

**PENGARUH KOMITMEN DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI
TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

SKRIPSI

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



Oleh :

MUSA AGHISTA AHMADDANI

NIM 4120015

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

2024

**PENGARUH KOMITMEN DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI
TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

SKRIPSI

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



Oleh :

MUSA AGHISTA AHMADDANI

NIM 4120015

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

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Musa Aghista Ahmaddani

NIM : 4120015

Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

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

Pekalongan, 21 Februari 2024

Yang Menyatakan,



Musa Aghista Ahmaddani
Musa Aghista Ahmaddani

NOTA PEMBIMBING

Dr. Mansur Chadi Mursid, M.M

Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Musa Aghista Ahmaddani

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Program Studi

Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

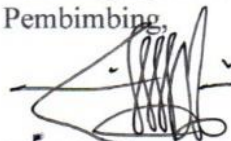
Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara/i:

Nama : **Musa Aghista Ahmaddani**
NIM : **4120015**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi**

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

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 5 Februari 2024
Pembimbing,



Dr. Mansur Chadi Mursid, M. M.

NIP. 19820527 201101 1 005



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 : **Musa Aghista Ahmaddani**
NIM : **4120015**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi**
Dosen Pembimbing : **Dr. Mansur Chadi Mursid, M.M.**

Telah diujikan pada hari Rabu tanggal 20 Maret 2024 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji,

Penguji I

Dr. Achmad Tubagus Surur, M.Ag
NIP 19691227 199803 1 004

Penguji II

Indah Purwanti, M.T
NIP 197801072019032011

Pekalongan, 25 Maret 2024
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H.
NIP 197502201999032001

MOTTO

“Sepiro Gedhining Sengsoro Yen Tinompo Amung Dadi Cubo”

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

(Q.S Al-Insyirah : 5)

Tidak perlu banyak bicara,

Lakukan saja.

Jika kamu menungguku untuk menyerah, maka kamu
akan menungguku selamanya.

-Uzumaki Naruto

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat 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 berbagai 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 tuaku tercinta Bapak Muchaeni dan Ibu Siti Choirotul Muanisah yang telah memberikan dukungan materil, moril, dukungan, tuntunan serta do'a. Segala cinta, kasih sayang dan kerja keras kalian tak ternilai harganya. Tanpa kalian saya tidak akan sampai pada titik ini. Terimakasih atas semua cinta yang Bapak dan Ibu berikan pada saya.
2. Adek saya Aisyatul Aghitsna yang selalu memberikan keceriaan dan semangat.
3. Eyang saya Ipa yang selalu memberikan dukungan dan

memberikan kasih sayang dari kecil sampai sekarang.

4. Abah KH. Yaskur dan Ustadz Subhan yang senantiasa memberikan kesejukan batiniah melalui nasihatnya.
5. Almamater saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
6. Dosen Pembimbing, Bapak Dr. Mansur Chadi Mursid, M.M. yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Dosen Wali, Bapak Ahmad Syukron, M.Si. yang sudah memberikan arahan terbaik selama saya kuliah.
8. Kepada Mas Mirza yang telah membantu saya dalam proses melakukan penelitian.
9. Kepada Ijo Tomat yang telah memberikan semangat, dukungan, serta keceriaan selama masa perkuliahan. Sukses untuk kita semua.
10. Kirei Suci dan Ana Ristiana, teman main game sekaligus teman seperjuangan selama masa kuliah.
11. Teman perkuliahan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah kebersamai saya.
12. Semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Diri sendiri atas semangat, kesetiaan untuk mau berproses dan telah mampu bertahan sejauh ini.

ABSTRAK

MUSA AGHISTA AHMADDANI. Pengaruh Komitmen Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena hanya manusia yang dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang ada di perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen dan kepemimpinan islami terhadap kinerja secara parsial, menguji motivasi kerja dapat menjadi moderator hubungan antara komitmen terhadap kinerja, dan menguji motivasi kerja dapat menjadi moderator hubungan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil yaitu komunitas bisnis PT. Health Wealth International pantura dengan 80 responden, menggunakan teknik *non-probability sampling* dan *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara pada pra penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data yang digunakan antara lain uji asumsi klasik, uji t, koefisien determinasi, dan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan IBM SPSS 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara komitmen terhadap kinerja dan motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja.

Kata Kunci: Komitmen, Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

MUSA AGHISTA AHMADDANI. The Influence Of Commitment And Islamic Leadership On Performance With Work Motivation As A Moderation Variable

Human resources are very valuable assets for a company in achieving company goals. Because only humans can optimize all existing resources in the company. The purpose of this study is to examine the effect of commitment and Islamic leadership on performance partially, test work motivation can be a moderator of the relationship between commitment to performance, and test work motivation can be a moderator of the relationship between Islamic leadership and performance.

This research is a type of survey research with a quantitative approach. The sample taken was the business community of PT. Health Wealth International Pantura with 80 respondents, using non-probability sampling techniques and purposive sampling. The data collection method used questionnaires and interviews in pre-research with validity and reliability tests. Data analysis techniques used include classical assumption tests, t tests, coefficients of determination, and Moderated Regression Analysis (MRA) tests with the help of IBM SPSS 24.

The results showed that commitment and islamic leadership had a positive and partially significant effect on performance. Work motivation can strengthen the relationship between commitment to performance and work motivation can strengthen the relationship between Islamic leadership and performance.

Keywords: Commitment, Islamic Leadership, Work Motivation, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya 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 sampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor UIN K.H. AbdurrahmanWahid Pekalongan
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sinta Dewi Rismawati, S.H, M.H selaku Dekan FEBI UIN K.H.Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Bapak Dr. H. Tamamudin, M.M selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Bapak Muhammad Aris Syafi'i, M.E.I selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah FEBIUIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
5. Ibu Happy Sista Devy, M.M selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah FEBI IAIN Pekalongan
6. Bapak Dr. Mansur Chadi Mursid, M.M. selaku dosen pembimbing

yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini

7. Bapak Ahmad Syukron, M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA)
8. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral
9. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 19 Februari 2024



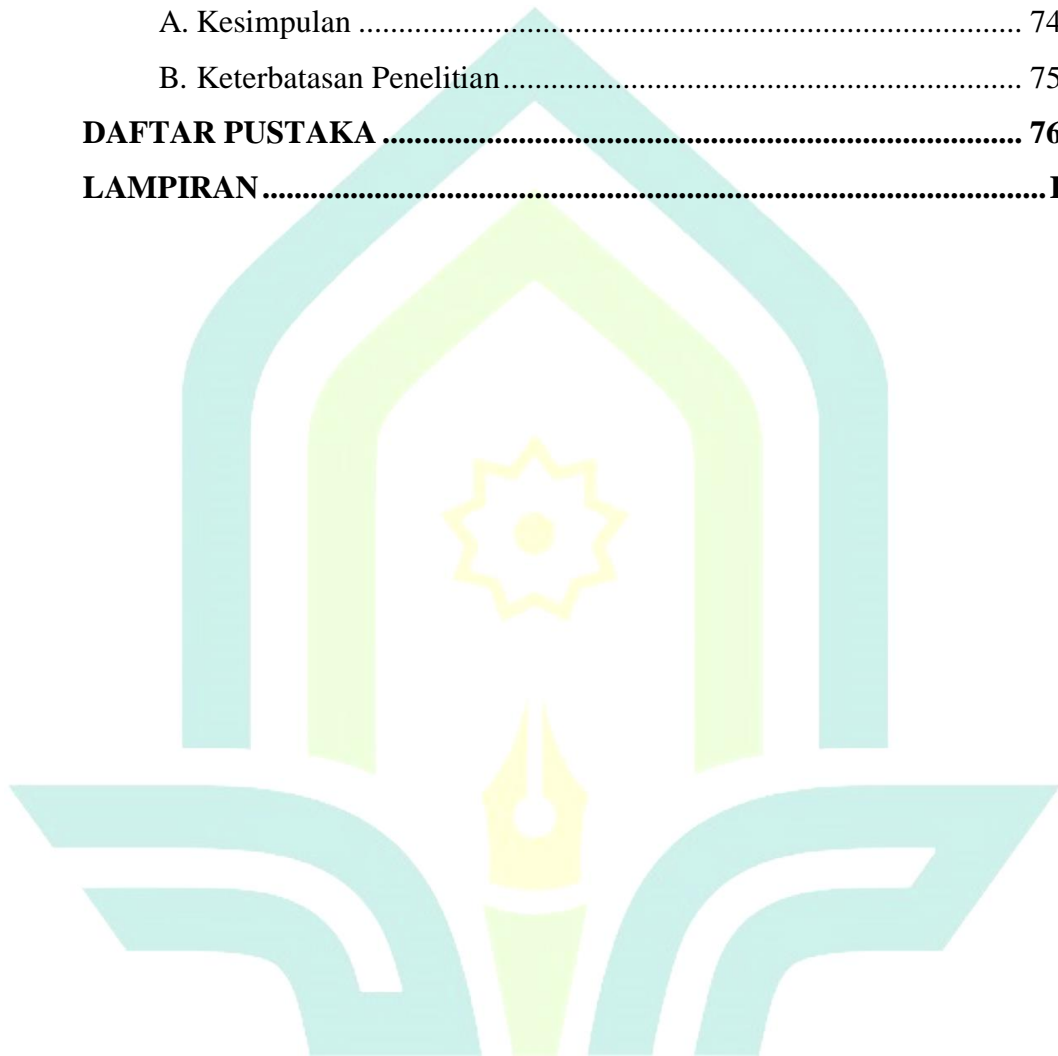
Musa Aghista Ahmaddani

NIM. 4120015

DAFTAR ISI

PENDAHULUAN	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xiv
DAFTAR TABEL	xxiv
DAFTAR GRAFIK	xxvi
DAFTAR GAMBAR	xxvii
DAFTAR LAMPIRAN	xxviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat	8
D. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Telaah Pustaka	26
C. Kerangka Berpikir.....	32
D. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Metode Penelitian.....	38

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Deskripsi Data dan Karakteristik Responden	55
B. Analisis Data	59
C. Pembahasan.....	69
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Keterbatasan Penelitian.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	I



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ẓal	ẓ	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

A. Vokal

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

1. Vokal Tunggal

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

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	a	a
اِ	Kasrah	i	i
اُ	Dammah	u	u

1. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيّ..	Fathah dan ya	ai	a dan u
اُوّ..	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَأَلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

B. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ...إِ..	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إِ...ي..	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
وُ...و..	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

C. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

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

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang 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 "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- اَلْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/
al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

D. Syaddah (Tasydid)

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

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birru

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “I” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

1. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

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

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu

- الجالُّ al-jalālu

F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

H. 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:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ / Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/ Alhamdu lillāhi

rabbil `ālamīn

- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ / Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

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

Contoh:

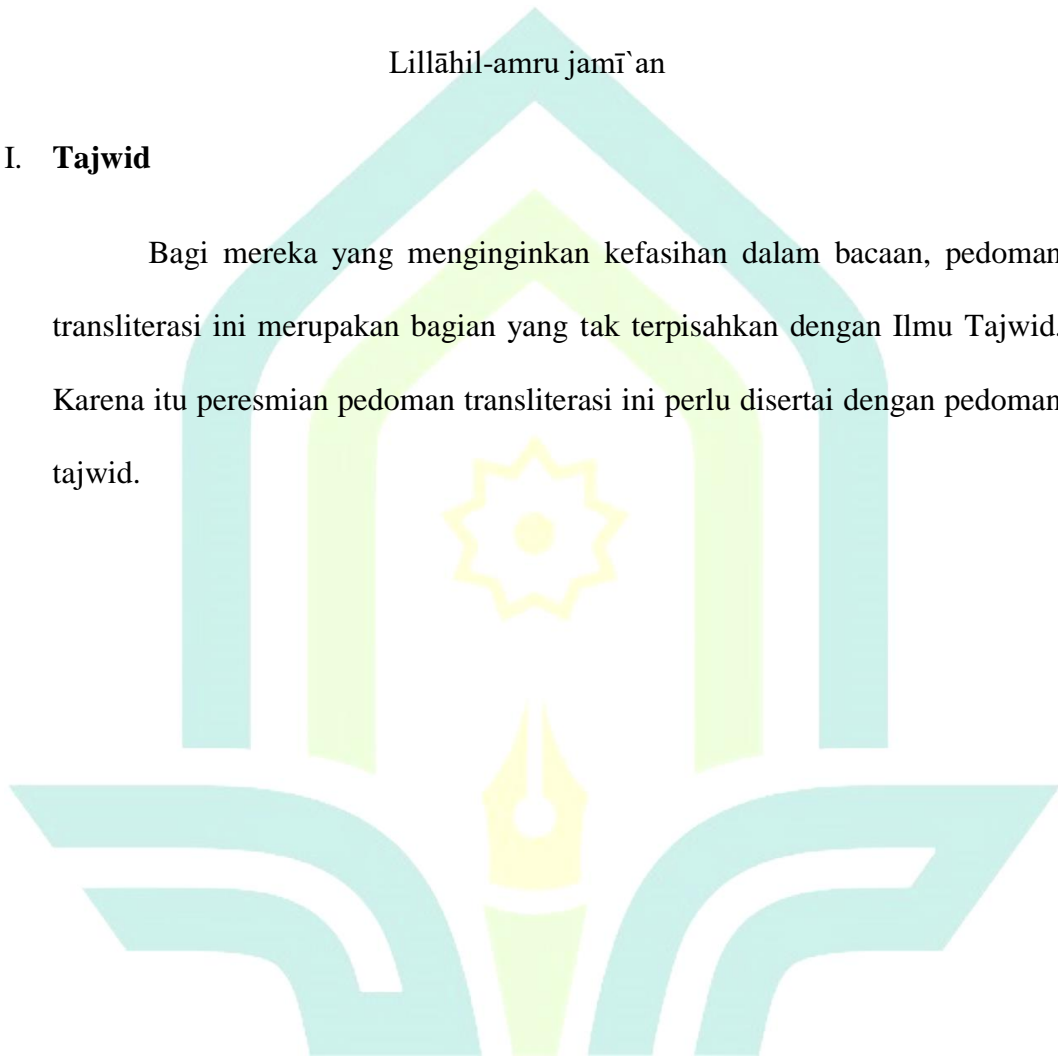
- اللهُ عَفُوْرٌ رَّحِيْمٌ Allaāhu gafūrun rahīm

لِلّٰهِ اَلْاَمْرُ جَمِيْعًا- Lillāhi al-amru jamī`an/

Lillāhil-amru jamī`an

I. Tajwid

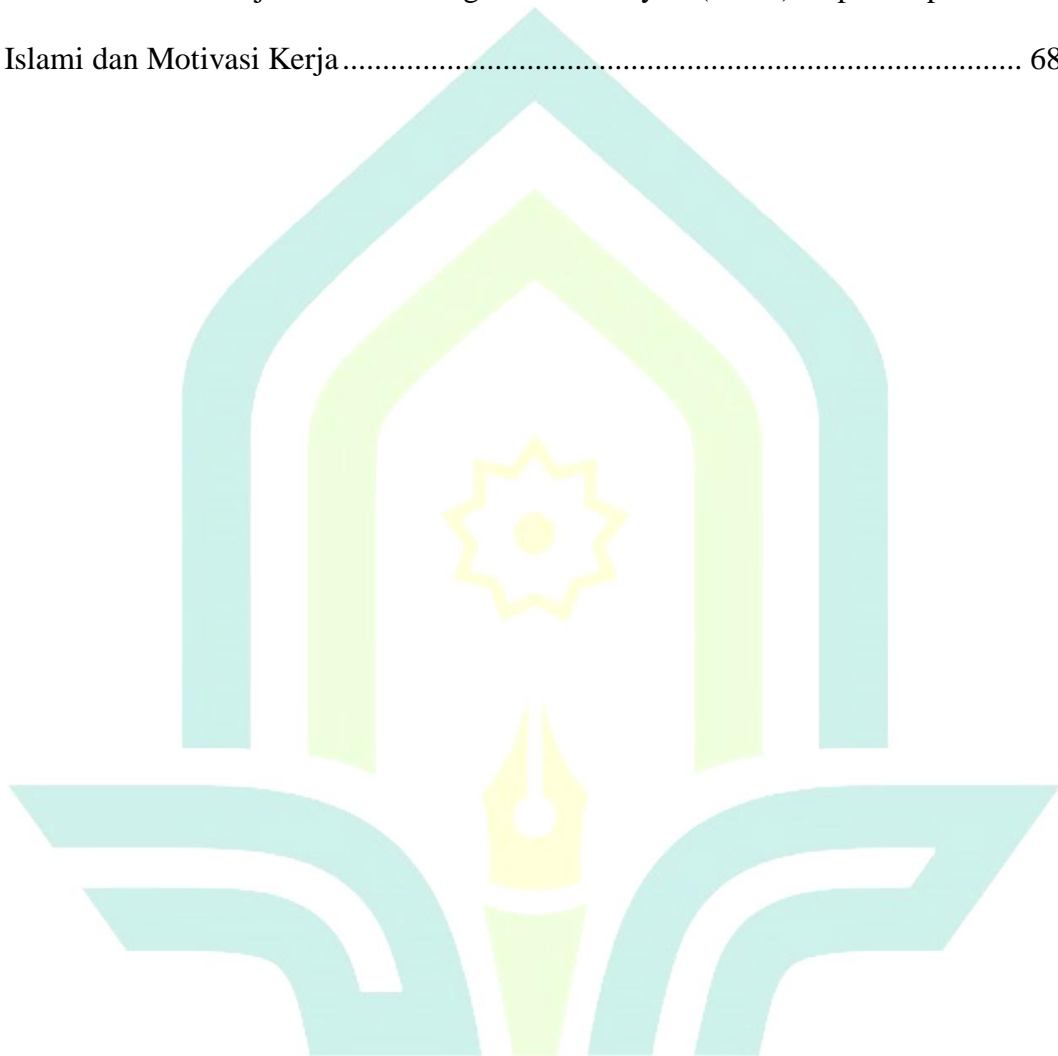
Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Data Responden	40
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	46
Tabel 3. 3 Skala Pengukuran.....	49
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	56
Tabel 4. 3 Domisili Responden.....	56
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden	57
Tabel 4. 5 Lama Usaha Responden.....	57
Tabel 4. 6 Peringkat Responden.....	58
Tabel 4. 7 Penghasilan Responden.....	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Komitmen (X1)	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Islami (X2)	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	60
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4. 15 Hasil Uji Linieritas.....	63
Tabel 4. 16 Hasil Uji T Komitmen.....	65

Tabel 4. 17 Hasil Uji T Kepemimpinan Islami	66
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 4. 19 Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA) Komitmen dan Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4. 20 Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA) Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja.....	68



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 Penjualan Distributor HWI Pantura Tahun 2021-2023	7
Grafik 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64



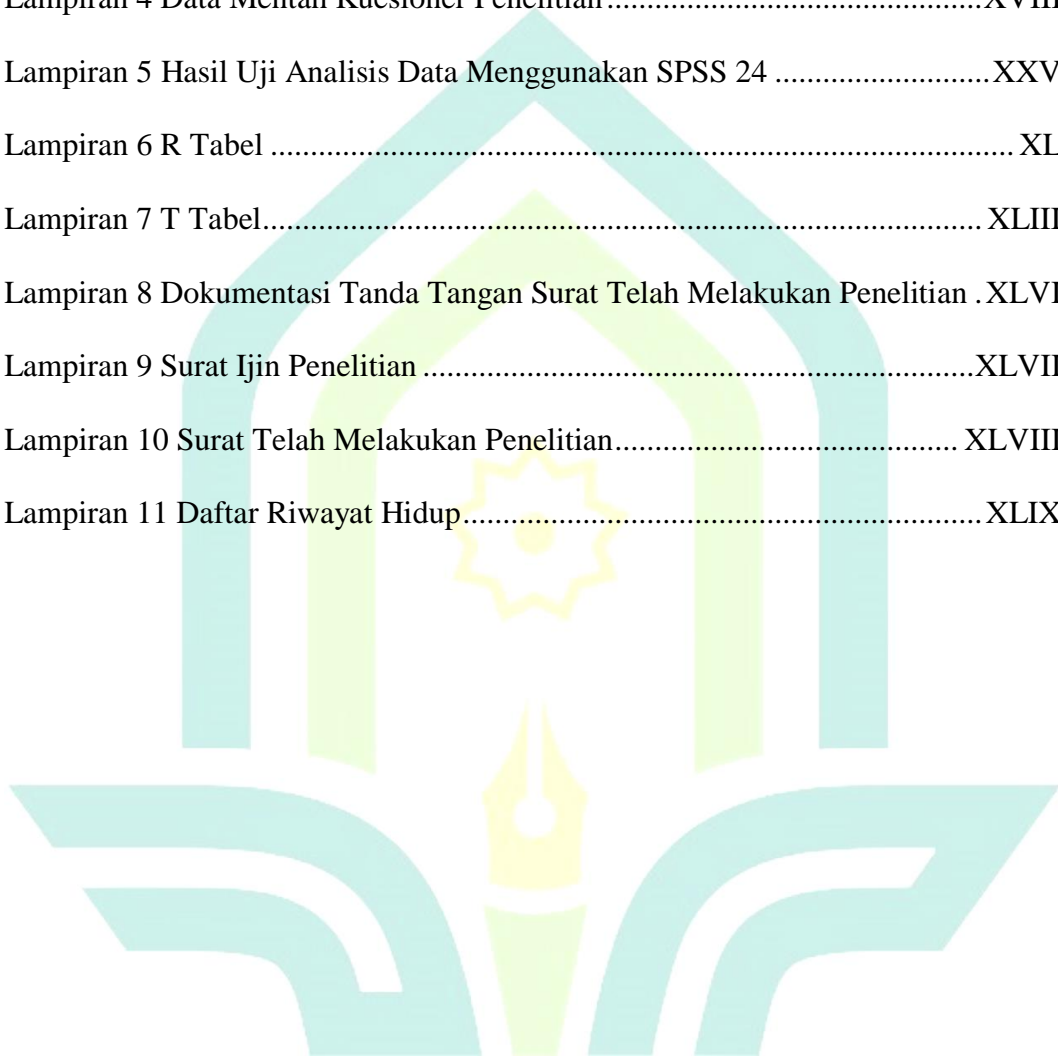
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	32
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara Pra Penelitian.....	X
Lampiran 3 Data Identitas Responden	XI
Lampiran 4 Data Mentah Kuesioner Penelitian	XVIII
Lampiran 5 Hasil Uji Analisis Data Menggunakan SPSS 24	XXV
Lampiran 6 R Tabel	XL
Lampiran 7 T Tabel.....	XLIII
Lampiran 8 Dokumentasi Tanda Tangan Surat Telah Melakukan Penelitian .	XLVI
Lampiran 9 Surat Ijin Penelitian	XLVII
Lampiran 10 Surat Telah Melakukan Penelitian.....	XLVIII
Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup.....	XLIX



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah aset yang berharga bagi organisasi karena hanya manusia yang mampu mengoptimalkan sumber daya lain. Oleh sebab itu, sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai visi perusahaan. Semua aktivitas yang ada di dalam perusahaan, peran SDM sangat penting. Tanpa kualitas SDM yang baik, tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara optimal. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi tersebut bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya . Kinerja karyawan maupun distributor dalam suatu perusahaan, khususnya pada perusahaan *Multi Level Marketing* (MLM) dapat mencerminkan kualitas SDM yang dimiliki. Maka, manajemen SDM harus efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta distributor guna meraih tujuan perusahaan yang diinginkan. Sistem *Multi Level Marketing* (MLM) merupakan salah satu strategi marketing penjualan langsung yang menjual barang atau jasa dengan banyak jaringan.

Kinerja merupakan hasil dari tingkah laku kerja seseorang dalam menjalankan aktivitas kerjanya . Pada era globalisasi seperti sekarang, perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja dan produktivitasnya . Namun, proses untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan, dibutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi . Oleh sebab itu, kinerja menjadi

sesuatu yang penting bagi sebuah perusahaan, karena dapat berdampak pada produktivitas dan tujuan yang sudah diharapkan. Lebih dari itu, kinerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam mencapai tujuan .

Perusahaan yang ingin memiliki kinerja yang baik, maka pertama kali yang harus diperhatikan yaitu motivasi bekerja dari seorang karyawan maupun distributor. Motivasi adalah upaya untuk memacu semangat untuk melaksanakan sebuah pekerjaan yang sejalan dengan visi perusahaan. Istilah ini mencerminkan kebutuhan dan dorongan yang mempengaruhi prinsip kerja seseorang. Keberhasilan dalam mempengaruhi prinsip kerja tergantung pada kemampuan motivator dalam memberikan dorongan yang efektif. Oleh karena itu, perusahaan harus mengevaluasi masalah yang berkaitan dengan motivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Meningkatkan motivasi kerja di kalangan karyawan merupakan tugas dari *leadernya* . Hal ini sesuai dengan riset , dengan menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berdampak secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Adapun faktor-faktor yang memiliki dampak terhadap kinerja, salah satunya ialah komitmen. Komitmen organisasional merupakan nama lain dari komitmen yang memiliki arti tindakan loyalitas terhadap organisasi sehingga akan terus mempertahankan dan bekerja keras dengan maksimal guna meraih tujuan organisasi . Komitmen terhadap organisasi merujuk pada perilaku positif dan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap

perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini mencakup kesediaan karyawan untuk mempertahankan organisasi, berupaya meningkatkan kinerja, serta keyakinan yang kuat dalam membantu mencapai tujuan perusahaan . Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi dapat ditandai dengan tingginya tingkat kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasional yang ada. Ini sejalan dengan penelitian Jailani sidik dan Devi Safitri, yang menjelaskan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja auditor .

Selain komitmen, kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Islami. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk merumuskan visi dan misi dalam sebuah organisasi serta menjadi faktor kunci yang dapat menentukan kesuksesan organisasi tersebut. Keberhasilan seorang pemimpin terletak pada kemampuannya dalam mengelola organisasinya, memprediksi dan mengatasi tantangan, serta mencapai visi yang ditetapkan dengan waktu yang sudah ditargetkan. Sejarah teori kepemimpinan memberikan penjelasan bahwa model kepemimpinan terbaik dapat ditemukan dalam agama Islam. Salah satu contoh model kepemimpinan yang dikenal sebagai *Prophetic leadership* yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW, manusia paling agung dalam sejarah umat manusia. Di dalam bahasa arab kepemimpinan merupakan makna dari kata “khilafah”. Dasar kepemimpinan Islami dalam sebuah organisasi yang mengacu pada nilai-nilai yang berada dalam Al-Qur'an dan Sunnah, serta diimplementasikan pada organisasi melalui keyakinan dan praktik yang Islami . Maka berdasarkan penjelasan

tersebut, Kepemimpinan Islami yaitu gaya kepemimpinan yang diimplementasikan pada organisasi dengan memperhatikan nilai-nilai yang relevan dengan Al-Qur'an dan Sunnah.

Kepemimpinan Islami merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena orientasinya bukan hanya pada pekerjaan dan target perusahaan saja, melainkan lebih memperhatikan kedekatan emosional. Maka dengan adanya kedekatan emosional tersebut, akan berdampak pada kinerja perusahaan dengan tercapainya tujuan perusahaan .

Penelitian ini memiliki *research gap* yang mengacu pada penelitian sebelumnya. *Research gap* tersebut berasal dari penelitian , yang berjudul Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Akan tetapi, secara simultan berdampak secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya, riset dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung yang di teliti oleh , dengan hasil secara parsial kepemimpinan islam, kompensasi, dan pengembangan produk tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara bersama-sama berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dua penelitian terdahulu milik Ahmad Suhardi dkk, dan Penelitian dari Norfa Maliarosa Hasibuan menyatakan bahwa variabel

komitmen dan kepemimpinan Islami tidak berdampak terhadap kinerja karyawan. Maka, dengan hal ini menjadikan *research gap* dan acuan untuk penelitian saya, untuk meneliti kembali apakah komitmen dan kepemimpinan Islam dapat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Objek penelitian ini adalah distributor perusahaan Health Wealth International (HWI) Pantura. Strategi pemasaran yang digunakan Perusahaan HWI yaitu sistem *Multi Level Marketing* (MLM) yang berfokus pada tingkat penjualan dan membangun sebuah tim untuk bekerja sama dalam menjualkan produk yang ditawarkan. Peningkatan penghasilan seorang distributor ditentukan oleh kerja keras dalam membangun tim dan tingkat penjualan produk. Perusahaan HWI telah mempunyai distributor di seluruh Indonesia. Namun, peneliti hanya memfokuskan pada distributor pantura, karena lebih dari 5 tahun ini sudah berkembang dan memiliki ratusan distributor. Komunitas bisnis tersebut telah di rintis dan di bentuk oleh Mirza Mali Ahmad sekaligus menjadi *leader* di komunitas dan telah mencapai peringkat Emerald, yang di dalam PT. HWI ini merupakan tingkatan yang ke tujuh dengan penghasilan yang lebih dari 10 juta rupiah.

Pemimpin atau *Leader* ialah orang yang dapat mempengaruhi orang-orang untuk mewujudkan visi bersama . Pada konteks bisnis HWI, *leader* merupakan orang yang sudah mengawali dan membesarkan bisnis HWI di suatu wilayah serta membina orang-orang yang tergabung di dalamnya.

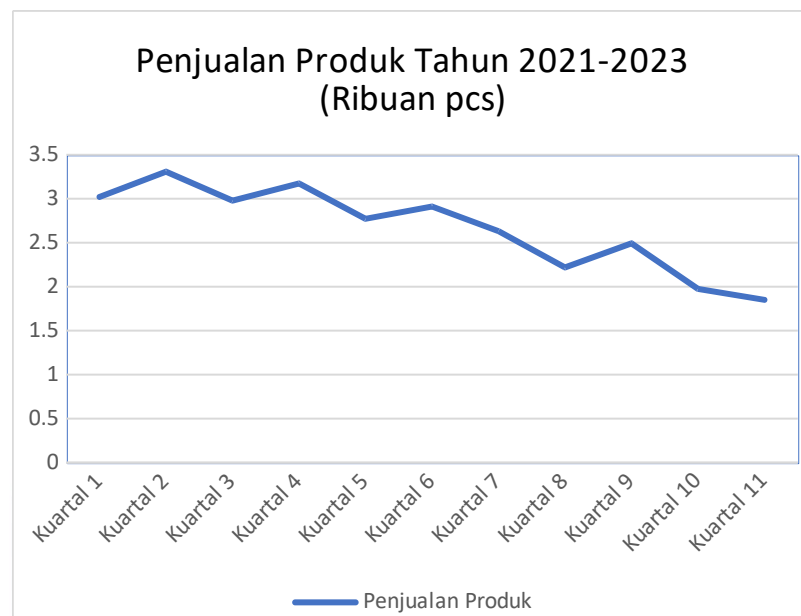
Terdapat 3 cara kerja untuk mengembangkan bisnis ini yaitu jual, rekrut, dan bina.

Terdapat permasalahan yang menjadi penghambat dalam mengembangkan bisnis tersebut yaitu tidak semua distributor memiliki kinerja yang baik dan penghasilan meningkat walaupun waktu dalam memulai bisnisnya sama dan memiliki *leader* yang sama. Hal tersebut, berdasarkan wawancara tidak mendalam yang telah dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data awal dengan menjadikan *leader* HWI pantura sebagai narasumbernya yang menyatakan bahwa terdapat 40% distributor yang hanya aktif menjadi penjual saja tanpa merekrut orang dan 30% distributor pasif dalam berjualan. *Leader* tersebut bernama Mirza Mali Ahmad yang telah mencapai peringkat Emerald, yang di dalam PT. HWI ini merupakan tingkatan yang ke tujuh dengan penghasilan yang lebih dari 10 juta rupiah.

Permasalahan pada bisnis MLM ini terjadi pada setiap tahunnya yang awalnya terjadi pada tahun 2019 yang mengakibatkan jumlah distributor menurun drastis dari 100 distributor turun menjadi 50 distributor tetapi permasalahan tersebut bisa teratasi di tahun 2020 yang berhasil mencapai 150 distributor dan itu berhasil dibuktikan dari tahun ke tahun dengan jumlah persentase distributor yang semakin meningkat dari tahun 2020 sampai tahun 2023 hingga mencapai jumlah 450 distributor. Namun, peningkatan jumlah dan persentase distributor tersebut juga

diikuti dengan persentase distributor yang tidak aktif merekrut orang dan pasif dalam berjualan.

Grafik 1. 1 Penjualan Distributor HWI Pantura Tahun 2021-2023



Sumber: Data Primer yang sudah Diolah, 2023

Berdasar pada grafik di atas menunjukkan penjualan awal tahun 2020 sampai bulan september 2023, mengalami penurunan. Hal tersebut juga merupakan dampak dari banyaknya distributor yang pasif dalam berjualan dan tidak diiringi meningkatnya jumlah distributor yang bergabung sehingga dapat membantu untuk mengembangkan bisnis dan meningkatkan penjualan.

Berdasarkan *research gap* dan permasalahan yang terjadi, penulis akan melakukan riset terhadap objek dengan judul **“Pengaruh Komitmen Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi”**.

B. Rumusan Masalah

Terdapat rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja?
2. Apakah Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja?
3. Apakah Motivasi Kerja dapat memoderasi pengaruh Komitmen terhadap Kinerja?
4. Apakah Motivasi Kerja dapat memoderasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen terhadap Kinerja.
 - b. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja.
 - c. Untuk menganalisis Motivasi Kerja dapat memoderasi pengaruh Komitmen terhadap Kinerja.
 - d. Untuk menganalisis Motivasi Kerja dapat memoderasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja.

2. Manfaat Penelitian

Peneliti mempunyai harapan penelitian ini dapat memberikan manfaat, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

- i. Instansi: Diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dan memberikan pemahaman lebih mendalam serta dapat menjadi referensi baik secara teori maupun praktis dalam rangka pengembangan ilmu yang relevan dengan bidangnya.
- ii. Mahasiswa: Dapat menjadi literatur untuk menambah wawasan mahasiswa serta menjadi pendukung riset selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- i. Masyarakat: Menambah wawasan dan informasi, terutama bagi masyarakat yang ingin bergabung dalam bisnis *Multi Level Marketing* khususnya pada PT. Health Wealth International.
- ii. Perusahaan: Memberikan saran dan masukan bagi leader HWI, distributor baru maupun distributor lama dalam membina anak didiknya agar semakin berkembang dan maju, serta dapat dijadikan pedoman dalam proses perekrutan calon distributor baru.

D. Sistematika Pembahasan

Penyusunan penelitian ini penulis membuat sistematika penelitian, agar penulisan mudah dipahami dan terlihat sistematis. Berikut, sistematika penelitian:

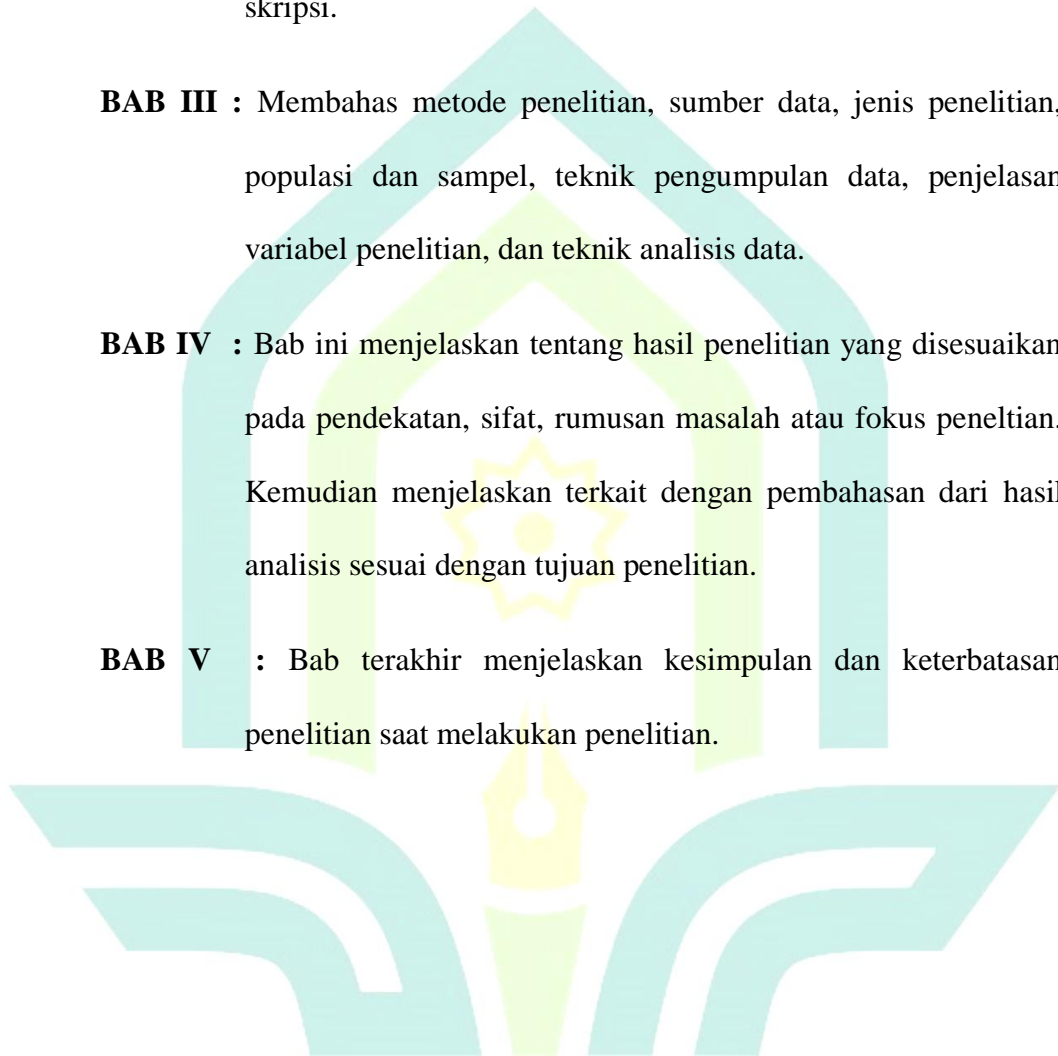
BAB I : Berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, dan manfaat penelitian.

BAB II : Menjelaskan tentang pokok landasan teori yang digunakan, tinjauan pustaka, dan kerangka teori yang sesuai dengan tema skripsi.

BAB III : Membahas metode penelitian, sumber data, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, penjelasan variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang disesuaikan pada pendekatan, sifat, rumusan masalah atau fokus penelitian. Kemudian menjelaskan terkait dengan pembahasan dari hasil analisis sesuai dengan tujuan penelitian.

BAB V : Bab terakhir menjelaskan kesimpulan dan keterbatasan penelitian saat melakukan penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Simulan pembahasan berdasarkan pengujian dan hasil analisis data dapat dirumuskan seperti dibawah ini:

1. Uji T mendapatkan hasil bahwa komitmen terhadap kinerja mendapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dari alpha yang ditentukan dan hasil nilai t sebesar $8,337 > t_{tabel} 1,665$. Artinya Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja distributor PT. Health Wealth International pantura.
2. Uji T mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan Islami terhadap kinerja, mendapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dari alpha yang ditentukan dan hasil nilai t $10,366 > t_{tabel} 1,665$. Maknanya kepemimpinan Islami memberikan dampak positif terhadap kinerja distributor PT. Health Wealth International pantura.
3. Uji MRA pada variabel interaksi komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja mendapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dari alpha ditentukan, hasil nilai t $8,097 > t_{tabel} 1,665$. Nilai koefisien mendapatkan nilai positif yaitu 0,021 dan nilai signifikansi interaksi komitmen dan motivasi kerja yaitu $0,000 < 0,008$ yang merupakan nilai signifikansi komitmen. Maknanya motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara komitmen terhadap kinerja.

4. Uji MRA pada variabel interaksi kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja mendapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dari alpha yang ditentukan, hasil nilai $t \ 7,103 > t_{\text{tabel}} \ 1,665$. Nilai koefisien mendapatkan nilai positif yaitu 0,015 dan nilai signifikansi interaksi kepemimpinan Islami dan motivasi kerja yaitu $0,000 < 0,174$ yang merupakan nilai signifikansi kepemimpinan Islami. Motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan penelitian yang dapat menjadi acuan peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Riset ini berfokus pada dua variabel yaitu komitmen dan kepemimpinan Islami dalam mempengaruhi kinerja.
2. Hanya menggunakan satu variabel moderasi yang dapat mempengaruhi interaksi variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Hanya berfokus pada teori *goal setting* dari banyaknya teori motivasi.
4. Menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga tidak bisa menjadi acuan untuk general.

*Lampiran 1***DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. IDENTITAS**

1. Nama : Musa Aghista Ahmaddani
2. Tempat tanggal lahir : Pekalongan, 15 Juli 2002
3. Alamat Rumah : Jl. Selat Selayar Gg. 2 No. 16 RT/RW:
02/10 Panjang Wetan Pekalongan Utara
Kota Pekalongan
4. Alamat Tinggal : Jl. Selat Selayar Gg. 2 No. 16 RT/RW:
02/10 Panjang Wetan Pekalongan Utara
Kota Pekalongan
5. Nomor Handphone : 082137169086
6. Email : musaaghista20@gmail.com
7. Nama ayah : Muchaeni
8. Pekerjaan ayah : Wiraswasta
9. Nama ibu : Siti Choerotul Muanisah
10. Pekerjaan ibu : Ibu rumah tangga

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SD Islami 7 (2008-2014)
2. SMP : SMPN 1 Kota Pekalongan (2014-2017)
3. SMK : SMK Muhammadiyah Pekalongan (2017-
2020)

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. UKM-F Kewirausahaan

- Anggota Divisi BET 2021-2022
- Anggota Divisi Public Relation 2022-2023

2. UKM-U Beladiri

- Anggota Dept. Litbang 2021-2022
- Koordinator Dept. Litbang 2022-2023

3. Komisariat PSHT UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan

- Anggota Divisi Kepelatihan 2020-2021
- Ketua Komisariat 2021-2023

4. IPNU Ranting Panjang Wetan

- Anggota Dept. Dakwah 2020-2022

D. PRESTASI AKADEMIK/SENI/OLAHRAGA

Pencak Silat, Seni Tunggal IPSI, Juara 2, Kota, 2022.

Pencak Silat, Seni Tunggal IPSI, Juara 1, Nasional, 2023.

Pencak Silat, Seni Tunggal IPSI, Juara 2, Universitas 2023.