

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA HOTEL SYARIAH DI KOTA PADANG)

Rama Resil¹, Eka Mariyanti²

¹Program Studi Manajemen, fakultas Ekonomi dan Bisnis, ramaresi88@gmail.com¹

²Program Studi Manajemen, fakultas Ekonomi dan Bisnis, ekamariyanti@unidha.ac.id²
Universitas Dharma Andalas, Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 14 Juli 2026

Revised: 6 Agustus 2026

Accepted: 28 agustus 2026

Published: 30 September 2026

Kata kunci:

Kepemimpinan Islami;
Komitmen Organisasi;
Budaya Organisasi Islam;
Hotel Syariah

ABSTRAK

Perkembangan industri hotel syariah menuntut penerapan nilai-nilai Islam secara komprehensif dalam pengelolaan organisasi, khususnya pada aspek kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi dengan budaya organisasi Islam sebagai variabel mediasi pada hotel syariah di Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 55 karyawan hotel syariah di Kota Padang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi Islam serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan arah hubungan negatif. Selain itu, budaya organisasi Islam terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi Islam serta memengaruhi komitmen organisasi pada hotel syariah di Kota Padang.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Rama Resil

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Sumber Daya Manusia

Universitas Dharma Andalas, Padang, Sumatera Barat

Email: ramaresil88@gmail.com

PENDAHULUAN

Jaelani, (2017) dan Rahman et al., (2020) Perkembangan industri pariwisata halal dan syariah di Indonesia menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun. Rahmawati et al., (2022) Sektor perhotelan syariah menjadi salah satu bagian penting dalam mendukung ekosistem pariwisata halal karena tidak hanya berorientasi pada aspek bisnis, tetapi juga pada kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam, seperti penyediaan makanan halal, fasilitas ibadah, dan lingkungan yang sesuai syariah. Penelitian Battour dan Ismail (2020) menyatakan bahwa hotel syariah dituntut untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam secara menyeluruh, baik dalam layanan eksternal maupun pengelolaan internal organisasi.

Berdasarkan data yang dipublikasikan pada web resmi Visit Beautiful West Sumatra, terdapat sepuluh hotel berlabel syariah yang beroperasi di Kota Padang, yaitu Hotel Rangkayo Basa, Hotel Guesthouse Rangkayo Basa, Hotel Prima Syariah, Hotel Nabawy, Hotel Putra Mahkota, Hotel Aliva Syariah, Hotel Sriwijaya, Hotel Bunda, Hotel Al Ghani, dan Hotel Garuda. Namun demikian, tidak seluruh hotel tersebut dapat dijadikan objek penelitian. Dari sepuluh hotel yang teridentifikasi, hanya tujuh hotel yang dapat diteliti, sementara tiga hotel lainnya tidak memungkinkan untuk dijadikan objek penelitian karena sedang dalam proses renovasi serta adanya pihak manajemen untuk berpartisipasi dalam penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada tujuh hotel syariah yang memenuhi kriteria dan bersedia untuk diteliti yaitu Hotel Guesthouse Rangkayo Basa, Hotel Nabawy, Hotel Prima, Hotel Prima Syariah, Hotel Sriwijaya, Hotel Putra Mahkota Syariah, Dan Hotel Garuda.

Meskipun potensi pasar besar, hotel syariah di kota Padang menghadapi tantangan operasional dalam menjaga konsistensi nilai-nilai syariah yang dijanjikan. hal ini dapat dinilai berdasarkan Observasi Awal yang dilakukan pada hotel syariah di kota Padang pada tanggal 5 sampai 9 Desember 2025. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami pada hotel syariah di Kota Padang telah diterapkan dengan cukup baik, Namun masih ditemukan sejumlah permasalahan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara penerapan nilai-nilai Islami secara normatif dengan dampaknya terhadap komitmen organisasi karyawan. Secara konseptual, kepemimpinan Islami yang berlandaskan prinsip amanah, adil, hikmah, dan keteladanan seharusnya mampu membentuk budaya organisasi Islami yang kuat dan pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi.

Permasalahan pertama terletak pada variabel Kepemimpinan Islami. Meskipun pimpinan dinilai telah menunjukkan sikap adil dan amanah, implementasi kepemimpinan tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan sistem manajerial yang terstruktur untuk memperkuat keterlibatan emosional karyawan. Keteladanan personal pemimpin memang telah terlihat, namun belum seluruh hotel memiliki mekanisme formal yang mampu mentransformasikan nilai kepemimpinan tersebut menjadi kebijakan yang berkelanjutan, seperti program pembinaan rutin, sistem evaluasi berbasis nilai Islami, atau pengembangan karier berbasis kompetensi dan spiritualitas. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah kepemimpinan Islami yang diterapkan masih bersifat individual (personal leadership) dan belum sepenuhnya terinstitusionalisasi dalam sistem organisasi.

Kepemimpinan Islami memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi Islam. Budaya organisasi Islam mencerminkan nilai, norma, dan perilaku kerja yang bersumber dari ajaran Islam dan dijalankan secara kolektif oleh anggota organisasi. Rahman dan Mas'ud (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan Islam yang konsisten mampu membangun budaya organisasi yang berorientasi pada etika, kejujuran, dan Tanggung jawab spiritual. Fenomena yang muncul dari hasil observasi Komitmen Organisasi yaitu Perkembangan hotel syariah di Kota Padang menunjukkan adanya usaha manajemen untuk mengimplementasikan ajaran Islam tidak hanya dalam layanan kepada pengunjung, tetapi juga dalam pengelolaan staf. Berdasarkan pengamatan terhadap manajemen di tujuh hotel syariah, terungkap bahwa beberapa hotel telah berusaha menumbuhkan rasa kepemilikan dan kebanggaan di antara karyawan dengan membiasakan nilai-nilai Islam, pendekatan kekeluargaan, serta menciptakan suasana kerja yang sesuai dengan agama. Hal ini tergambar dari adanya kegiatan keagamaan, komunikasi yang relatif harmonis dalam pekerjaan, serta usaha untuk menjaga etika dan sikap kerja sesuai dengan prinsip syariah.

Selain Komitmen Organisasi, Budaya organisasi Islam yang kuat diyakini dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas, keterlibatan, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Mustari (2022) menegaskan bahwa internalisasi budaya organisasi Islami berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan Hasil Observasi awal yang dilakukan di sepuluh hotel syariah, terlihat bahwa Budaya Organisasi Islam penerapan nilai-nilai Islam dalam operasional hotel belum sepenuhnya seragam dan konsisten. Meskipun semua hotel secara resmi mengusung konsep syariah, terdapat variasi dalam tingkat pelaksanaan di berbagai bidang manajemen dan operasional. Perbedaan ini menunjukkan bahwa penerapan konsep hotel syariah sangat tergantung pada kebijakan internal dan tingkat komitmen manajemen masing-masing hotel.

Penerapan nilai-nilai keislaman dalam aktivitas sehari-hari dan pengembangan sumber daya manusia. Hotel syariah telah berhasil menciptakan budaya kerja Islami yang menekankan pada

kejujuran, disiplin, dan etika pelayanan, tetapi ada juga hotel yang masih belum memiliki cara pemantauan dan pembiasaan nilai tersebut yang terstruktur, sehingga masih belum ada sanksi yang tegas ketika karyawan membuat kesalahan yang melenceng dari nilai-nilai tersebut. Hal yang sama juga terlihat pada pelatihan etika kerja Islami, di mana hanya beberapa hotel yang mengadakan pelatihan formal, sedangkan hotel lainnya masih bergantung pada arahan umum dari pimpinan tanpa adanya program pendidikan yang berkelanjutan. Seperti Hotel Prima Syariah, Hotel Prima, Hotel Nabawy, Hotel Putra Mahkota dan Hotel Garuda. Dalam memfasilitasi ibadah karyawan beberapa hotel menyediakan mushalla di dalam hotel guna mempermudah karyawan beribadah tepat waktu seperti hotel.

Berdasarkan Observasi Beberapa hotel memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang berbasis syariah yang sudah tertulis, sementara hotel lainnya belum memiliki petunjuk tertulis, sehingga penerapan nilai syariah masih bersifat tidak resmi. Berikut hotel yang memiliki SOP tertulis yaitu Hotel Sriwijaya, Hotel Putra Mahkota, Hotel Nabawy, Sedangkan tiga hotel lainnya belum memiliki SOP tertulis. Selain itu, gaya kepemimpinan Islami juga bervariasi, di mana beberapa pemimpin telah memberikan contoh yang baik dan mengutamakan musyawarah seperti pada hotel Prima, namun pada beberapa hotel lainnya, pengambilan keputusan masih cenderung dilakukan secara terpusat sehingga keterlibatan karyawan dalam proses musyawarah belum optimal.

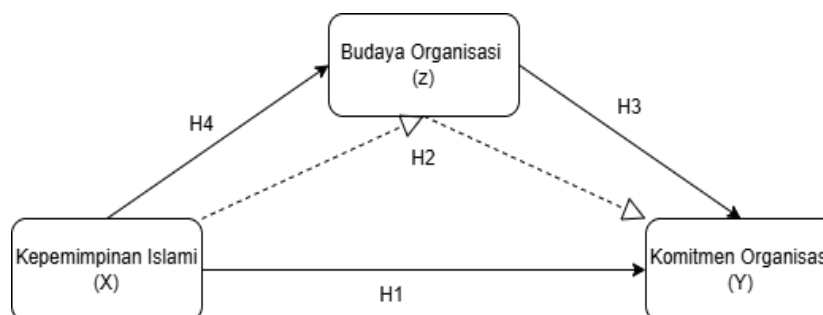
Selanjutnya, dalam hal hubungan eksternal dan tanggung jawab sosial, belum semua hotel syariah membangun kerja sama yang berkelanjutan dengan komunitas Islam, masjid, dan usaha kecil menengah halal. Sebagian hotel seperti hotel Guesthouse rangkayo basa, Meskipun semua hotel telah menerapkan prinsip kebersihan dan kehalalan (halalan thayyibah), penerapan praktik ramah lingkungan (green practices) masih berbeda-beda. Hidayat et al, (2025) Begitu juga dengan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang memiliki nilai Islami, di mana hotel Guesthouse Rangkayo Basa, telah melaksanakan program tersebut secara aktif, sementara hotel lainnya belum menjadikannya sebagai program rutin yang terencana. Budaya organisasi Islami memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari budaya organisasi konvensional. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam untuk memahami bagaimana budaya organisasi Islami dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks yang berbeda. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh lagi mengenai pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi islam sebagai variabel mediasi.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Albrecht, *et al.*, (2025), komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis antara individu dan organisasi. Pengertian mengenai komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Menurut Edison, (2020) Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Halim (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan Islami merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok dengan mengedepankan prinsip-prinsip Islam seperti amanah, keadilan ('adl), kejujuran (sidq), dan musyawarah (shūrā). Prinsip-prinsip tersebut menjadi landasan utama dalam setiap pengambilan keputusan dan tindakan pemimpin. Halim, (2021) Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak hanya menekankan pada hasil akhir, tetapi juga pada cara dan proses yang sesuai dengan nilai-nilai etika Islam.

Mariyanti, Husin, dan Lenggogeni, (2020) Menyatakan Budaya organisasi Islam berasal dari Alquran dan Sunnah. Budaya organisasi Islam merupakan proses tramisi dan berbagai filosofi, visi, misi, nilai, keyakinan, norma, pengetahuan dan ketrampilan antara anggota organisasi, Alquran dan Sunnah untuk mencapai tujuan organisasi dengan lancar dan efisien, sehingga mendapatkan kepuasan Allah SWT.



Gambar 1
Kerangka Berfikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada studi Hotel Syariah di Kota Padang.

H2: Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi Islam pada studi Hotel Syariah di Kota Padang.

H3: Budaya Organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada studi Hotel Syariah di Kota Padang.

H4: Budaya Organisasi Islam memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi pada studi Hotel Syariah di Kota Padang.

METODE

Populasi dan Sampel

Menurut Burhan Bungin, (2006) mendefinisikan bahwa populasi Populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Adapun daftar hotel syariah yang menjadi sampel penelitian yang mencatat terdapat hotel syariah aktif di Kota Padang, dengan rincian jumlah karyawan sebagai berikut:

Tabel 1 Populasi

No	Nama Hotel Syariah	Jumlah Karyawan
1.	Guesthouse Rangkayo Basa	7
2.	Hotel Nabawy	3
3.	Hotel Prima	6
4.	Hotel Prima Syariah	5
5.	Hotel Sriwijaya	19
6.	Hotel Putra Mahkota Syariah	5
7.	Hotel Garuda	10
8.	Hotel Bunda	Limited Access Organization
9.	Hotel Al Ghani	Limited Access Organization
10.	Hotel Aliva Syariah	Limited Access Organization

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di hotel-hotel syariah yang berada di Kota Padang dengan jumlah 55 orang.

Menurut Hair et al. (2024), sampel merupakan subset dari populasi yang digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk memperoleh data yang representatif, dengan mempertimbangkan ukuran sampel, teknik pengambilan sampel, serta kekuatan analisis statistik agar hasil penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari

semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Syariah di Kota Padang yang berjumlah 55 Orang.

Uji Model Pengukuran *Outer Model*

Kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Menurut Hair et al, (2021) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* (*Cronbach's Alpha*).

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Mengevaluasi model *structural* dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada *t test* yang diperoleh dari proses *bootstrapping*. Interpretasi nilai *R2* sama dengan interpretasi *R2 regresi linear*, yaitu besarnya variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t-statistik* atau *t-hitung* dibandingkan dengan *t-tabel* pada α 5%. Jika *t-statistik/t-hitung* < *t-tabel* pada α 5%, maka H_0 ditolak dan jika *t-statistik/t-hitung* > *t-tabel* pada α 5%, maka H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden penelitian. Pada penelitian ini terdapat 55 kuesioner yang disebarkan kepada 55 orang responden yang akan dikelompokkan dalam karakteristik atau gambaran umum responden.

Tabel 2
Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

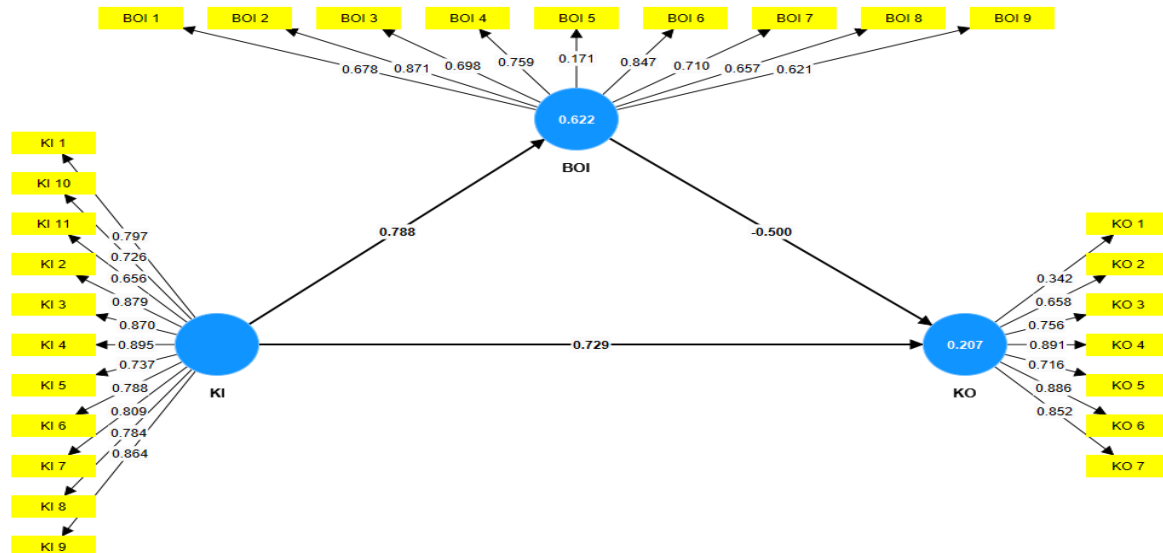
No	Kuesioner	Jumlah	Presentasi %
1	Kuesioner yang didistribusikan	55	55
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (catat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	55	55

Hasil Uji Convergent Validity

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item *Reliability* (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. *Loading factor* adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai *loading factor* lebih besar dari 0,6 dikatakan valid. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 4 hasil *loading factor* variabel.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Tahap Awal

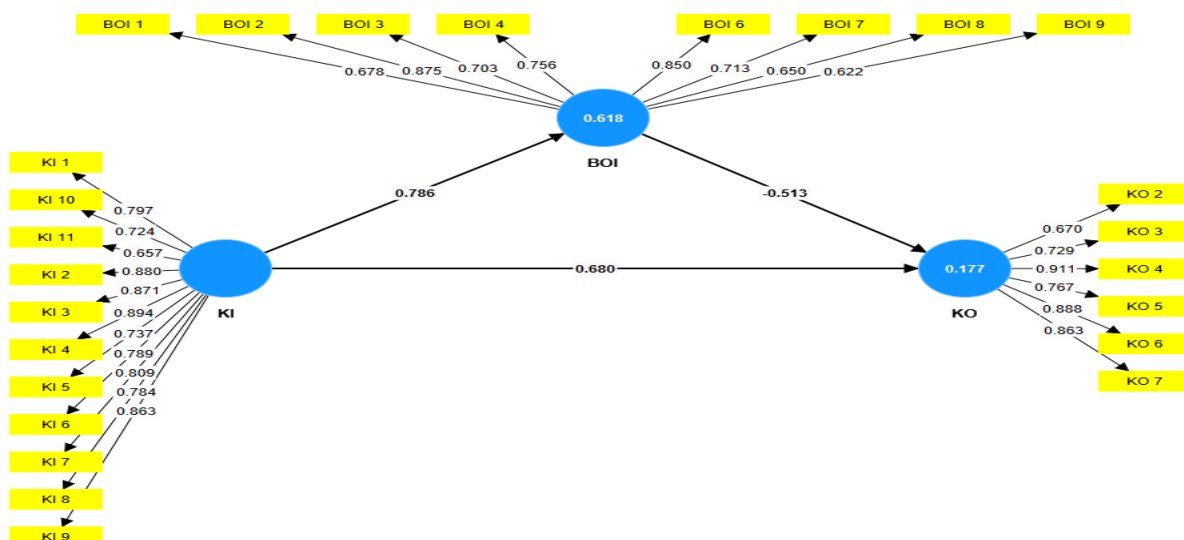
Dalam penelitian ini kemudian dilakukan pengujian model dengan cara menguji validitas dan reliabilitasnya. Pada tahap pertama, seluruh indikator dimasukkan ke dalam model dan dilakukan proses algoritma PLS untuk melihat nilai outer loading masing-masing indikator. Berikut pada gambar merupakan model pengukuran *outer model* menggunakan SmartPls.



Gambar 2
Outer Model (Tahap Awal)

Pengujian Outer Model Tahap Dua (Setelah Eliminasi Indikator)

Setelah indikator dengan nilai outer loading rendah dihapus, dilakukan pengolahan ulang model menggunakan SmartPLS., diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 3
Outer Model (Tahap Dua)

Pengujian Outer Kepemimpinan Islami (X)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :

Tabel 3
Outer Loadings Kepemimpinan Islami (X)

No	Outer Loadings	Keterangan
KI.1	0.797	Valid
KI.2	0.880	Valid
KI.3	0.871	Valid
KI.4	0.894	Valid
KI.5	0.737	Valid
KI.6	0.789	Valid
KI.7	0.809	Valid
KI.8	0.784	Valid
KI.9	0.863	Valid
KI.10	0.724	Valid
KI.11	0.657	Valid

Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* diatas 0,6 dengan demikian Gaya Kepemimpinan Islami valid.

Pengujian Outer Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :

Tabel 4
Outer Loadings Komitmen Organisasi (Y)

No	Outer Loadings	Keterangan
KO.1	0.342	Tidak Valid
KO.2	0.670	Valid
KO.3	0.729	Valid
KO.4	0.911	Valid
KO.5	0.767	Valid
KO.6	0.888	Valid
KO.7	0.863	Valid

Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* diatas 0,6 dengan demikian Komitmen Organisasi (Y) variabel KO.2, KO.3, KO.4, KO.5, KO.6, KO.7 Valid.

Pengujian Outer Budaya Organisasi Islam (Z)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :

Tabel 5
Outer loadings Budaya Organisasi Islam (Z)

No	Outer Loadings	Keterangan
BOI.1	0.678	Valid
BOI.2	0.875	Valid
BOI.3	0.703	Valid
BOI.4	0.756	Valid
BOI.5	0.171	Tidak Valid
BOI.6	0.850	Valid
BOI.7	0.713	Valid
BOI.8	0.650	Valid
BOI.9	0.622	Valid

Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* diatas 0,6 dengan demikian Budaya Organisasi Islam (Z) Variabel BOI.1, BOI.2, BOI.3, BOI.4, BOI.6, BOI.7, BOI.8, BOI. 9 Valid.

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Setelah mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant exctracted* (AVE) untuk masing-masing indikator. Ghazali & Latan, (2020) Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Adapun hasil dari *average variant extracted* (AVE) dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 6
Hasil Average Variant Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE
1	Kepemimpinan Islami	0.542
2	Komitmen Organisasi	0.646
3	Budaya Organisasi Islam	0.655

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

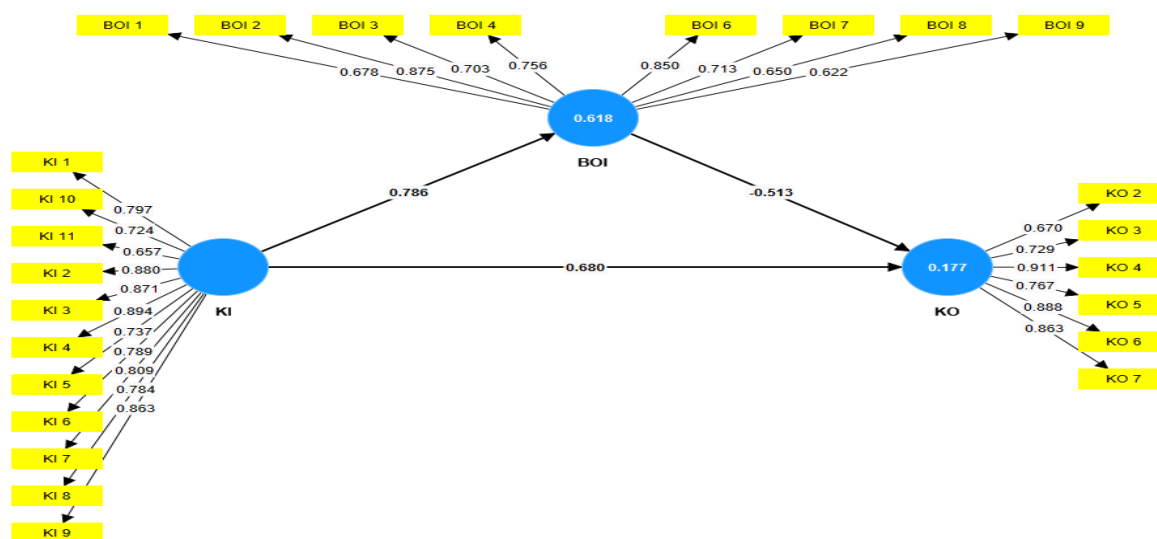
Tabel 7
Nilai Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan Islami	0.879	0.890
Komitmen Organisasi	0.944	0.949
Budaya Organisasi Islam	0.897	0.923

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 7 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baikatau reliable.

Hasil Inner Model

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan *melihat R-square* (reliabilitas indikator) untuk kontrak dependen dan nilai *t- statistic* dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *R- square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Hair et al., (2017) Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Adapun model inner model dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4
Inner Model

Hasil Uji *R-Square*

Analisis Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Hasil Pengujian R²

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Budaya Organisasi Islam (Z)	0.618	0.611
Komitmen Organisasi (Y)	0.177	0.145

Berdasarkan Tabel, nilai R-Square untuk variabel Budaya Organisasi Islam (Z) sebesar 0,618 menunjukkan bahwa 61,8% variasi Budaya Organisasi Islam dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Islami, sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, sehingga kemampuan model dalam menjelaskan variabel ini tergolong moderat mendekati kuat. Sementara itu, nilai R-Square Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,177 menunjukkan bahwa 17,7% variasi Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islam, sedangkan 82,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, sehingga kemampuan model dalam menjelaskan Komitmen Organisasi masih tergolong lemah.

Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Ghazali, I., & Latan, (2020) Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini :

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pertanyaan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
H1	Kepemimpinan Islami (X) berpengaruh terhadap Budaya Organisasi Islam (Z) pada Hotel Syariah di Kota Padang.	0,786	(13,922 > 1,96)	(0,000 < 0,05)	Diterima, Karena nilai T-statistik sebesar 13,922 > 1,96 dan P-value 0,000 < 0,05, sehingga pengaruhnya positif dan signifikan.
H2	Budaya Organisasi Islam (Z) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Hotel Syariah di Kota Padang.	-0,513	(2,661 > 1,96)	(0,008 < 0,05)	Diterima, Karena nilai T-statistik sebesar 2,661 > 1,96 dan P-value 0,008 < 0,05, sehingga pengaruhnya signifikan dengan arah negatif.

H3	Kepemimpinan Islami (X) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Hotel Syariah di Kota Padang.	0,680	(2,724 > 1,96)	(0,006 < 0,050).	Diterima, Karena T-statistik > 1,96 dan P-value < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan.
H4	Budaya Organisasi Islam (Z) memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami (X) terhadap Komitmen Organisasi pada Hotel Syariah di Kota Padang.	-0,403	2,526	0,012	Diterima Karena T-statistik 2,526 > 1,96 dan P-value 0,012 < 0,05, sehingga pengaruh tidak langsung signifikan.

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami (X) terhadap Budaya Organisasi Islam (Z)

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat diperoleh nilai koefisien sebesar 0,786 yang menunjukkan arah hubungan positif. Nilai T-statistik sebesar 13,922 lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi Islam, sehingga H1 dinyatakan diterima. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan Islami dalam organisasi, maka semakin kuat pula budaya organisasi Islam yang terbentuk. Secara teoritis, pemimpin memiliki peran sentral dalam membentuk, menanamkan, dan memperkuat nilai-nilai organisasi melalui keteladanan, kebijakan, serta pola komunikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Yusuf dan Fauzi (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual dalam industri hotel syariah berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang sesuai dengan prinsip syariah. Penelitian yang dilakukan oleh Efrina (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islami mampu memperkuat sistem nilai dan budaya kerja dalam organisasi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Islam (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hasil pengujian data menggunakan *SmartPLS* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,513 yang mengindikasikan arah hubungan negatif. Nilai T-statistik sebesar 2,661 > 1,96 dan P-value sebesar 0,008 < 0,05, sehingga menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan arah hubungan negatif. Dengan demikian, H2 diterima, namun menunjukkan hubungan yang berlawanan arah. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi Islam di hotel syariah Kota Padang belum sepenuhnya dirasakan secara optimal oleh karyawan. Meskipun nilai-nilai Islam telah diterapkan dalam lingkungan kerja, masih terdapat adanya ketidaksesuaian antara penerapan nilai religius dengan harapan karyawan terhadap aspek kesejahteraan, penghargaan kerja, serta keterlibatan dalam organisasi. Kondisi tersebut dapat menyebabkan budaya organisasi Islam belum mampu meningkatkan keterikatan emosional karyawan secara maksimal, sehingga berdampak pada rendahnya komitmen organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan Ahmad dan Omar (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berbasis nilai religius dapat berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen afektif ketika terjadi ketidaksesuaian nilai (*value incongruence*) antara individu dan organisasi. Ketidaksesuaian tersebut dapat menimbulkan tekanan normatif sehingga menurunkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan Islami (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat diperoleh nilai koefisien sebesar 0,680 yang menunjukkan arah hubungan positif. Nilai T-statistik sebesar 2,724 lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H3 dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Adiba (2021) menemukan bahwa kepemimpinan Islami meningkatkan komitmen afektif dan normatif karyawan pada lembaga keuangan syariah. Karyawan merasa memiliki kewajiban moral dan emosional untuk tetap berada dalam organisasi karena pemimpin dipandang adil dan bertanggung jawab.

4. Pengaruh Kepemimpinan Islami (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Budaya Organisasi Islam (Z) sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat diperoleh nilai koefisien sebesar -0,403 dengan nilai T-statistik sebesar 2,526 yang lebih besar dari 1,96 serta nilai P-value sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi melalui budaya organisasi Islam adalah signifikan, sehingga H4 dinyatakan diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi Islam berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan Islami dan komitmen organisasi. Namun, arah koefisien yang negatif menunjukkan bahwa mediasi yang terjadi bersifat negatif. Rendahnya tingkat komitmen karyawan dapat disebabkan oleh adanya persepsi ketimpangan dalam organisasi. Karyawan menilai bahwa terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan organisasi dan pemenuhan hak-hak dasar yang seharusnya diterima. Di satu sisi, pihak manajemen menekankan penerapan nilai-nilai religius dalam perilaku kerja, seperti keharusan menampilkan sikap yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Namun, di sisi lain, pemenuhan hak-hak karyawan, seperti pemberian kompensasi yang layak, belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan persepsi negatif di kalangan karyawan, di mana nilai-nilai Islam lebih dipandang sebagai bentuk implementasi normatif dalam etika kerja, namun belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku organisasi dan hubungan kerja bukan sebagai prinsip yang diimplementasikan secara menyeluruh untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Akibatnya, hal ini dapat menurunkan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya komitmen organisasi.

Nasution (2020) menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen normatif pegawai pada organisasi berbasis syariah. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi jalur strategis dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap sikap organisasi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi dengan Budaya Organisasi Islam sebagai variabel mediasi pada hotel syariah di Kota Padang, maka dapat ditarik kesimpulan. Adalah Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi Islam pada hotel syariah di Kota Padang, yang menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan Islami, maka semakin kuat budaya organisasi Islam yang terbentuk. Kepemimpinan Islami juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, sehingga peran pemimpin sangat penting dalam meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan arah negatif, yang menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai Islam belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Ketidaksesuaian tersebut menyebabkan menurunnya keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Budaya organisasi Islam terbukti mampu memediasi pengaruh kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi, sehingga menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dapat meningkatkan komitmen karyawan melalui pembentukan budaya organisasi Islam yang lebih baik.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Manajemen Hotel Syariah di Kota Padang

- Disarankan untuk memperkuat sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada employee engagement dan perceived organizational support, melalui penerapan sistem penghargaan yang adil, pengembangan karier yang jelas, program pembinaan spiritual yang berkelanjutan, serta penyusunan dan implementasi SOP berbasis syariah secara konsisten. Dengan demikian, nilai-nilai Islam tidak hanya menjadi identitas organisasi, tetapi juga terinternalisasi dalam perilaku kerja dan pengalaman kerja karyawan sehari-hari.
- Disarankan untuk meningkatkan kualitas praktik manajemen sumber daya manusia berbasis syariah melalui penguatan sistem penghargaan dan pengakuan (reward and recognition), pengembangan kompetensi, pembinaan spiritual secara berkelanjutan, serta penerapan SOP syariah yang konsisten. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

2. Bagi Pimpinan Hotel

Pimpinan diharapkan tidak hanya memberikan keteladanan secara personal, tetapi juga memastikan penerapan nilai keadilan, musyawarah, dan transparansi dalam setiap kebijakan. Hal ini penting agar budaya organisasi Islam dapat diterima secara positif oleh seluruh karyawan dan mampu meningkatkan komitmen organisasi.

3. Bagi Karyawan

Disarankan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya komitmen organisasi dengan bekerja secara optimal, bertanggung jawab, serta menjunjung tinggi nilai-nilai Islam dalam setiap pelaksanaan tugas.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja Islami. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan jumlah sampel dan objek yang lebih luas agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

REFERENSI

- Adiba, F. D. (2021). Kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. *Jurnal Sains Manajemen Indonesia*, 8(1), 26–30.
- Ahmad, R., & Omar, Z. (2022). Religious organizational culture and employee outcomes: The role of value congruence. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(4), 612–629. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2021-0061>
- Battour, M., & Ismail, M. (2020). Hygiene from the heart: The rise of sharia compliant hotel in Indonesia after COVID-19 pandemic. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Efrina. (2024). Pengaruh kepemimpinan Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 8(1), 112–123.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2024). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*.
- Hidayat, T., Siregar, M., & Pratama, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada institusi pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 45–59.
- Jaelani, A. (2017). *Halal tourism industry in Indonesia: Potential and prospects*. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 25–34. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/4492>
- Mariyanti, E., & Husin. (2020). Organizational commitment as mediating the relationship between spiritual leadership and sharia hotels performance. *Journal of Islamic Marketing*, 11(4), 987–1002.

- M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2006).
- Mustari, M. (2022). *Kontribusi Budaya Organisasi Islami dalam Upaya Meningkatkan Kinerja*. 2(2), 167–176.
- Nasution, R. (2020). Peran budaya organisasi dalam memediasi hubungan kepemimpinan dan komitmen pegawai pada organisasi berbasis syariah. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 6(1), 45–59.
- Rahmawati, dkk. (2022). Pengembangan hotel syariah dalam tinjauan ekonomi Islam dan maqashid syariah. *Jurnal Mu'allim*.
- Rahman, & Mas'ud. (2022). Pengembangan hotel syariah dalam tinjauan ekonomi Islam dan maqashid syariah.
- Rahman, M. K., Rana, M. S., & Hoque, M. N. (2020). *The role of halal tourism in the development of tourism industry*. *Tourism Review*, 75(4), 621–635. <https://doi.org/10.1108/TR-07-2019-0262>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2024). Partial least squares structural equation modeling. *Handbook of Market Research*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4>
- Yusuf, & Fauzi. (2023). Spiritual leadership and organizational culture in sharia hospitality industry. *At-Tawazun: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(3), 371–384.