab kepemimpinan harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah di masa depan (Mukaromah *et al.*, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Islami (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Budaya Organisasi (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepemimpinan islami yang dimiliki oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat budaya organisasi pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Penelitian ini sejalan dengan Virana & Maftuhah, (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap budaya organisasi di Bank Syariah Indonesia di Surabaya.

Dalam perspektif islam kepemimpinan islami juga dijelaskan dalam Al Qur'an, dalam surah Al-Baqarah, ayat 30, menyatakan bahwa :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: *“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: 'Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.' Mereka berkata: 'Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji-Mu dan mensucikan-Mu?' Tuhan berfirman: 'Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui’*”. Q.S Al-Baqarah, ayat 30

Sebagai pembawa rahmat bagi seluruh alam semesta, khalifah bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas suci. Sebagai hamba Allah, dia selalu tunduk dan dipanggil untuk mengabdikan dirinya sepenuhnya kepada Allah. Rasulullah saw bersabda "Setiap individu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawabannya."

4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Phegan, (2000) dalam Rahmawati, (2023), budaya organisasi mencerminkan bagaimana orang merasa saat menjalankan tugas mereka dengan baik dan apa yang memungkinkan alat dan individu bekerja bersama

secara harmonis. Budaya organisasi adalah pola kompleks tentang cara orang melakukan sesuatu, keyakinan mereka, serta apa yang dihargai atau dihukum, dan mengapa mereka mengambil peran yang berbeda dalam sebuah perusahaan. Sementara itu, Zwell, (2000) menggambarkan budaya korporasi sebagai cara hidup suatu organisasi yang diwariskan kepada generasi pekerja berikutnya. Budaya mencakup siapa kita, apa yang kita yakini, apa yang kita lakukan, dan bagaimana kita melakukannya (Rahmawati, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (Z) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Daslim *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tahta Sukses Abadi Medan. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mubarak, (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dalam perspektif islam budaya organisasi juga dijelaskan dalam Q.S Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ
أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti”.
Q.S Al-Hujurat ayat 13

Ayat tersebut menunjukkan pengakuan dan kekuasaan Allah SWT terhadap suku-suku. Pada dasarnya, semua manusia berasal dari satu keturunan, yaitu Adam dan Hawa, dan dari kedua beliau berasal berbagai keturunan manusia. Sebagai Tuhan yang Maha Adil, Allah SWT tentu tidak memiliki hak untuk membedakan. Selain itu, ayat ini merupakan isyarat dari Allah SWT agar kita saling mengenal dan berbagi satu sama lain. Porwanto, (2008) menyatakan bahwa organisasi yang dikembangkan dengan nilai-nilai sehat yang berasal dari agama akan menjadi sehat (Alief, 2022).

4.6.4 Budaya Organisasi memediasi Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Artinya budaya organisasi mampu memediasi kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik berdasarkan nilai-nilai Islami dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dengan budaya yang mendukung, kepemimpinan Islami menjadi lebih efektif dalam menciptakan karyawan yang loyal dan berdedikasi, yang pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan dan visinya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mubarak, (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui variabel mediasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas mengenai pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi melalui budaya organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT. Japfa Confeed Indonesia, Tbk dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepemimpinan islami yang dimiliki oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.
2. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Budaya Organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepemimpinan islami yang dimiliki oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat budaya organisasi pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.
3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.
4. Budaya Organisasi mampu memediasi Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik berdasarkan nilai-nilai Islami dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

5.2 Saran

1. Saran untuk PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk
PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk disarankan agar terus memperkuat kepemimpinan Islami di dalam perusahaan, dengan menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, kesabaran, dan tanggung jawab. Selain itu, penting untuk

menciptakan budaya organisasi yang semakin mencerminkan prinsip-prinsip Islami, seperti meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, atau etos kerja islami. Penggunaan variabel-variabel tersebut dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 6(2), 192–201. <https://doi.org/10.36805/bi.v6i2.2400>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arismayanti, R. T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui beban kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas kendal kerep kota malang. *Universitas Maulana Malik Ibrahim*, 1–138. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/10650>
- Astuti, N. P., & Bakri, R. (2021). Pelatihan Pengolahan Data Menggunakan Aplikasi Smart-PLS 3 Secara Online di Masa Pandemi Covid 19. *CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 614.
- Aziz, A. P. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bank muamalat Indonesia cabang Purwokerto. Fakultas Psikologi UMP. *Jurnal Psikologi*, 2000, 13–46. 3
- Bagis, F., Darmawan, A., Hidayah, A., & Ikhsani, M. M. (2020). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture by Mediating Job Satisfaction on Organizational Commitment Case Study in Employees Of Islamic Education Institution. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 616. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1450>
- Budijati, W., Fakultas, D., Universitas, P., Tirtayasa, A., Raya, J., Km, J., & Serang Banten, P. (2019). SKALA PENGUKURAN DAN JUMLAH RESPON SKALA LIKERT (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale). *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan Desember*, 2(2), 125–131. <http://umbidharma.org/jipp>
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Dwiarni, A. H., & Yasin, A. (2023). Kepemimpinan Islami Aparat Desa Pengaruhnya terhadap Kepuasan Masyarakat: *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 736–752. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3918>
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya

- Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematis Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Khoir, K. (2022). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior(OCB) dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan Cv. Cahaya Busur Group di Kabupaten Bojonegoro. In *Etasis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/43858>
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Mubarok, A. Z. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel Intervening*.
- Mukaromah, H., Suwantika Yuwenda, L. P., Heryanda, K. K., Natalia, N. K. S. S., Netra, I. G. S. K., Rahman, H. S., Mas'ud, F., Fanani, M. Y. rifki, Setiani, S., Paramitha, M. P., Hasib, F. F., Khotijah¹, S., Helmy, I., & Harahap, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk. In *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance* (Vol. 3, Issue 2). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index%0Ahttp://www.journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/1027%0Ahttps://www.journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/viewFile/1027/536%0Ahttp://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Muliyah, et all. (2020). 2023 Annual Report PT Japfa Tbk. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Muzaki, I. (2021). *skripsi Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Budaya Organisasi: Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/29223>
- Nisa', A. K. (2021). *Çimen et al., 2020*. 1–94. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/27665>
- Novitasari, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Promosi, dan Religiusitas terhadap Keputusan Nasabah Tabungan iB Hijrah dengan Kepercayaan sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Nganjuk). *UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Nugroho. (2022). Metode Pengumpulan Data Sekunder. In *Asik Belajar* (Issue October).
- Nurul Septiana, W., & Hartono, A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*

- terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Motivasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. 02(06), 167–179. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>*
- Pratama, H. R., Sunaryo, W., & Yusnita, N. (2020). Studying the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Culture With Organizational Commitment At Minhaj Shahabah Islamic Boarding School Bogor. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 4(2), 146–151. <https://doi.org/10.33751/jhss.v4i2.2461>
- Pritanadira, A. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *IJIP : Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 35–54. <https://doi.org/10.18326/ijip.v1i1.35-54>
- Rafli Alief R. (2022). IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DAN KARYAWAN DI SD NEGERI SUMORAME, SIDOARJO. In *γ787* (Issue 8.5.2017).
- Rahmawati, C. P. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi di Panti Asuhan Nurul Ishlah Kota Malang*. 176.
- Sahira. (2022). Analisis Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang. In *γ787* (Issue 8.5.2017). <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/angka-konsumsi-ikan-ri-naik-jadi-5648-kgkapita-pada-2022>
- Sayyida, S. (2023). Structural Equation Modeling (Sem) Dengan Smartpls Dalam Menyelesaikan Permasalahan Di Bidang Ekonomi. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 4(1), 6–13. <https://doi.org/10.24929/missy.v4i1.2610>
- Suasapha, A. H. (2020). Skala Likert Untuk Penelitian Pariwisata; Beberapa Catatan Untuk Menyusunnya Dengan Baik. *Jurnal Kepariwisata*, 19(1), 26–37. <https://doi.org/10.52352/jpar.v19i1.407>
- Tatik Suryani, & Reno Triyono. (2022). The Influence of Organizational Culture, Islamic Leadership, Islamic Work Ethic on Organizational Commitment of Employee at Nahdlatul Ulama University Surabaya With Job Satisfaction as a Mediating Variabel. *Business and Finance Journal*, 7(2), 117–130. <https://doi.org/10.33086/bfj.v7i2.2776>
- Terressa, S. A., & Simarmata, N. I. P. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di PT. Toba Pulp Lestari. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 445–460.

- Triyanto, A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114.
<http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1892>
- Virana, T. A., & Maftuhah, R. (2023). *Influence of Islamic Leadership on Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance at Bank Syariah Indonesia in Surabaya*. Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-022-0_55
- Yuliani, M. (2021). Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Inonesia (JEBI)*, 16(1), 26–35.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT JAPFA CONFEED INDONESIA, TBK

Dengan Hormat,

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya Jazilah Lailatun Nima mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian skripsi mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mengharapkan kesediaan dan partisipasi saudara/i untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Seluruh informasi responden akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan kaidah etika penelitian.

Terima kasih atas kesediaan waktu saudara/i sekalian dalam pengisian kuesioner ini. Semoga Allah mempermudah segala urusan dan membalas kebaikan saudara/i semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,
Jazilah Lailatun Nima

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

- Laki-Laki
- Perempuan

PETUNJUK PENGISISAN

Keterangan:

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

N (Netral) = 3

S (Setuju) = 4

SS (Sangat Setuju) = 5

DAFTAR PERTANYAAN

Kepemimpinan Islami

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan selalu bertindak dengan benar.					
2.	Atasan selalu bersikap adil.					
3.	Atasan tidak membedakan karyawan.					
4.	Atasan selalu bersikap ramah terhadap karyawan.					
5.	Atasan dan karyawan saling mengenal satu sama lain.					
6.	Atasan memiliki kecerdasan kreatif.					
7.	Atasan memiliki rasa pengabdian yang tulus untuk memajukan perusahaan.					

Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu mematuhi kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya bekerja secara rutin / <i>full day</i> .					
3.	Saya berusaha menempatkan perusahaan menjadi prioritas utama saat jam kerja.					
4.	Saya memiliki hasrat untuk bertahan di dalam perusahaan.					
5.	Saya patuh dan setia kepada pekerjaan dan perusahaan.					
6.	Saya memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat.					

Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu meyakini diri sendiri bahwa saya diterima secara baik di perusahaan.					
2.	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain.					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan.					
4.	Saya mampu berkontribusi pada perusahaan.					
5.	Saya berpenampilan sesuai dengan kriteria perusahaan.					
6.	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja selalu mengutamakan kesejahteraan karyawan.					
7.	Saya merasa bahwa kerja sama tim akan memberikan dampak yang lebih baik bagi perusahaan.					
8.	Saya berusaha mencapai kinerja yang konsisten.					

Lampiran 2 : Data Responden

NO	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4
3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5
5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3
6	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
7	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
8	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
11	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
12	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3
13	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
14	4	3	4	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
15	3	3	5	3	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3
16	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
17	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
18	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
19	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3
20	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
21	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
22	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5

23	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
24	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
25	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
26	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
27	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
28	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
29	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
30	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
31	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
32	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
34	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
35	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
36	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
37	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
38	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
39	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
40	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3
41	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
42	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
43	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
44	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
45	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
46	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
47	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5

48	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
49	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
50	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
51	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
52	2	1	3	5	4	4	2	3	2	1	4	5	2	3	4	1	5	3	2	3	5
53	2	1	3	2	3	4	4	3	2	4	2	1	1	3	4	2	1	3	2	2	3
54	2	3	1	4	5	1	3	1	2	2	4	2	3	2	5	4	1	2	3	5	5
55	2	2	3	4	1	2	4	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3
56	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2
57	2	2	3	1	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2
58	2	3	2	3	1	3	4	3	2	2	3	1	1	2	3	3	4	2	4	2	3
59	3	2	5	3	2	4	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	4	1	3	1
60	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	2	3	4
61	3	4	2	3	3	4	2	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3

Lampiran 3 : Deskripsi Frekuensi Responden Variabel

KI1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	11,5	11,5	11,5
	3	6	9,8	9,8	21,3
	4	26	42,6	42,6	63,9
	5	22	36,1	36,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

KI2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4,9	4,9	4,9
	2	4	6,6	6,6	11,5
	3	4	6,6	6,6	18,0
	4	21	34,4	34,4	52,5
	5	29	47,5	47,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

KI3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	3	4,9	4,9	8,2
	3	6	9,8	9,8	18,0
	4	24	39,3	39,3	57,4
	5	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

KI4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	2	3,3	3,3	6,6
	3	5	8,2	8,2	14,8
	4	29	47,5	47,5	62,3
	5	23	37,7	37,7	100,0
Total		61	100,0	100,0	

KI5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	3	4,9	4,9	8,2
	3	7	11,5	11,5	19,7
	4	21	34,4	34,4	54,1
	5	28	45,9	45,9	100,0
Total		61	100,0	100,0	

KI6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	1	1,6	1,6	4,9
	3	6	9,8	9,8	14,8
	4	23	37,7	37,7	52,5
	5	29	47,5	47,5	100,0
Total		61	100,0	100,0	

KI7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	4	6,6	6,6	8,2
	3	7	11,5	11,5	19,7
	4	30	49,2	49,2	68,9
	5	19	31,1	31,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

BO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	4	6,6	6,6	9,8
	3	6	9,8	9,8	19,7
	4	23	37,7	37,7	57,4
	5	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

BO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	6	9,8	9,8	13,1
	3	6	9,8	9,8	23,0
	4	19	31,1	31,1	54,1
	5	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

BO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	5	8,2	8,2	9,8
	3	3	4,9	4,9	14,8
	4	28	45,9	45,9	60,7
	5	24	39,3	39,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

BO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	3	4,9	4,9	6,6
	3	7	11,5	11,5	18,0
	4	29	47,5	47,5	65,6
	5	21	34,4	34,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

BO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	3	4,9	4,9	8,2
	3	7	11,5	11,5	19,7
	4	22	36,1	36,1	55,7
	5	27	44,3	44,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

B06

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6,6	6,6	6,6
	2	3	4,9	4,9	11,5
	3	4	6,6	6,6	18,0
	4	25	41,0	41,0	59,0
	5	25	41,0	41,0	100,0
Total		61	100,0	100,0	

B07

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	4	6,6	6,6	9,8
	3	5	8,2	8,2	18,0
	4	27	44,3	44,3	62,3
	5	23	37,7	37,7	100,0
Total		61	100,0	100,0	

B08

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,9	4,9	4,9
	3	9	14,8	14,8	19,7
	4	23	37,7	37,7	57,4
	5	26	42,6	42,6	100,0
Total		61	100,0	100,0	

KO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	1	1,6	1,6	4,9
	3	9	14,8	14,8	19,7
	4	29	47,5	47,5	67,2
	5	20	32,8	32,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

KO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	3	4,9	4,9	8,2
	3	6	9,8	9,8	18,0
	4	25	41,0	41,0	59,0
	5	25	41,0	41,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

KO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	3	4,9	4,9	6,6
	3	8	13,1	13,1	19,7
	4	30	49,2	49,2	68,9
	5	19	31,1	31,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

KO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	4	6,6	6,6	9,8
	3	5	8,2	8,2	18,0
	4	23	37,7	37,7	55,7
	5	27	44,3	44,3	100,0
Total		61	100,0	100,0	

KO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8,2	8,2	8,2
	3	7	11,5	11,5	19,7
	4	27	44,3	44,3	63,9
	5	22	36,1	36,1	100,0
Total		61	100,0	100,0	

KO6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	2	3,3	3,3	4,9
	3	11	18,0	18,0	23,0
	4	20	32,8	32,8	55,7
	5	27	44,3	44,3	100,0
Total		61	100,0	100,0	

Lampran 4 : Biodata Penulis

BIODATA PENULIS



Nama : Jazilah Lailatun Nima
Email : jazilahnima4@gmail.com
Tempat/Tanggal Lahir : Pasuruan, 30 Januari 2002
Alamat : Dsn. Mronggian RT/RW 001/001, Nguling
Pasuruan

Riwayat Pendidikan Formal

2007 – 2009 : TK Harapan Makmur
2009 – 2015 : SDN Cukurgondang 1
2015 – 2018 : SMP Negeri 2 Grati
2018 – 2021 : SMA Excellent Al-Yasini

Riwayat Organisasi

2023 – 2024 : Insani Komisariat Malang

Riwayat Kepanitiaan

1. Panitia Makrab Angkatan Kuliah
2. Panitia Makrab Insani Komisariat Malang
3. Panitia Sambut Maba Insani Komisariat Malang
4. Panitia PBAK UIN Malang
5. Panitia Acara 10 Muharram dan Santunan Anak Yatim
6. Panitia Acara Maulid Nabi Muhammad SAW
7. Panitia Lomba di Kabupaten Blitar

Lampran 5 : Jurnal Bimbingan

13/12/24, 09:57

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110194
Nama : Jazilah Lailatan Nima
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksun, M.Sc
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT JAPFA CONFED INDONESIA, TBK**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	27 Agustus 2024	Pertama bimbingan revisi judul	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	11 September 2024	Revisi paragraf latar belakang	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	13 September 2024	Revisi metode analisis data	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	18 September 2024	Revisi penulisan kebanyakan typo	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	1 Oktober 2024	ACC Proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	3 Desember 2024	Bimbingan Bab 4-5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	6 Desember 2024	Konfirmasi pengajuan afirmasi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	10 Desember 2024	Pengajuan jurnal afirmasi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang,
Dosen Pembimbing

Ikhsan Maksun, M.Sc

Lampran 6 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

16/12/24, 16.57

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Jazilah Lailatun Nima
NIM : 210501110194
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT JAPFA CONFEED INDONESIA, TBK**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17%	16%	9%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 16 Desember 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 7 : Hasil Cek Plagiarisme

SKRIPSI Jazilah Lailatun Nima.docx

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ejournal.unama.ac.id

Internet Source

2%

2

www.coursehero.com

Internet Source

1%

3

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

4

stiealwashliyahsibolga.ac.id

Internet Source

1%

5

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

1%

6

repository.fe.unj.ac.id

Internet Source

1%

7

ejournal.upbatam.ac.id

Internet Source

1%

8

www.scilit.net

Internet Source

<1%

9

journal.uii.ac.id

Internet Source

<1%

10	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
11	media.neliti.com Internet Source	<1 %
12	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
13	Bagas Catur Saputro, Askar Yunianto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Indosat Persero Tbk Semarang : Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Semarang)", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2024 Publication	<1 %
14	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
16	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
17	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
18	journal2.unusa.ac.id Internet Source	<1 %

19	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V Student Paper	<1 %
20	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	<1 %
21	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
22	ijsmr.in Internet Source	<1 %
23	www.scribd.com Internet Source	<1 %
24	Ni Kadek Sugiartini, Putu Nuniek Hutnaleontina. "PENGARUH INTEGRITAS, KOMITMEN ORGANISASI DAN KECERDASAN ADVERSITY TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI WILAYAH BALI", Hita Akuntansi dan Keuangan, 2021 Publication	<1 %
25	docplayer.info Internet Source	<1 %
26	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
27	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	

		<1 %
29	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
30	Aldavia Hesti Dwiarni, Ach. Yasin. "Kepemimpinan Islami Aparat Desa Pengaruhnya terhadap Kepuasan Masyarakat:", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication	<1 %
31	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.univ-tridinanti.ac.id Internet Source	<1 %
34	storage.googleapis.com Internet Source	<1 %
35	idtesis.com Internet Source	<1 %
36	Ni Ketut Ayu Astariyani, Ni Putu Deddy Samtika Putra. "PENGARUH PARTISIPASII ANGGARAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP SENJANGAN ANGGARAN PADA BADAN	<1 %

RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN
TABANAN", Hita Akuntansi dan Keuangan,
2020

Publication

37	ocs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
39	Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta Student Paper	<1 %
40	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
41	repository.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
42	circle-archive.com Internet Source	<1 %
43	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
44	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
45	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	<1 %
46	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	

		<1 %
47	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1 %
48	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	<1 %
49	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
50	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
51	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
52	ejournal.undip.ac.id Internet Source	<1 %
53	id.123dok.com Internet Source	<1 %
54	123dok.com Internet Source	<1 %
55	bajangjournal.com Internet Source	<1 %
56	repository.stmi.ac.id Internet Source	<1 %
57	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	

58	journal.unj.ac.id Internet Source	<1 %
59	Rizqon Hoeroni, Ahmad Gunawan. "Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam: Bagaimana Keduanya Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", <i>Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)</i> , 2023 Publication	<1 %
60	archive.org Internet Source	<1 %
61	core.ac.uk Internet Source	<1 %
62	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
63	repository.untar.ac.id Internet Source	<1 %
64	Yudi Juanda, Suryono Efendi. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Milenial di PT Nindya Karya", <i>Journal</i>	<1 %

of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

65	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
66	e-journal.my.id Internet Source	<1 %
67	es.scribd.com Internet Source	<1 %
68	harrymonday2.blogspot.com Internet Source	<1 %
69	journal.csspublishing.com Internet Source	<1 %
70	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
71	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
72	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
73	scholar.ummetro.ac.id Internet Source	<1 %
74	sinta.unud.ac.id Internet Source	<1 %
75	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	<1 %

76	<p>Nita Karmila. "HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN CIANJUR", Pedagonal : Jurnal Ilmiah Pendidikan, 2017</p> <p>Publication</p>	<1 %
77	<p>e-perpus.unud.ac.id</p> <p>Internet Source</p>	<1 %
78	<p>repository.ut.ac.id</p> <p>Internet Source</p>	<1 %

Exclude quotes Off
 Exclude bibliography Off

Exclude matches Off