

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, BUDAYA  
KERJA ISLAMI, MOTIVASI KERJA DAN RELIGIOSITAS  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GARANG ASEM H.  
MASDUKI KOTA PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

**EVI SOFYANI**

**NIM : 4118165**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

**2023**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, BUDAYA  
KERJA ISLAMI, MOTIVASI KERJA DAN RELIGIOSITAS  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GARANG ASEM H.  
MASDUKI KOTA PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

**EVI SOFYANI**

**NIM : 4118165**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Evi Sofyani

NIM : 4118165

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Religiositas terhadap Kinerja Karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 14 Oktober 2023

Yang menyatakan

Evi Sofyani



## NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi Sdr. Evi Sofyani

Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah  
PEKALONGAN

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara/i:

Nama : Evi Sofyani  
NIM : 41181165  
Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Religiositas terhadap Kinerja Karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan.**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 14 Oktober 2023

Pembimbing,



Muhammad Taufiq Abadi, M.M.

NIP. 19910828 201903 1 007



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, www.febi.uingusdur.ac.id

## PENGESAHAN

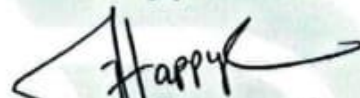
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)  
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : Evi Sofyani  
NIM : 4118165  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja  
Islami, Motivasi Kerja dan Religiositas  
Terhadap Kinerja Karyawan di Garang Asem  
H. Masduki Kota Pekalongan  
Dosen Pembimbing : Muhammad Taufiq Abadi, M.M


Telah diujikan pada hari Rabu tanggal 08 November 2023 dan dinyatakan  
**LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I


  
Happy Sista Devy, M.M  
NIP. 199310142018012003

Penguji II

  
Versiandika Yudha P, M.M  
NIP. 199101162019031006

Pekalongan, 08 November 2023

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.  
NIP. 197402201999032001

## MOTTO

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat untuk orang lain”

*(HR. Ahmad)*

“Boleh jadi, saat engkau sedang tertidur lelap, pintu-pintu langit sedang diketuk oleh puluhan doa kebaikan untukmu, dari seorang fakir yang telah engkau tolong, atau dari orang kelaparan yang telah engkau beri makan, atau dari seorang yang sedang sedih yang telah engkau bahagiakan, atau dari orang yang berpapasan denganmu yang telah engkau berikan senyuman, atau dari seorang yang dihimpit kesulitan dan telah engkau lapangkan. Maka, janganlah sekali-kali engkau meremehkan sebuah kebaikan.”

*(Ibnul Qayyim Al Jauziyyah dalam Kitab Miftah Daaris Sa'adah)*

“...Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.”

*(QS. Al Baqarah: 216)*



## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan serta bantuan materil maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Kedua orang tua tercinta, Abah Imam Sofyan dan Ibu Casmini yang senantiasa sabar menunggu kelulusan anak sulungnya, dan selalu memberikan dukungan, doa, nasihat, cinta, dan sayangnya serta kerja kerasnya yang tentunya tidak akan pernah ternilai harganya. Tanpa melalui wasilah beliau berdua, saya tidak akan mungkin bisa sampai pada titik ini.
2. Adik-adik tercinta Nikmatus Sholekha dan Aisyah Farhana, semoga adik-adik juga bisa sampai ditahap ini, bahkan bisa jauh lebih baik dari kakaknya ini.
3. Keluarga besar Gerai Dinar Pekalongan, Pak Khuzam, Bu Rizky, Eni dan yang lain, yang senantiasa memberikan semangat dan mengingatkan untuk segera menyelesaikan amanah skripsi ini. Terutama Pak Khuzam, selaku General Manajer Gerai Dinar Pekalongan yang senantiasa memberikan kelonggaran pekerjaan dan jam kerja untuk saya bisa segera menyelesaikan Skripsi.
4. Keluarga besar di Yayasan Daar Al Fawwaaz, khususnya di Tim Ekonomi Yayasan Daar Al Fawwaaz, yang telah memberikan semangat dan senantiasa mengingatkan untuk segera menyelesaikan Skripsi ini.



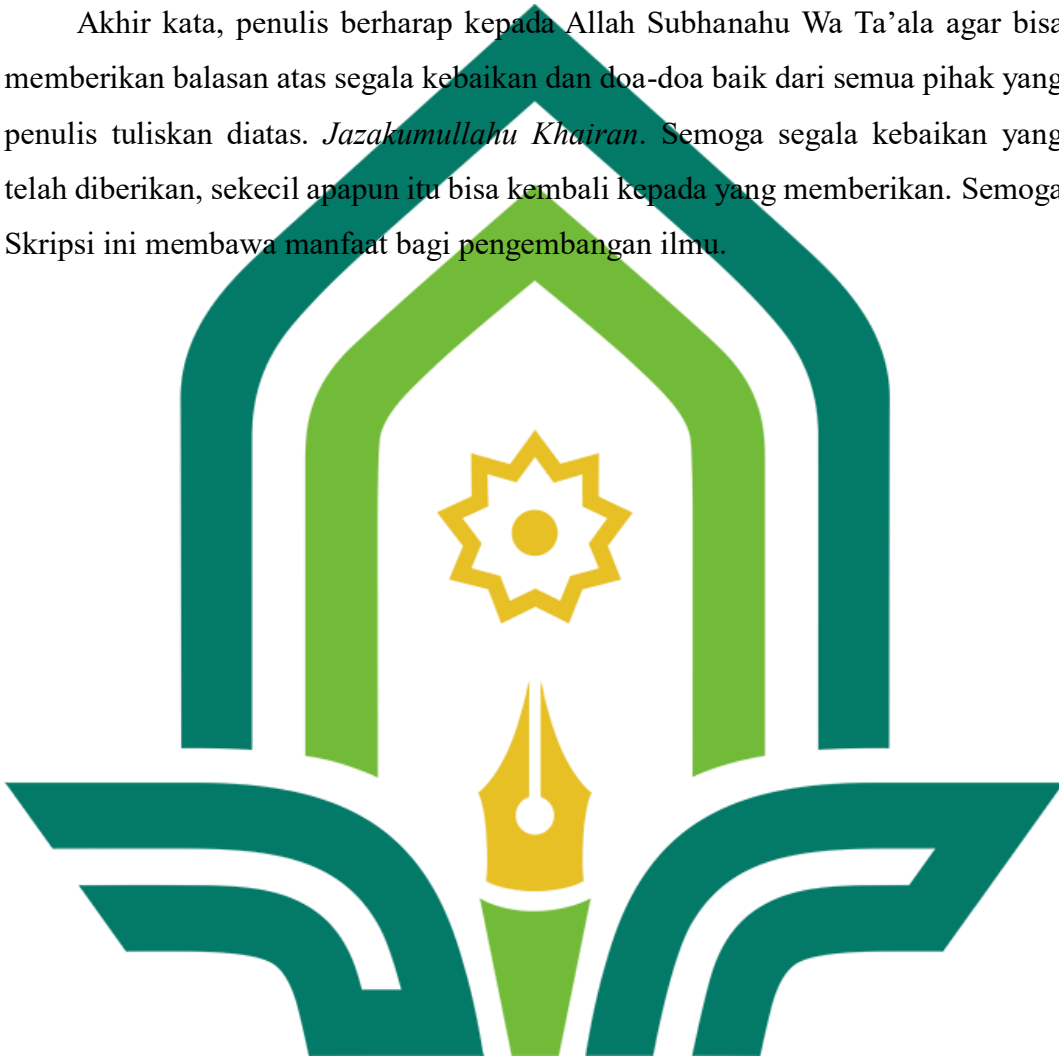
5. Murrobbi tercinta yaitu Ustadzah Syarifah Hidayatullah yang telah dengan sabar selalu mengingatkan dalam kebaikan dan kebenaran, sabar untuk membimbing saya untuk bisa menjadi lebih baik, sekaligus membantu saya dengan mengizinkan untuk melakukan penelitian di tempat bisnis keluarganya beliau yaitu Garang Asem H. Masduki kota Pekalongan.
6. Orang baik yang telah hadir di hidup saya yaitu mas Amirudin, yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan memberikan segala fasilitasnya dari mulai laptop sampai yang lainnya, serta yang telah mengajarkan kepada saya mengenai banyak hal terutama perihal bisnis.
7. Alamameter saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan tempat saya belajar dan memperoleh banyak sekali ilmu terutama ilmu soal ekonomi syariah.
8. Dosen Pembimbing saya, Bapak Muhammad Taufiq Abadi yang telah dengan sabar menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
9. Dosen Wali Ibu Karima Tamara, S.T., M.M. yang telah menyetujui judul dari penelitian ini serta memberikan motivasi untuk penulis.
10. Teman seperjuangan di kampus dan organisasi sejak awal jadi mahasiswa yaitu Rizqi Kurnia Sari, yang dengan sabar membersamai saya dari masih jadi mahasiswa baru dan sering mengingatkan dalam kebaikan.
11. Teman seperjuangan skripsi, Aisyah Nur Aulia dan Amalia Hermingtyas yang senantiasa saling berbagi semangat ataupun sambat, yang saling mengingatkan untuk segera menuntaskan amanah skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan di organisasi UKM Kordais Nusa, Anis, mas Kholil, mba Salimah, mas Eko, mba Azri dan teman-teman lain yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, yang telah berjuang bersama untuk jalannya dakwah dan berkembangnya diri di kampus.
13. Teman-teman seperjuangan di organisasi eksternal kampus mba zulfa, mba imah, mba sae, mba uswah, mba ajeng, mba ochan, tsabita dan teman-teman lain yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, terimakasih telah menjadi



tempat dan wadah untuk bisa menjadi lebih baik lagi dan menjadi pribadi yang jauh lebih baik, terimakasih juga untuk nasihat-nasihatnya dalam kebaikan.

14. Teman-teman di ruang rasa muslimah yang telah dengan sabar menerima segala jenis proses pendewasaan saya, dari mulai saya yang sering tantrum sampai sudah menjadi pribadi yang jauh lebih tenang.

Akhir kata, penulis berharap kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala agar bisa memberikan balasan atas segala kebaikan dan doa-doa baik dari semua pihak yang penulis tuliskan diatas. *Jazakumullahu Khairan*. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan, sekecil apapun itu bisa kembali kepada yang memberikan. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.



## ABSTRAK

### **EVI SOFYANI. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Religiositas terhadap Kinerja Karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan.**

Bisnis kuliner merupakan sebuah usaha yang saat ini sedang banyak diminati dan apabila ditekuni serta dikelola dengan baik, maka bisnis dibidang ini akan menjanjikan hasil yang maksimal bagi pengelolanya. Salah satu aspek yang penting untuk dikelola atau diatur dengan baik yaitu aspek sumber daya manusianya yang terdapat dalam bisnis atau perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan islami, budaya kerja islami, motivasi kerja dan religiositas terhadap kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi yang digunakan adalah karyawan Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diuji valid dan reliabel dengan menggunakan sampel sebanyak 33 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis data uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 23 dan Eviews 12.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Religiositas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kepemimpinan islami, budaya kerja islami, motivasi kerja dan religiositas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Idealnya variabel kepemimpinan islami dan budaya kerja islami dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, pada penelitian ini kepemimpinan islami dan budaya kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, saran bagi peneliti selanjutnya agar bisa meneliti lebih mendalam mengenai hal tersebut.

**Kata kunci : Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami, Motivasi Kerja, Religiositas dan Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

**EVI SOFYANI. Analysis of the Effect of Islamic Leadership, Islamic Work Culture, Work Motivation and Religiosity on Employee Performance in Garang Asem H. Masduki, Pekalongan City.**

The culinary business is a business that is currently in great demand and if pursued and managed well, business in this field will promise maximum results for the manager. One aspect that is important to manage or organize well is the aspect of human resources in a business or company. The aim of this research is to analyze the influence of Islamic leadership, Islamic work culture, work motivation, and religiosity on employee performance in Garang Asem H. Masduki, Pekalongan city.

This research is a type of descriptive quantitative research. The population used was employees of Garang Asem H. Masduki, Pekalongan city. The data collection method in this research was a questionnaire which was tested valid and reliable using a sample of 33 respondents. The sampling technique uses nonprobability sampling with a saturated sampling technique. This research uses a multiple linear regression test data analysis method with the help of SPSS 23 and Eviews 12.

The results of this research indicate that partially Islamic leadership has no effect on employee performance. Islamic work culture has no effect on employee performance. Work motivation has a significant positive effect on employee performance. Religiosity has a significant positive effect on employee performance. And simultaneously Islamic leadership, Islamic work culture, work motivation and religiosity have a significant positive effect on employee performance. Ideally, Islamic leadership variables and Islamic work culture can have an influence on improving employee performance. However, in this study Islamic leadership and Islamic work culture had no effect on employee performance. Therefore, it is a suggestion for future researchers to do more in-depth research on this matter.

**Keywords: Islamic Leadership, Islamic Work Culture, Work Motivation, Religiosity and Employee Performance.**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Zaenal Mustakim, M.Ag, selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
2. Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H., selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Dr. Tamamudin, M.M., selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Muhammad Aris Syafi'i, M.E.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
5. Happy Sista Devy, S.E, selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
6. Muhammad Taufiq Abadi, M.M., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Karima Tamara, S.T., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah menyetujui judul dari penelitian ini, serta yang telah memberikan banyak masukan dan motivasi selama saya menjadi mahasiswa di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
8. Seluruh Dosen Program Studi Ekonomi Syariah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

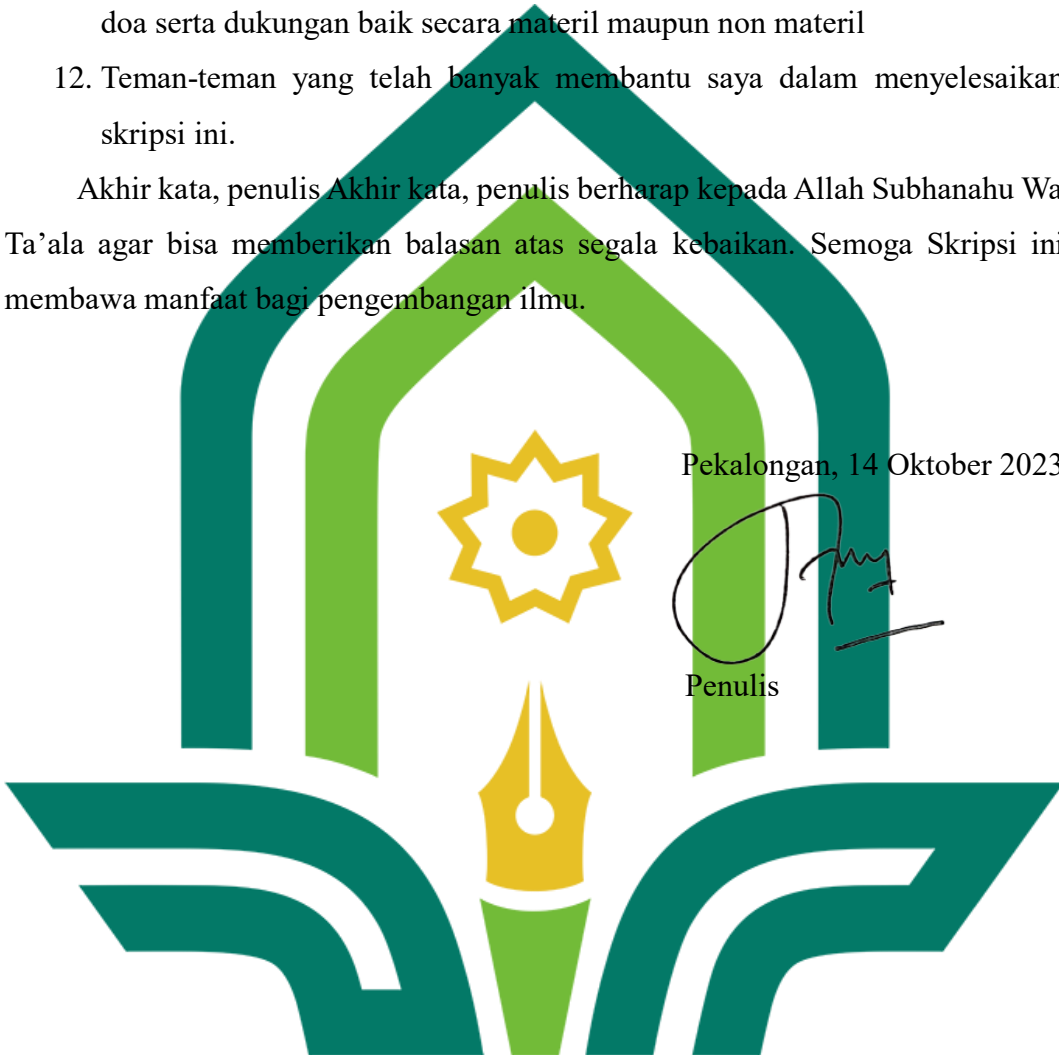
9. Manajemen Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan yang telah mengizinkan saya dan membantu saya untuk melakukan penelitian disana, serta membantu memberikan data-data yang diperlukan dalam penelitian.
10. Karyawan Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
11. Kedua orang tua penulis, Bapak Imam Sofyan dan Ibu Casmini, atas segala doa serta dukungan baik secara materil maupun non materil
12. Teman-teman yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis Akhir kata, penulis berharap kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala agar bisa memberikan balasan atas segala kebaikan. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 14 Oktober 2023



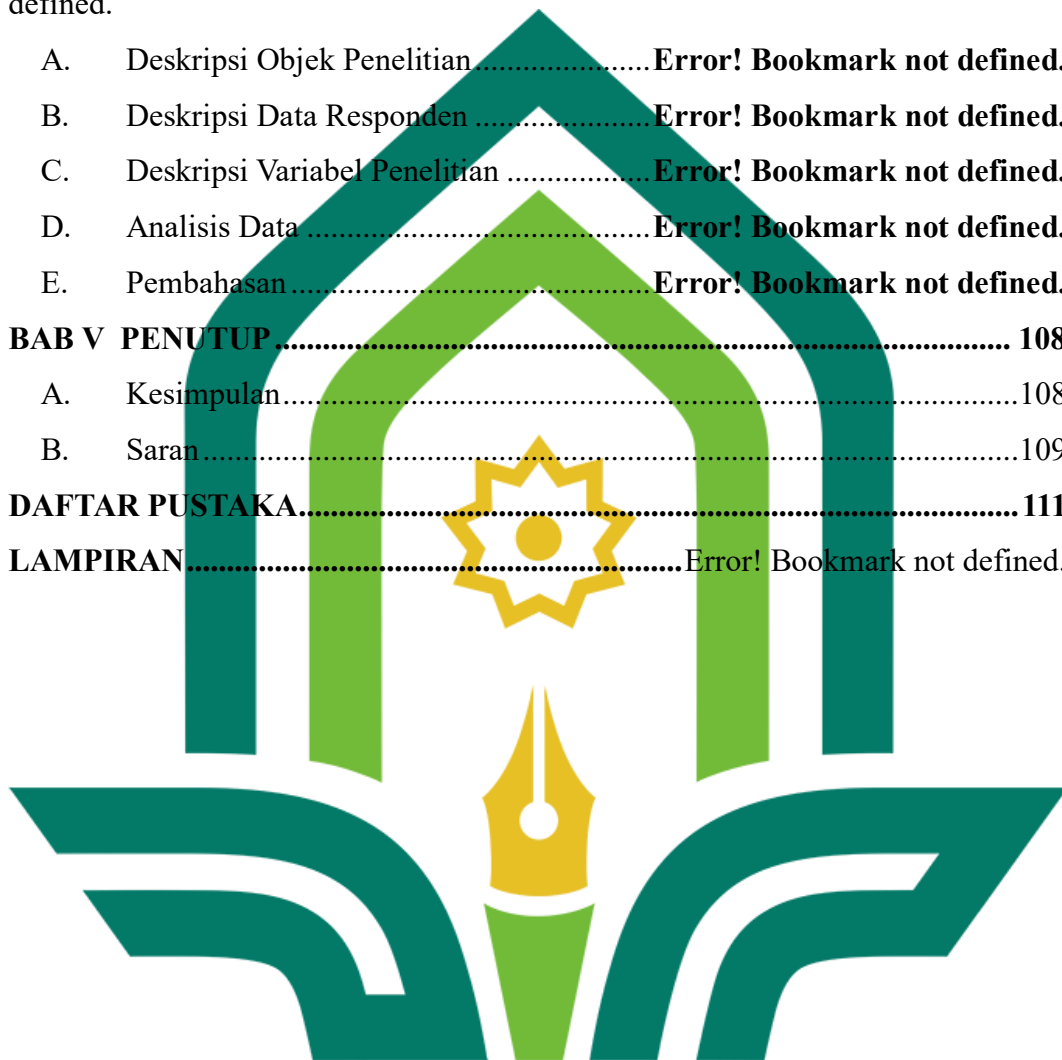
Penulis



## DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....	ii
NOTA PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK .....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
TRANSLITERASI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Sistematika Pembahasan .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Landasan Teori .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Telaah Pustaka.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Kerangka Berfikir.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Jenis Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Pendekatan Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. <i>Setting</i> Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

E.	Sumber Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F.	Teknik Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
H.	Metode Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A.	Deskripsi Objek Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B.	Deskripsi Data Responden .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D.	Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E.	Pembahasan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>108</b>
A.	Kesimpulan.....	108
B.	Saran.....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>111</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>





## TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonemkonsonan Bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Dibawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### 1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	A
ِ	Kasrah	i	I
ُ	Dammah	u	U

## 2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, yaitu :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَ	Fathah dan ya	ai	a dan u
...وُ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh :

كَتَبَ

- kataba

فَعَلَ

- fa'ala

ذُكِرَ

- žukira

يَذْهَبُ

- yažhabu

سَأَلَ

- su'ila

كَيْفَ

- kaifa

## 3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...ى...َ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ى...ِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...ُ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh :

قَالَ - qāla

رمى - ramā

قِيلَ - qīla

#### 4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

##### 1. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

##### 2. Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

##### 3. Kalau pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - rauḍah al-aṭfāl

-- rauḍatulaṭfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-Madīnah al-Munawwarah

- al-Madīnatul-Munawwarah

طَلْحَةُ - talḥah

## 5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا	- rabbanā
نَزَّلَ	- nazzala
الْبِرُّ	- al-birr
الْحَاجِّ	- al-ḥajj

## 6. Kata Sandang

Kata sandang didalam tulisan Arab di lambangkan dengan huruf yaitu ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu di bedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qomariyah.

### 1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /I/ diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

### 2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

### 3. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qomariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

الرَّجُلُ	- ar-rajulu
السَّيِّدُ	- as-sayyidu

الشَّمْسُ - as-syamsu  
 الْقَلَمُ - al-qalamu  
 الْبَدْعُ - al-badī'u  
 الْجَلَالُ - al-jalālu

## 7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	- ta'khuẓūna
التَّوَهُُّ	- an-nau'
شَيْءٍ	- syai'un
إِنَّ	- inna
أَمْرٍ	- umirtu
أَكَلَ	- akala

## 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqīn
وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	Wainnallāhalahuwakhairrāziqīn
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ	Wa auf al-kaila wa-almizān
	Wa auf al-kaila wal mizān
	Ibrāhīm al-Khalīl
	Ibrāhīmūl-Khalīl

### 9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	Wa mā Muhammadun illā rasl
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ	Walaqadra'āhubil-ufuq al-mubīn
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubīn
	Alhamdulillahirabbil al-'ālamīn
	Alhamdulillahirabbilil 'ālamīn

Penggunaan huruf awal capital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak digunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ	Naşrunminallāhiwafathunqarīb
لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا ۗ	Lillāhi al-amrujamī'an
	Lillāhil-amrujamī'an
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	Wallāhabikullisyai'in 'alīm

### 10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman tajwid.



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Telaah Pustaka .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 1	Skala Likert .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 2	Definisi Operasional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 1	Ruang Lingkup Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 3	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 4	Identifikasi Responden Berdasarkan Agama ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 5	Hasil jawaban responden variabel kepemimpinan islami .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 6	Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja Islami .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 7	Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 8	Hasil Jawaban Responden Variabel Religiositas ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 9	Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 10	Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Islami ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 11	Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Budaya Kerja Islami .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 12	Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 13	Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Religiositas .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Tabel 4. 14 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas..... **Error! Bookmark not defined.**

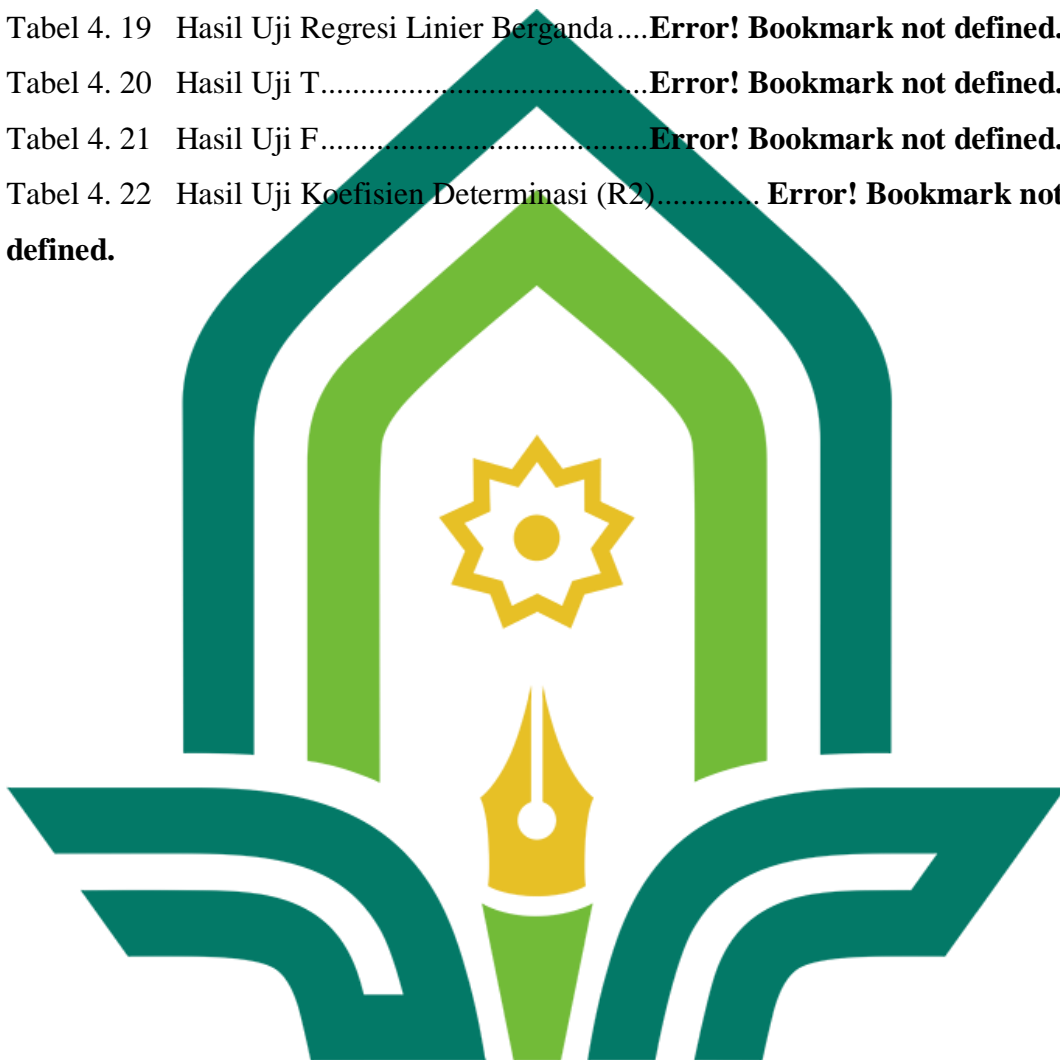
Tabel 4. 18 Hasil Uji Heterokedastisitas..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 20 Hasil Uji T..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 21 Hasil Uji F..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)..... **Error! Bookmark not defined.**



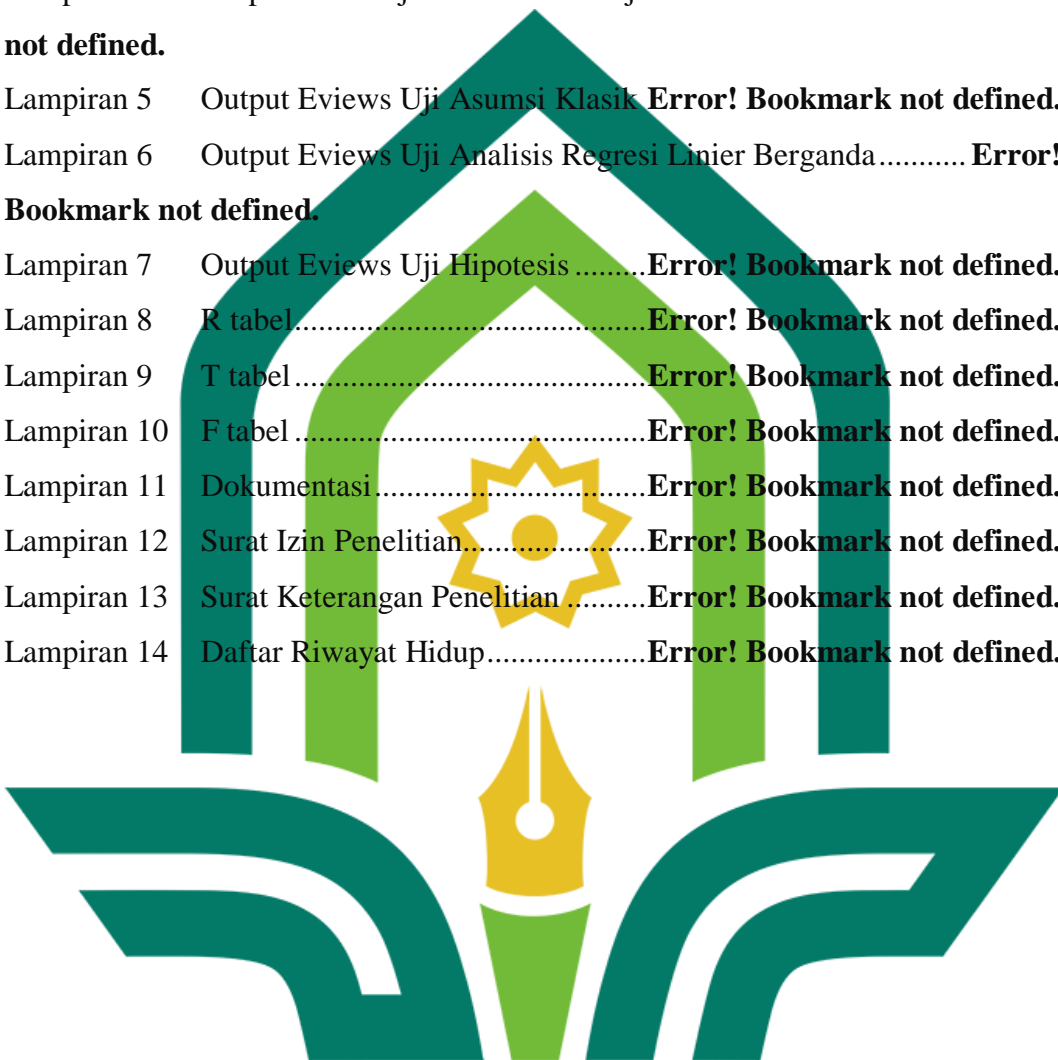
## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....**Error! Bookmark not defined.**  
Gambar 4. 1 Struktur Manajemen Garang Asem H. Masduki **Error! Bookmark not defined.**



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 2	Tabulasi Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 3	Output Succesive Interval.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 4	Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 5	Output Eviews Uji Asumsi Klasik	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 6	Output Eviews Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 7	Output Eviews Uji Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 8	R tabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 9	T tabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 10	F tabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 11	Dokumentasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 12	Surat Izin Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 13	Surat Keterangan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 14	Daftar Riwayat Hidup.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia ialah negara yang terkenal akan warisan cita rasa kuliner atau masakannya yang kaya. Setiap daerah memiliki masakan tersendiri yang dikaitkan dengan ekosistem budaya setempat bahkan memiliki nilai atau makna khusus bagi penduduk daerah tersebut. Hal inilah yang mendorong berkembangnya bisnis kuliner disetiap daerah yang ada di Indonesia. Bisnis kuliner sendiri merupakan sebuah usaha yang saat ini sedang banyak diminati dan apabila ditekuni serta dikelola dengan baik, maka bisnis dibidang ini akan menjanjikan hasil yang maksimal bagi pengelolanya. Salah satu aspek yang penting untuk dikelola atau diatur dengan baik yaitu aspek sumber daya manusianya yang terdapat dalam bisnis atau perusahaan (Aini, 2016).

Untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi atau perusahaan disyaratkan supaya mempunyai kinerja SDM (sumber daya manusia) yang efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu dan juga kinerja kelompok (Haryono, 2018). Sumber daya manusia merupakan unsur penting di dalam perusahaan maupun organisasi. Jika perusahaan ataupun organisasi menginginkan supaya aktivitas manajemen bergerak dengan baik, maka perusahaan perlu mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dan mempunyai keterampilan baik serta didukung dengan pengelolaan perusahaan

yang optimal sehingga pada akhirnya akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan yang terdapat di dalam perusahaan (Reza dalam Aini, 2016).

Penelitian ini dilaksanakan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan. Penelitian tentang kinerja karyawan sendiri dilatarbelakangi oleh turunnya kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan yang disebabkan oleh beberapa hal, antara lain yaitu terjadinya beberapa kali pergantian kepemimpinan atau pengendali perusahaan, sehingga pada saat kepemimpinan yang sebelumnya, dalam menjalankan perusahaan khususnya dalam mengelola karyawan dilakukan secara sederhana dan apa adanya. Hal ini yang kemudian berdampak pada karyawan yang cukup susah untuk dinasihati atau karyawan yang tidak melaksanakan apa-apa saja yang diperintahkan. Selain itu, banyak karyawan yang tidak disiplin saat berangkat ataupun pulang kerja dan faktor lain yaitu kurang fokusnya pemimpin untuk menata sistem agar kinerja karyawannya meningkat.

Selain permasalahan soal kinerja karyawan diatas, penelitian ini juga dilatarbelakangi dengan munculnya perusahaan atau bisnis yang menerapkan spiritual company dalam menjalankan usahanya, khususnya dalam mengatur sumber daya manusianya (Sunanda, 2020). Oleh karenanya, maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah dengan mengimplementasikan nilai-nilai keislaman untuk mengelola sumber daya manusianya dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka atau justru tidak terdapat pengaruh sama sekali. Garang Asem H. Masduki sendiri merupakan salah satu bisnis kuliner

yang dalam kegiatan usahanya, berupaya untuk menerapkan nilai-nilai keagamaan, seperti halnya dalam hal mengelola sumber daya manusianya.

Sebagaimana hasil dari wawancara dengan manajer Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan, yaitu Ibu Syarifah Hidayatullah, beliau menyebutkan bahwa terdapat kebijakan baru dari perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kebijakan ini dilandaskan dengan nilai-nilai keagamaan (Spiritual Company). Kebijakan tersebut salah satunya yaitu, ketika masuk waktu shalat, maka semua karyawan diwajibkan untuk melaksanakan shalat terlebih dahulu, khusus untuk karyawan laki-laki diwajibkan untuk shalat berjamaah, khusus untuk warung yang terletak di Alun-Alun Kota Pekalongan, setiap kali sudah memasuki waktu shalat, maka warung tutup untuk sementara, karena semua karyawannya harus melaksanakan shalat di masjid. Beliau meyakini, dengan menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam menjalankan bisnisnya, misalnya shalat, akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Menurut beliau, ketika hubungan seseorang secara vertikal (Hablum Minallah) dijaga dengan baik, tentu hal tersebut akan berpengaruh ke dalam hubungan seseorang dengan manusia (Hablum Minannas) atau saat dia menjalankan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan.

Dalam hasil wawancara tersebut, dapat dilihat bahwa sebagai upaya untuk mengelola dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang berada di dalamnya, manajer Garang Asem H. Masduki mencoba untuk menerapkan nilai-nilai keislaman dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satu



tantangan paling serius yang dihadapi manajemen atau seorang manajer adalah perihal cara untuk memajukan kinerja karyawannya, karena apabila kualitas kinerja karyawannya baik, maka secara otomatis akan memberikan dampak terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan (Aini, 2016).

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan selaras dengan tanggung jawab dan wewenang karyawan tersebut. Arah dari kinerja karyawan sendiri yaitu prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran dan sikap kooperatif pada saat dia bekerja (Adamy, 2016).

Menurut Bangun (dalam Adamy, 2016) kinerja atau biasa disebut dengan performance merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang karena telah mencapai syarat-syarat tertentu dalam pekerjaan (job requirement). Selain itu, kinerja menurut Novia (dalam Silaen et al., 2021) merupakan sebuah hasil kerja yang diraih oleh seseorang karena dapat menyelesaikan tanggung jawabnya. Kinerja sendiri mengacu kepada tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya atau tanggung jawabnya didalam periode tertentu.

Dalam upaya melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan yang terdapat didalam perusahaan, maka diperlukan adanya seorang pemimpin yang bisa menjalankan tugas kepemimpinan dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jumaning (dalam Novalia et al., 2021) menyebutkan bahwa salah satu variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan islami.

Kepemimpinan islami memiliki dampak yang besar dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk menerapkan kepemimpinan islami di dalamnya, hal ini dikarenakan agar pemimpin bisa mengemban amanah kepemimpinannya dengan baik, bisa senantiasa memberikan motivasi dari sisi spiritualitas kepada karyawannya sehingga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak hanya sebatas hal materi saja, akan tetapi juga dapat melihat dari sisi religiusitasnya (Aini, 2016).

Kepemimpinan dalam pandangan Islam ialah sebuah kegiatan memberikan tuntunan, bimbingan dan arahan ke dalam jalan yang di ridhai Allah SWT. (Rahim, 2017). Kepemimpinan islami bukan hanya perihal kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh kepada seseorang yang lain untuk mau mengikuti kegiatan yang diperintahkan, akan tetapi kepemimpinan islami berkaitan dengan kemampuan seseorang yang disertai karakter dirinya sendiri, di mana karakter tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Sehingga, dampak yang ditimbulkan dari kemampuan dan disertai dengan karakter yang islami ini akan berdampak pada kepatuhan karyawan kepada pemimpinnya (Subhan, 2013).

Penelitian yang dilaksanakan Maksum & Fikriah (2020), Wijayanti & Meftahudin (2016) dan Hanifah (2021) menerangkan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Hidayatulloh (2020) menerangkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh dari variabel kepemimpinan islami

menunjukkan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya, melihat dari hasil penelitian yang berbeda, maka akan dilakukan penelitian yang lebih lanjut atau akan diteliti ulang mengenai variabel tersebut.

Dalam menguraikan variabel budaya kerja ini akan cukup sulit untuk diuraikan. Akan tetapi, walaupun variabel budaya kerja ini sulit untuk ditentukan atau diuraikan, variabel ini tetap menjadi salah satu variabel yang berhasil membantu meningkatkan kinerja karyawan. Umumnya, variabel ini biasanya diuraikan oleh para karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pasti mempunyai budaya kerjanya masing-masing, yang mana hal ini akhirnya menjadi sebuah nilai dalam perusahaan tersebut yang diyakini oleh para karyawannya sebagai sebuah cara untuk memberikan pengaruh terhadap berlangsungnya bisnis atau perusahaan (Hakim, 2016).

Haryanto (2017) menyebutkan bahwa mempunyai SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas saja tidak cukup untuk bisa membuat karyawan mempunyai kinerja yang baik, karena sumber daya manusia yang berkualitas juga harus ditunjang dengan budaya kerja yang mendukung. Budaya kerja adalah hal yang penting didalam perusahaan, karena apabila budaya kerjanya baik, keefektifan dalam perusahaan bisa meningkat, dan salah satu caranya dengan membuat budaya kerja yang tepat yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Robbins (dalam Yuliani & Kisno Saputra, 2020) mengatakan bahwa ketika budaya kerja didalam suatu perusahaan kuat, hal ini akan memberikan dampak pada bertumbuhnya perusahaan dan karyawannya secara bersama-sama.

Seperti halnya budaya kerja produktif, budaya kerja islami juga merupakan budaya kerja produktif. Hal ini dikarenakan budaya kerja islami sendiri merupakan sebuah budaya kerja yang mengedepankan produktifitas dari karyawannya dengan berlandaskan nilai-nilai yang terdapat dalam syariat islam (Mukhsin, 2017). Budaya kerja islami juga dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang berkaitan dengan adab dan akhlaknya dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai islam, sehingga dampak yang ditimbulkan yaitu pekerjaan yang dilakukan menjadi sebuah ibadah dan bisa mendapat keridhaan dari Allah SWT (Anthoni & Faisal, 2020).

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Basri (2016), Nawawi & Pebruary (2019), dan Anthoni & Faisal (2020) memberikan hasil bahwa budaya kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Kholifah (2022) memberikan hasil yang sebaliknya yaitu budaya kerja islami berpengaruh negatif dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya, dengan melihat perbedaan hasil dari variabel ini, maka peneliti akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh variabel budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja juga merupakan salah satu variabel yang bisa membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendorong untuk meraih keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Pranoto, 2014). Motivasi kerja bahkan bisa membuat seseorang karyawan mengalami penurunan kinerjanya. Hal ini disebabkan

karena salah satunya yaitu menurunnya motivasi kerja dari karyawannya, sehingga mengakibatkan kinerjanya jadi ikut menurun, selaras dengan menurunnya motivasi kerja di dalam dirinya (Theodora, 2015).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang timbul di dalam diri seseorang yang berasal dari dalam dirinya sendiri ataupun dari luar dirinya sehingga hal tersebut berdampak pada kemauan seseorang untuk rela memberikan semua tenaganya, waktunya ataupun pikirannya agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai karyawan dengan harapan agar baik karyawan maupun perusahaan sama-sama bisa meraih tujuan yang diinginkan (Agustini, 2019).

Pada penelitian Radyasmita & Suryaningsih (2022), Theodora (2015), Rohayati (2014), Pranoto (2014), dan Febriansyah & Rizqi (2022) memberikan hasil yaitu variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Kholifah (2022), Wijayanti & Meftahudin (2016), dan Aini (2016) memberikan hasil yang sebaliknya, yaitu variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif maupun signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan melihat perbedaan hasil penelitian tersebut, maka akan dilakukan penelitian ulang mengenai pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara religiositas seorang karyawan dengan kinerjanya yaitu dalam hal pemahaman yang mendasar dan penjiwaan yang kuat mengenai nilai-nilai keagamaan, di mana hal ini akan berdampak pada sikap seorang karyawan tersebut, sehingga akhirnya termotivasi dan berusaha melakukan yang terbaik untuk kinerjanya (Maulana & Fahrullah, 2020). Di era globalisasi

seperti sekarang, pencapaian kinerja seseorang, selain dilandaskan pada pendekatan psikologi, budaya, dan organisasi juga perlu dilandaskan dengan pendekatan agama (Aini, 2016). Religiositas merupakan bentuk representasi dari ketaqwaan seseorang terhadap ajaran-ajaran agama (Maulana & Fahrullah, 2020).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Anitra (2020), Alfisyah & Anwar (2018), dan Sunanda (2020) memperoleh hasil bahwa religiositas merupakan variabel yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, pada penelitian yang dilaksanakan oleh Mailani (2021), dan Maulana & Fahrullah (2020) memperoleh hasil bahwa variabel religiositas memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Rohayati (2014) memperoleh hasil yaitu variabel religiositas memberikan pengaruh yang positif, akan tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Melihat dari perbedaan hasil penelitian diatas, maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel tersebut.

Berdasarkan pemaparan permasalahan dan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti akan melaksanakan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan islami, budaya kerja islami, motivasi kerja dan religiositas terhadap kinerja karyawan, dengan judul penelitian **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, BUDAYA KERJA ISLAMI, MOTIVASI KERJA DAN RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA**

## **KARYAWAN DI GARANG ASEM H. MASDUKI KOTA PEKALONGAN”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian permasalahan dan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan sebuah masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan?
2. Apakah budaya kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan?
4. Apakah religiositas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan?
5. Apakah kepemimpinan islami, budaya kerja islami, motivasi kerja dan religiositas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan dari rumusan masalah yang telah disebutkan yaitu :

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan.

- b. Untuk mengetahui apakah budaya kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan.
- d. Untuk mengetahui apakah religiositas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan.
- e. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan islami, budaya kerja islami, motivasi kerja dan religiositas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan.

## 2. Manfaat Penelitian

Pada pemaparan tujuan penelitian diatas, peneliti berharap penelitian yang dilakukan dapat memberi manfaat, di antaranya:

### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini menerangkan informasi yang bisa dijadikan sebagai landasan guna menambah wawasan dan juga dapat dijadikan rujukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi bisnis, khususnya yang membahas mengenai manajemen SDM yang berlandaskan nilai-nilai islam.

### b. Manfaat Praktis

#### i. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran bagi Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan mengenai manajemen SDM khususnya dalam meningkatkan kinerja



karyawannya. Selain itu, juga bisa dijadikan sebagai acuan untuk melakukan evaluasi terhadap manajemen SDM kedepannya.

ii. Bagi Karyawan

Manfaat bagi karyawan, peneliti berharap jika penelitian ini dapat membantu memberikan kontribusi dalam penyempurnaan pelaksanaan kepemimpinan islami, budaya kerja islami, motivasi kerja dan religiositas di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan, sehingga berdampak pada meningkatnya semangat kerja karyawan dan juga kinerja karyawannya.

iii. Bagi Peneliti

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Selain itu, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Urutan penulisan pada proposal skripsi ini yakni tersusun atas lima bab yang diuraikan dengan beberapa sub bab, yaitu :

BAB I Pendahuluan. Isi atau sub bab-nya memaparkan mengenai latar belakang masalah yang merupakan alasan dari penelitian. Selanjutnya ada rumusan masalah yang berisi mengenai pertanyaan seputar masalah dalam penelitian. Serta tujuan dan manfaat dari penelitian yang berisi tentang harapan penulis agar penelitian ini bisa bermanfaat untuk banyak pihak.

BAB II Landasan Teori. Isi pada bab II ini mencakup tentang teori-teori yang selaras dengan kebutuhan peneliti serta *review* penelitian terdahulu yang sama dengan penelitiannya peneliti yang kemudian dijadikan dasar untuk membantu menyelesaikan perumusan masalah pada penelitian. Selain itu terdapat kerangka pemikiran peneliti yang akan menjelaskan keterkaitan antar variabel yang diteliti secara teoritis serta hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara.

BAB III Metode Penelitian. Isi pada bab III ini menjabarkan berbagai metode penelitian yang dipakai peneliti, jenis penelitian, pendekatan penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV Analisis Data serta Pembahasan. Pada bab ini memaparkan hasil analisis dari data penelitian yang sudah diolah, untuk kemudian diinterpretasikan secara sederhana guna menjawab pokok dalam perumusan masalah.

BAB V Kesimpulan. Bab ini berisi kesimpulan dengan berlandaskan pada hasil analisis pengolahan data serta mencakup pembahasan yang dipaparkan dalam penelitian, serta memuat keterbatasan penelitian yang dilakukan serta berisikan saran untuk penelitian di masa mendatang.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan islami berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi kepemimpinan islami maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan.
2. Budaya kerja islami berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi budaya kerja islami maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan.
4. Religiositas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi religiositas maka akan semakin

tinggi juga kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan.

5. Kepemimpinan islami, budaya kerja islami, motivasi kerja dan religiositas secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menghasilkan nilai sebesar 0,535574 atau 53,56% yang mana angka persentase tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan islami, budaya kerja islami, motivasi kerja dan religiositas terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 46,44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **B. Saran**

Penelitian ini telah dilakukan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah. Akan tetapi dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan penelitian diantaranya yaitu penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan dalam satu perusahaan yang memiliki kesamaan budaya kerja, kepemimpinan dan lain-lain, sehingga kesimpulan yang dibuat dalam penelitian ini sulit untuk digeneralisasi sebagai suatu kebenaran di semua jenis perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga masih terbatas dalam jumlah sampelnya.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disampaikan saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar bisa mengkaji variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan, karena dalam penelitian ini, variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan masih dalam presentasi 53,56%, sedangkan masih ada 46,44% variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Manajemen Garang Asem H. Masduki

a. Bagi manajemen Garang Asem H. Masduki diharapkan agar bisa lebih baik lagi dalam penerapan kepemimpinan islaminya, agar kepemimpinan islami yang telah diterapkan bisa memberikan dampak positif bagi kinerja karyawannya.

b. Pada variabel budaya kerja islami masih belum begitu maksimal, akan tetapi masih terdapat peluang bagi manajemen agar lebih maksimal dalam penerapannya dan bisa lebih memaksimalkan fungsinya dengan harapan supaya budaya kerja islami dalam penerapannya dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawannya.

c. Pada variabel motivasi kerja dan religiositas, hasilnya sudah sangat baik, akan tetapi pihak manajemen untuk bisa tetap meningkatkan kedua faktor tersebut agar bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Praktik dan Penelitian. Universitas Malikussaleh.
- Ady, F., & Wijono, D. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 2(2).
- Agustini, F. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Press.
- Aini, D. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Waroeng Steak and Shake Cabang Semarang). Skripsi.
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. 2018. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IX. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2).
- Anarki, A. A. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPRS Sukowati Sragen. *Skripsi*.
- Anthoni, L., & Faisal, R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1).
- Aziz, R., & Shofawati, A. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit di Magetan. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(6), 399.
- Baihaqi, A. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2).

- Basri, A. 2016. Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ajangale. Skripsi.
- Febriansyah, M. D., & Rizqi, M. A. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Baru Sentosa. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis 1.
- Hakim, L. 2016. Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1).
- Hanifah, A. D. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tegal Ijo Madiun. Skripsi.
- Hardani, Auliya, N. H., dkk. 2020. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
- Haryanto, R. 2017. Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami. *ISLAMUNA: Jurnal Studi Islam*, 4(1).
- Haryono, Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM, Mp. 2018. Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi. Penerbit Luxima Metro Media.
- Hidayatulloh, R. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia). *Jurnal Akrab Juara*, 5(4).
- Isnaini, H. N. 2018. Analisis pengaruh work family conflict , religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja pada bank syariah di yogyakarta. Skripsi.
- Kholifah, U. N. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Motivasi,

Budaya Kerja Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang MT. Haryono Semarang).

Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Pandiva Buku.

Mailani, S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Jambi. Skripsi.

Maksum, I., & Fikriah, N. L. 2020. Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam, 5(1).

Maulana, H., & Fahrullah, A. 2020. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam E-ISSN: 2686-620X, 3.

Mukhsin, M. 2017. Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan. Syi'ar Iqtishadi : Journal of Islamic Economics, Finance and Banking, 1(2).

Mulyadi, Munandar, A., dkk. 2021. Komitmen Kerja, Budaya Kerja Islami, Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Determinan Organizational Citizenship Behavior. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(2).

Nawawi, A., & Pebruary, S. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Jurnal Rekognisi Akuntansi, 3(2).

Negara, B. K. K. dan I. A. 2013. Processing Data Penelitian Kuantitatif



Menggunakan Eviews. Pusat:Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur IV Lembaga Administrasi Negara.

Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1).

Nugrahaningsih, H., & Kusnaedi. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon). *Media Studi Ekonomi*, Vol 19 No, 65–83.

Pramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif (Ketiga)*. Widya Gama Press.

Pranoto, P. S. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, 1492–1502.

Prasetyo, H., & Anitra, V. 2020. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 705–713.

Radyasmita, A., & Suryaningsih, S. A. 2022. Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5, 120–129.

Rahim, A. R. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Islami*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Rohayati, D. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang.

Skripsi.

Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Graha Ilmu.

Silaen, N. R., dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.

Subhan, M. 2013. Kepemimpinan islami dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 139–154.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.

Sunanda, W. D. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen, UNY*, 17(1), 20–36.

Syahrum, & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media.

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. 2017. Perilaku Organisasi. In *CV. Patra Media Grafindo* (Vol. 1999, Issue December).

Theodora, O. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(Pengaruh Motivasi), 2.

Wijayanti, R., & Mefthahudin. 2016. Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal PPKM III*, 3(3), 185–192.

Yuliani, E., & Kisno Saputra, R. A. 2020. Budaya Kerja Islami Di Bri Syari'ah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MACC : Journal of Management and Accounting*, 3(2), 31–40.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. IDENTITAS

1. Nama : Evi Sofyani
2. Tempat tanggal lahir : Pekalongan, 27 Januari 2001
3. Alamat Rumah : Jl. Kusuma Bangsa, Boyongsari Gg. 2, Rt. 07.  
Rw.05, Panjang Baru, Kecamatan Pekalongan Utara
4. Nomor Hp` : 089625947873
5. Email : evisofyani72@gmail.com
6. Nama Ayah : Imam Sofyan
7. Pekerjaan Ayah : Buruh
8. Nama Ibu : Casmimi
9. Pekerjaan Ibu : Pedagang

### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SDN Panjang Wetan 03 (2006 – 2012)
2. SMP : SMPN 07 Pekalongan (2012 – 2015)
3. SMA : SMKN 02 Pekalongan (2015 – 2018)

### C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. UKM Kordais Nusa, Anggota PSDA, 2019
2. UKM Kordais Nusa, Sekdep Kajian dan Kemuslimahan, 2020
3. UKM Kordais Nusa, Wakil Ketua, 2021
4. KAMMI Komsat Kusbang, Sekdep Kebijakan Publik, 2019 – 2021
5. KAMMI Komsat Mataram, Kadep Kaderisasi, 2021 – 2022
6. INISIATORQU Pekalongan, Wakil Manajer Pendidikan, 2021
7. INISIATORQU Pekalongan, Manajer Pendidikan, 2022

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 14 Oktober 2023



Evi Sofyani