



PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP DAN ISLAMIC WORK MOTIVATION TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PUNAKAWAN INSPIRA INDONESIA

Rindy Novitasari

Universitas Alma Ata Yogyakarta

Ahmad Yunadi

Universitas Alma Ata Yogyakarta

Korespondensi penulis: 212200301@almaata.ac.id

Abstrak. *Problems in managing the quality of human resources remain a challenge for many companies in Indonesia. Employee job satisfaction plays an important role in improving the quality of human resources. However, in the effort to achieve optimal job satisfaction, there are various influencing factors, including the job itself, salary, supervision, relationships with colleagues, and promotion opportunities. This study aims to examine the effect of Islamic Leadership and Islamic Work Motivation on employee job satisfaction at PT. Punakawan Inspira Indonesia. This research employs a quantitative approach with an associative method. Primary data were collected cross-sectionally through the distribution of questionnaires to the entire research population, resulting in 54 respondents. The data analysis techniques used include the Spearman Rank test and ordinal regression with the assistance of SPSS version 30 software. The results of the study indicate that: (1) Based on the Spearman Rank test, Islamic Leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction. (2) The Spearman Rank test also shows that Islamic Work Motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. (3) The ordinal regression test shows that both variables simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction.*

Keywords: *Islamic Leadership, Islamic Work Motivation, Job Satisfaction*

Abstrak. Permasalahan dalam pengelolaan kualitas sumber daya manusia masih menjadi tantangan bagi sejumlah perusahaan di Indonesia. Kepuasan kerja karyawan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, dalam upaya mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi, di antaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan promosi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh *Islamic Leadership* dan *Islamic Work Motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Punakawan Inspira Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data primer diperoleh secara *cross-section* melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi penelitian yang menghasilkan 54 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji *Rank Spearman* dan regresi ordinal dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pada uji *rank spearman Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Pada uji *rank spearman Islamic Work Motivation* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Pada uji regresi ordinal menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Islamic Leadership, Islamic Work Motivation, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki keterikatan kerja yang tinggi. SDM yang berkualitas menjadi elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena mereka mengelola, mengarahkan, dan menggerakkan proses bisnis (Bukit, 2017). Oleh karena itu, penerapan manajemen SDM (MSDM) yang baik sangat penting untuk menciptakan kepuasan kerja dan produktivitas (Batjo & Shaleh, 2018; Kapur, 2020).

Salah satu tantangan besar dalam MSDM adalah mempertahankan karyawan yang puas dan termotivasi. Banyak perusahaan masih mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah akibat lemahnya kepemimpinan dan kurangnya perhatian terhadap kebutuhan karyawan (Restanti dkk., 2020). Padahal, kepemimpinan memiliki peran vital dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Puspitasari, 2019), apalagi dalam pendekatan Islam, kepemimpinan adalah amanah yang tidak hanya dipertanggungjawabkan di dunia, tetapi juga di hadapan Allah SWT (Hakim, 2007).

Motivasi kerja juga menjadi pilar penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Motivasi yang lahir dari nilai-nilai keislaman diyakini mampu meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan (Kuswati, 2020). PT. Punakawan Inspira Indonesia merupakan perusahaan jasa layanan pernikahan yang menerapkan prinsip-prinsip Islami dalam praktik kerjanya. Namun, meskipun pendekatan Islami telah dijalankan, perusahaan ini tetap menghadapi fenomena resign yang meningkat sejak tahun 2022, sehingga menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas *Islamic Leadership* dan *Islamic Work Motivation* dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Islamic Leadership* dan *Islamic Work Motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Punakawan Inspira Indonesia. Penelitian ini penting dilakukan mengingat masih terbatasnya kajian yang secara khusus mengangkat nilai-nilai Islami dalam kepemimpinan dan motivasi kerja di sektor jasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Islamic Leadership* dan *Islamic Work Motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT. Punakawan Inspira Indonesia yang berlokasi di Jl. Sugeng Jeroni No. 48A, Yogyakarta, pada semester 7 sampai 8 tahun ajaran 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Punakawan Inspira Indonesia yang berjumlah 54 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu *Islamic Leadership* (X1) berdasarkan indikator dari Mahazan, dkk. (2015) dan *Islamic Work Motivation* (X2) mengacu pada Tika (2006), serta variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) berdasarkan Robbins & Judge (2013). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert (1–4) dan observasi langsung di lokasi penelitian. Instrumen telah melalui uji validitas dengan *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Data yang terkumpul dianalisis dengan bantuan SPSS versi 30. Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, data dinyatakan tidak berdistribusi normal, sehingga digunakan uji Korelasi Spearman dan Regresi Ordinal. Analisis regresi mencakup pengujian *Model Fitting Information*, *Goodness-of-Fit*, *Pseudo R-Square (Nagelkerke)*, serta *Parameter Estimates* melalui uji *Wald*, dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini sebanyak 54 karyawan PT. Punakawan Inspira Indonesia. Kuesioner penelitian ini terdiri dari bagian yaitu identitas responden dan 30 butir pernyataan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
17 – 20 Tahun	5	9,3%
21 – 24 Tahun	28	51,9%

25 – 28 Tahun	21	38,9%
Total	54	100%

Sumber : Data Primer Telah Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 54 kuesioner yang telah disebar kepada karyawan didapatkan usia responden didominasi oleh responden yang berusia 21-24 tahun sebanyak 28 orang (51,9%) selanjutnya yang berusia 25-28 tahun sebanyak 21 orang (38,9%) selanjutnya 17-20 tahun sebanyak 5 orang (9,3%). Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 21-24 tahun dan yang paling sedikit berusia 17-20 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	14	25,9%
Perempuan	40	74,1%
Total	54	100%

Sumber: Data Primer Telah Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa dari sekitar 54 kuesioner yang telah disebar kepada karyawan diperoleh jenis kelamin responden didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang (74,1%) sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (25,9%). Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah	Presentase (%)
Karyawan Tetap	24	44,4%
Karyawan Kontrak	29	53,7%
Training	1	1,9%
Total	54	100%

Sumber: Data Primer Telah Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa dari sekitar 54 kuesioner yang telah disebar kepada karyawan diperoleh status karyawan responden didominasi oleh responden yang berstatus kerja kontrak sebanyak 29 orang (53,7%) selanjutnya responden yang berstatus kerja tetap sebanyak 24 orang (44,4%) selanjutnya responden yang berstatus training hanya 1 orang (1,9%). Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berstatus kerja kontrak.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Kisaran Total Gaji

Kisaran Total Gaji	Jumlah	Presentase (%)
Rp1-3 Juta	35	64,8%
Rp3-5 Juta	19	35,2%
Total	54	100%

Sumber: Data Primer Telah Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa dari sekitar 54 kuesioner yang telah disebar kepada karyawan diperoleh kisaran total gaji responden didominasi oleh responden yang berkisar total gaji Rp1-3 juta sebanyak 35 orang (64,8%) sedangkan responden yang berkisar total gaji Rp3-5 juta sebanyak 19 orang (35,2%). Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berkisar total gaji 1-3 juta.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
< 1 Tahun	17	31,5%
1-2 Tahun	15	27,8%
2-3 Tahun	4	7,4%
3-4 Tahun	13	24,1%
> 4 Tahun	5	9,3%
Total	54	100%

Sumber : Data Primer Telah Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa dari 54 kuesioner yang telah disebar kepada karyawan didapatkan lama bekerja didominasi oleh responden yang bekerja < 1 tahun sebanyak 17 orang (31,5%), selanjutnya yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 15 orang (27,8%), selanjutnya yang bekerja 3-4 tahun sebanyak 13 orang (24,1%), selanjutnya yang bekerja > 4 tahun sebanyak 5 orang (9,3%), selanjutnya yang bekerja 2-3 tahun sebanyak 4 orang (7,4%). Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang bekerja < 1 tahun dan yang paling sedikit 2-3 tahun.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai persepsi umum responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini terdiri dari *islamic leadership* (X₁) dengan 9 butir pernyataan dan *islamic work motivation* (X₂) dengan 12 butir pernyataan. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) dengan 9 butir pernyataan, maka untuk keseluruhan jumlah pernyataan dalam penelitian ini yaitu 30 pernyataan. Alternatif pilihan jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif *Islamic Leadership*

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X1.1	54	3.00	4.00	3.6852	.46880
X1.2	54	3.00	4.00	3.6481	.48203
X1.3	54	2.00	4.00	3.5926	.56697
X1.4	54	3.00	4.00	3.6296	.48744
X1.5	54	3.00	4.00	3.6667	.47583
X1.6	54	3.00	4.00	3.6481	.48203
X1.7	54	2.00	4.00	3.7222	.49208
X1.8	54	3.00	4.00	3.5926	.49597
X1.9	54	3.00	4.00	3.7593	.43155
<i>Valid N (listwise)</i>	54				

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 6, masing-masing indikator dari variabel *Islamic Leadership* (X1.1 hingga X1.9) diukur dari 54 responden. Skor minimum dan maksimum seluruh item berkisar antara 2 hingga 4, dengan nilai mean (rata-rata) antara 3.5926 hingga 3.7593, yang mengindikasikan bahwa secara umum responden cenderung menyetujui pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuisisioner *Islamic Leadership*.

**PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP DAN ISLAMIC WORK MOTIVATION TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PUNAKAWAN INSPIRA INDONESIA**

Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator X1.9 (3.7593), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat menyetujui pernyataan pada indikator tersebut, yang kemungkinan besar berkaitan dengan nilai-nilai kepemimpinan yang paling diapresiasi, seperti integritas atau keadilan pemimpin.

Nilai mean terendah muncul pada X1.3 dan X1.8 (masing-masing 3.5926), yang masih dalam kategori “Setuju”, namun menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap aspek ini sedikit lebih rendah dibanding indikator lainnya. Ini dapat menjadi perhatian lebih lanjut bagi manajemen, karena bisa jadi area ini kurang optimal diimplementasikan dalam kepemimpinan Islami di perusahaan.

Dari sisi standar deviasi (*Std. Deviation*), seluruh indikator memiliki nilai berkisar antara 0.43155 hingga 0.56697, yang berarti penyebaran data cukup rendah dan relatif homogen, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat persepsi antarresponden tidak jauh berbeda. Hal ini menunjukkan konsistensi dalam jawaban responden mengenai persepsi mereka terhadap kepemimpinan Islami yang dijalankan di PT Punakawan Inspira Indonesia.

Secara keseluruhan, nilai mean yang mendekati 4 dan standar deviasi yang rendah mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap implementasi *Islamic Leadership* berada pada tingkat yang positif dan stabil.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Deskriptif *Islamic Work Motivation*

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X2.1	54	3.00	4.00	3.8333	.37618
X2.2	54	3.00	4.00	3.8704	.33905
X2.3	54	3.00	4.00	3.7963	.40653
X2.4	54	3.00	4.00	3.8333	.37618
X2.5	54	2.00	4.00	3.7037	.50017
X2.6	54	3.00	4.00	3.7778	.41964
X2.7	54	2.00	4.00	3.6296	.52472
X2.8	54	2.00	4.00	3.6667	.51396
X2.9	54	3.00	4.00	3.7593	.43155
X2.10	54	3.00	4.00	3.8148	.39210
X2.11	54	3.00	4.00	3.8333	.37618
X2.12	54	3.00	4.00	3.8889	.31722
<i>Valid N (listwise)</i>	54				

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 7 responden, masing-masing indikator dalam variabel *Islamic Work Motivation* menunjukkan nilai minimum berkisar antara 2 hingga 3, dan nilai maksimum konsisten di angka 4. Ini menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan penilaian "Sangat Tidak Setuju" (nilai 1), serta mayoritas memberikan respon yang cenderung positif atau sangat positif terhadap pernyataan motivasi kerja berbasis nilai-nilai Islam.

Nilai mean (rata-rata) untuk seluruh indikator berada dalam rentang 3.6296 hingga 3.8889, yang menunjukkan bahwa secara umum responden setuju hingga sangat setuju terhadap elemen-elemen motivasi kerja Islami yang diukur dalam penelitian ini.

Indikator X2.12 memiliki mean tertinggi (3.8889) dengan standar deviasi terendah (0.31722), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden sangat sepakat terhadap

indikator ini dengan persepsi yang sangat konsisten. Ini menunjukkan aspek motivasi tersebut kemungkinan besar terkait motivasi ibadah atau akidah sangat kuat dirasakan oleh karyawan.

Sebaliknya, indikator X2.7 memiliki mean terendah (3.6296) dan standar deviasi tertinggi kedua (0.52472), yang menandakan bahwa terdapat lebih banyak variasi persepsi di antara responden terhadap aspek tersebut. Hal ini bisa menjadi perhatian khusus bagi organisasi untuk memperkuat elemen tersebut dalam strategi peningkatan motivasi kerja berbasis nilai Islam.

Standar deviasi secara umum berkisar antara 0.31722 hingga 0.52472, menunjukkan tingkat keragaman jawaban yang rendah hingga sedang. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi yang cukup seragam mengenai implementasi motivasi kerja dalam konteks Islam.

Hasil deskriptif ini menunjukkan bahwa *Islamic Work Motivation* di PT Punakawan Inspira Indonesia berada pada tingkat yang tinggi dan stabil, dengan indikator-indikator yang mendapat respons sangat positif dari responden. Motivasi kerja berbasis Islam diyakini telah diterapkan dengan baik dan diterima secara luas oleh karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Y.1	54	3.00	4.00	3.6296	.48744
Y.2	54	3.00	4.00	3.5370	.50331
Y.3	54	3.00	4.00	3.7407	.44234
Y.4	54	3.00	4.00	3.7037	.46091
Y.5	54	3.00	4.00	3.5926	.49597
Y.6	54	3.00	4.00	3.6481	.48203
Y.7	54	3.00	4.00	3.5926	.49597
Y.8	54	3.00	4.00	3.6296	.48744
Y.9	54	2.00	4.00	3.5370	.60541
<i>Valid N (listwise)</i>	54				

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja memiliki nilai minimum antara 2 hingga 3, dan nilai maksimum sebesar 4. Ini berarti bahwa tidak ada responden yang menjawab dengan "Sangat Tidak Setuju", dan sebagian besar memberikan jawaban dalam rentang Setuju hingga Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi.

Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator Y.3 (3.7407) yang menunjukkan bahwa aspek tersebut kemungkinan terkait dengan pengawasan atau supervisi dirasakan sangat memuaskan oleh mayoritas responden.

Nilai mean terendah terdapat pada indikator Y.2 dan Y.9 (masing-masing 3.5370). Terutama Y.9 yang memiliki nilai minimum 2 dan standar deviasi tertinggi (0.60541), mengindikasikan bahwa meskipun rata-rata responden setuju, ada keragaman persepsi yang cukup tinggi, dan beberapa karyawan merasa kurang puas terhadap aspek tersebut. Ini bisa jadi berkaitan dengan aspek promosi, kebijakan, atau pengembangan karier yang dinilai belum optimal.

Secara umum, nilai standar deviasi berada pada rentang 0.44 hingga 0.60, yang menunjukkan tingkat variasi jawaban responden yang sedang, artinya sebagian besar karyawan

memiliki persepsi yang relatif sama, tetapi terdapat beberapa variasi pandangan, terutama pada indikator dengan standar deviasi lebih tinggi seperti Y.9 dan Y.2.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Punakawan Inspira Indonesia cukup tinggi dan stabil, dengan rata-rata jawaban menunjukkan kecenderungan positif. Namun, terdapat beberapa aspek tertentu yang masih dapat ditingkatkan, khususnya pada indikator yang memiliki nilai mean rendah dan standar deviasi tinggi, karena menunjukkan adanya keragaman pendapat dan potensi ketidakpuasan pada aspek tertentu.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif di atas dapat digambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah Variabel *Islamic Leadership* (X1), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 27 sedangkan nilai maksimum sebesar 36, nilai rata-rata *Islamic Leadership* sebesar 32.9444 dan standar deviasi data *Islamic Leadership* adalah 3.37257. Variabel *Islamic Work Motivation* (X2), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 36 sedangkan nilai maksimum sebesar 48, nilai rata-rata *Islamic Work Motivation* sebesar 45.4074, dan standar deviasi data *Islamic Work Motivation* 3.85354. Variabel Kepuasan Kerja (Y), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 27 sedangkan nilai maksimum sebesar 36, nilai rata-rata Kepuasan Kerja sebesar 32.6111, dan standar deviasi data Kepuasan Kerja adalah 3.49888.

Uji Validitas

Uji validitas paada penelitian ini dilakukan secara statistik dengan *Pearson's Product Moment Coefficient*. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Jumlah data yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 54 responden dengan demikian nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,2681. Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel *Islamic Leadership*

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Islamic Leadership</i>	X1.1	0,765	0,2681	Valid
	X1.2	0,812	0,2681	Valid
	X1.3	0,629	0,2681	Valid
	X1.4	0,814	0,2681	Valid
	X1.5	0,858	0,2681	Valid
	X1.6	0,835	0,2681	Valid
	X1.7	0,718	0,2681	Valid
	X1.8	0,768	0,2681	Valid
	X1.9	0,753	0,2681	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel *Islamic Leadership* dinyatakan valid dalam uji validitas setelah melalui proses olah data statistic melalui IBM *Statistic*. Kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,2681 dan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel *Islamic Work Motivation*

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Islamic Work Motivation</i>	X2.1	0,712	0,2681	Valid
	X2.2	0,691	0,2681	Valid
	X2.3	0,861	0,2681	Valid

	X2.4	0,699	0,2681	Valid
	X2.5	0,759	0,2681	Valid
	X2.6	0,839	0,2681	Valid
	X2.7	0,860	0,2681	Valid
	X2.8	0,832	0,2681	Valid
	X2.9	0,655	0,2681	Valid
	X2.10	0,718	0,2681	Valid
	X2.11	0,763	0,2681	Valid
	X2.12	0,829	0,2681	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel *Islamic Work Motivation* dinyatakan valid dalam uji validitas setelah melalui proses olah data statistic melalui IBM *Statistic*. Kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,2681 dan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y.1	0,777	0,2681	Valid
	Y.2	0,742	0,2681	Valid
	Y.3	0,714	0,2681	Valid
	Y.4	0,840	0,2681	Valid
	Y.5	0,864	0,2681	Valid
	Y.6	0,734	0,2681	Valid
	Y.7	0,853	0,2681	Valid
	Y.8	0,832	0,2681	Valid
	Y.9	0,715	0,2681	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid dalam uji validitas setelah melalui proses olah data statistic melalui IBM *Statistic*. Kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,2681 dan taraf signifikansi 0,05.

Uji Reliabilitas

Untuk menilai keandalan kuesioner yang digunakan maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha*. Abalisis ini bertujuan untuk melihat korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Penggunaan item-item pernyataan sebagai indikator dari data variabel penelitian mewajibkan adanya suatu pengujian konsistensi menggunakan uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut efektif dan dapat dipercaya untuk memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien *Cronbach Alpha* apabila nilainya $> 0,70$. Jika derajat keandalan data lebih besar dari koefisien *Cronbach Alpha* (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Item	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Islamic Leadership	9	0,913	Reliabel
2.	Islamic Work Motivation	12	0,936	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	9	0,920	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan Tabel 12 menunjukkan bahwa semua nilai pada item *islamic leadership*, *islamic work motivation*, dan kepuasan kerja karyawan dapat dinyatakan reliabel atau reliabilitas diterima. Sehingga nilai setiap variabel dalam penelitian ini dapat dipercaya dan konsisten hasilnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui perangkat lunak SPSS versi 30. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi pada setiap variabel kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis dilanjutkan menggunakan uji Spearman dan regresi ordinal yang sesuai untuk data tidak normal dan berskala ordinal.

Uji Korelasi Rank Spearman

Uji korelasi *Rank-Spearman* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai Sig. (2-Tailed) $\geq \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima (tidak ada hubungan yang signifikan). Jika nilai Sig. (2-tailed) $\leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak (terdapat hubungan yang signifikan).

Berikut ini adalah hasil pengujian untuk korelasi *Rank-Spearman* tersebut:

Tabel 13. Hasil Uji Spearman Rank

Correlations					
			Islamic Leadership	Islamic Work Motivation	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Islamic Leadership	Correlation Coefficient	1.000	.585**	.790**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001
		N	54	54	54
	Islamic Work Motivation	Correlation Coefficient	.585**	1.000	.605**
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	<.001
		N	54	54	54
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.790**	.605**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.

**PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP DAN ISLAMIC WORK MOTIVATION TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PUNAKAWAN INSPIRA INDONESIA**

		N	54	54	54
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 13 hasil korelasi Spearman terhadap 54 responden dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Islamic Leadership* dengan Kepuasan Kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,790 dan signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan Islami yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, variabel *Islamic Work Motivation* juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja, dengan nilai korelasi sebesar 0,605 dan signifikansi < 0,001. Artinya, semakin besar motivasi kerja yang bersifat Islami, semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Regresi Ordinal

Analisis regresi ordinal digunakan ketika variabel yang dianalisis memiliki skala pengukuran minimal ordinal. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memperoleh model terbaik dan sederhana yang mampu menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara tepat (Ghozali, 2018). Hasil pengujian regresi ordinal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Case Processing Summary

Tabel 14. Case Processing Summary

<i>Case Processing Summary</i>			
		N	Marginal Percentage
Kepuasan Kerja	27	7	13.0%
	28	5	9.3%
	29	2	3.7%
	30	4	7.4%
	31	1	1.9%
	32	4	7.4%
	33	4	7.4%
	34	3	5.6%
	35	3	5.6%
	36	21	38.9%
<i>Islamic Leadership</i>	27	6	11.1%
	28	2	3.7%
	29	4	7.4%
	30	3	5.6%
	31	5	9.3%
	32	1	1.9%
	33	4	7.4%
	34	2	3.7%
	35	4	7.4%
	36	23	42.6%
	36	2	3.7%

**PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP DAN ISLAMIC WORK MOTIVATION TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PUNAKAWAN INSPIRA INDONESIA**

<i>Islamic Work Motivation</i>	37	1	1.9%
	38	2	3.7%
	39	1	1.9%
	40	4	7.4%
	41	2	3.7%
	43	3	5.6%
	44	1	1.9%
	46	2	3.7%
	47	7	13.0%
	48	29	53.7%
<i>Valid</i>		54	100.0%
<i>Missing</i>		0	
<i>Total</i>		54	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Tabel 14 *Case Processing Summary* di atas menunjukkan bahwa terdapat data 54 responden dengan seluruh data valid dan tidak ada yang tergolong dalam kolom missing (0). Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan dengan kategori rendah sebanyak 14 responden (25,9%), kategori sedang sebanyak 10 responden (18,5%), dan kategori tinggi sebanyak 30 responden (55,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Pada variabel *Islamic Leadership*, responden dengan skor pada kategori rendah sebanyak 15 responden (27,8%), kategori sedang sebanyak 13 responden (24,1%), dan kategori tinggi sebanyak 26 responden (48,1%). Data ini mengindikasikan bahwa hampir setengah responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap leadership Islami di lingkungan kerja mereka. Sedangkan pada variabel *Islamic Work Motivation* pada kategori rendah 11 responden (20,4%), kategori sedang 14 responden (25,9%), dan kategori tinggi 29 responden (53,7%),. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berdasarkan prinsip Islam cukup dominan di kalangan responden.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Kepuasan Kerja, *Islamic Leadership*, dan *Islamic Work Motivation*, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menunjukkan tingkat yang cukup baik pada ketiga variabel tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa praktik kepemimpinan Islami dan motivasi kerja Islami yang diterapkan di perusahaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kategori tinggi pada variabel *Islamic Leadership* dan *Islamic Work Motivation* menunjukkan bahwa banyak karyawan merasakan nilai-nilai kepemimpinan dan motivasi kerja yang selaras dengan prinsip Islam, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Sedangkan tingkat kepuasan kerja yang mayoritas termasuk kategori tinggi memperkuat hubungan positif antar variabel.

Kondisi ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *Islamic Leadership* dan *Islamic Work Motivation* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, perusahaan dianjurkan untuk terus mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan dan motivasi berbasis Islam guna mempertahankan dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Uji Simultan (Model Fitting Information)

Tabel 15. Model Fitting Information

Model Fitting Information				
<i>Model</i>	<i>-2 Log Likelihood</i>	<i>Chi-Square</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Intercept Only</i>	178.839			
<i>Final</i>	105.579	73.260	19	<.001
<i>Link function: Logit.</i>				

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 15, tabel *model fitting information* menunjukkan bahwa nilai *2-log likelihood* awal tanpa memasukan variabel independen (*intercept only*) nilainya sebesar 178.839. Sedangkan nilai *-2log likelihood* dengan memasukan variabel independen ke model (*final*) sebesar 105.579. Terjadi perubahan nilai ini merupakan nilai chisquare yaitu 73.260 dan pada kolom sig sebesar <0,001 yang berarti model signifikan menunjukkan bahwa model dengan variabel independen secara statistik lebih baik dibandingkan model tanpa variabel independen. Dengan kata lain, model regresi ordinal yang memasukkan variabel *Islamic Leadership* dan *Islamic Work Motivation* secara signifikan meningkatkan kemampuan prediksi terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Kecocokan Model (Goodness-of-Fit)

Tabel 16. Goodness-of-Fit

Goodness-of-Fit			
	<i>Chi-Square</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Pearson</i>	171.893	224	.996
<i>Deviance</i>	89.274	224	1.000
<i>Link function: Logit.</i>			

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan Tabel 16 hasil uji *Goodness-of-Fit* pada uji *Pearson Chi-Square* diperoleh nilai *Chi-Square* sebesar 171.893 dengan derajat kebebasan (*df*) 224 dan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,996. Sementara pada uji *Deviance Chi-Square* didapat nilai sebesar 89.274 dengan *df* 224 dan nilai signifikansi 1,000. Nilai signifikansi pada kedua uji tersebut jauh lebih besar dari 0,05 (*Sig. ≥ 0,05*), yang mengindikasikan bahwa model regresi ordinal yang dibangun sesuai (*fit*) dengan data yang ada. Dengan kata lain, tidak terdapat perbedaan signifikan antara model dengan data aktual sehingga model dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (*Islamic Leadership* dan *Islamic Work Motivation*) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Kesimpulan ini memperkuat bahwa model regresi ordinal layak dan valid untuk digunakan dalam pengujian pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini.

Uji Pseudo R-Square

Tabel 17. Pseudo R-Square

Pseudo R-Square	
<i>Cox and Snell</i>	.742
<i>Nagelkerke</i>	.758

**PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP DAN ISLAMIC WORK MOTIVATION TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PUNAKAWAN INSPIRA INDONESIA**

<i>McFadden</i>	.348
<i>Link function: Logit.</i>	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 17 hasil *Pseudo R-Square* menunjukkan hasil pengukuran *Pseudo R-Square* dari model regresi ordinal yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Pseudo R-Square* yang dilaporkan meliputi *Cox and Snell* sebesar 0,742, *Nagelkerke* sebesar 0,758, dan *McFadden* sebesar 0,348.

Nilai *Nagelkerke* sebesar 0,758 menunjukkan bahwa sekitar 75,8% variasi pada kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu *Islamic Leadership* dan *Islamic Work Motivation*. Sedangkan nilai *McFadden* sebesar 0,348 atau 34,8% menunjukkan tingkat variasi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh model regresi ini secara konservatif.

Walaupun nilai *McFadden* lebih rendah dibandingkan *Cox and Snell* dan *Nagelkerke*, namun secara umum nilai-nilai *Pseudo R-Square* ini menunjukkan bahwa model regresi ordinal yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel *Islamic Leadership* dan *Islamic Work Motivation* terhadap kepuasan kerja.

Uji Parsial (*Parameter Estimates*)

Tabel 18. *Parameter Estimates*

<i>Parameter Estimates</i>								
		<i>Estimate</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Wald</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	95% <i>Confidence Interval</i>	
							<i>Lower Bound</i>	<i>Upper Bound</i>
<i>Threshold</i>	[Y = 27]	-8.360	1.542	29.382	1	<.001	-11.383	-5.337
	[Y = 28]	-5.815	1.040	31.281	1	<.001	-7.852	-3.777
	[Y = 29]	-4.904	.915	28.725	1	<.001	-6.698	-3.111
	[Y = 30]	-3.765	.784	23.066	1	<.001	-5.302	-2.229
	[Y = 31]	-3.564	.762	21.855	1	<.001	-5.058	-2.070
	[Y = 32]	-2.791	.677	16.994	1	<.001	-4.118	-1.464
	[Y = 33]	-2.049	.597	11.789	1	<.001	-3.219	-.879
	[Y = 34]	-1.551	.549	7.980	1	.005	-2.627	-.475
	[Y = 35]	-1.065	.511	4.346	1	.037	-2.067	-.064
<i>Location</i>	[X1=27]	-7.346	1.982	13.740	1	<.001	-11.230	-3.461
	[X1=28]	-2.420	1.847	1.717	1	.190	-6.040	1.200
	[X1=29]	-4.843	1.392	12.110	1	<.001	-7.570	-2.115
	[X1=30]	-3.356	1.940	2.994	1	.084	-7.158	.445
	[X1=31]	-3.536	1.152	9.413	1	.002	-5.794	-1.277
	[X1=32]	-3.105	2.426	1.639	1	.201	-7.860	1.649
	[X1=33]	-2.203	1.259	3.059	1	.080	-4.671	.266
	[X1=34]	-1.625	1.369	1.411	1	.235	-4.308	1.057
	[X1=35]	-1.535	1.141	1.810	1	.179	-3.770	.701
	[X1=36]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=36]	-20.259	.000	.	1	.	-20.259	-

**PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP DAN ISLAMIC WORK MOTIVATION TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PUNAKAWAN INSPIRA INDONESIA**

[X2=37]	-20.259	.000	.	1	.	-	-
						20.259	20.259
[X2=38]	-5.054	2.184	5.354	1	.021	-9.334	-.773
[X2=39]	-4.667	2.763	2.854	1	.091	-	.748
						10.083	
[X2=40]	.046	1.307	.001	1	.972	-2.516	2.608
[X2=41]	-4.941	2.348	4.429	1	.035	-9.543	-.339
[X2=43]	-2.254	1.584	2.026	1	.155	-5.358	.850
[X2=44]	-.979	2.551	.147	1	.701	-5.979	4.022
[X2=46]	-1.143	1.460	.613	1	.434	-4.004	1.718
[X2=47]	1.048	1.050	.997	1	.318	-1.009	3.105
[X2=48]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Link function: Logit.							
a. This parameter is set to zero because it is redundant.							

Sumber: Data diolah SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan 18 hasil uji *Parameter Estimates* dalam regresi ordinal, diketahui bahwa beberapa kategori dari variabel *Islamic Leadership* (X_1) dan *Islamic Work Motivation* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel *Islamic Leadership*, kategori skor 27, 29, dan 31 menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05 yang berarti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagai contoh, pada kategori $X_1 = 27$, nilai estimasi sebesar -7,346 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ menunjukkan bahwa responden yang memberikan skor *Islamic Leadership* sebesar 27 memiliki kecenderungan kepuasan kerja yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan kategori referensi, yaitu $X_1 = 36$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *Islamic Leadership* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki.

Sementara itu, pada variabel *Islamic Work Motivation*, kategori skor 38 dan 41 juga memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu masing-masing sebesar 0,021 dan 0,035, yang berarti secara statistik signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Nilai estimasi negatif pada kedua kategori tersebut menunjukkan bahwa skor *Islamic Work Motivation* yang rendah cenderung menurunkan kemungkinan karyawan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, kategori $X_2 = 48$ yang menjadi kategori referensi (dengan estimasi 0) menunjukkan bahwa semakin tinggi skor *Islamic Work Motivation* yang diberikan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk merasa puas dalam bekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, beberapa kategori dalam variabel *Islamic Leadership* dan *Islamic Work Motivation* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini memperkuat bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di PT. Punakawan Inspira Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Islamic Leadership* dan *Islamic Work Motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Punakawan Inspira Indonesia, dapat disimpulkan bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, *Islamic Work Motivation* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang

berarti bahwa motivasi kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai Islam mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai Islam baik dalam kepemimpinan maupun motivasi kerja secara bersama-sama dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kepuasan kerja di PT. Punakawan Inspira Indonesia.

Berdasarkan temuan tersebut, saran yang dapat diberikan adalah agar peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini, yang diduga juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga hasil penelitian ke depan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, disarankan kepada PT. Punakawan Inspira Indonesia untuk terus memperkuat implementasi *Islamic Leadership* dalam praktik kepemimpinan sehari-hari dan mendukung terbentuknya *Islamic Work Motivation* melalui kegiatan-kegiatan spiritual yang berkelanjutan demi meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningrat, & dkk. (2022). The Effect of Financial Literature and Islamic Work Motivation on the Performance of Food Micro, Small and Business Enterprises (MSMEs) in Makassar City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 5, No 4*, 30836-30845.
- Ali, I. A., & Sher. (2022). The Effect of Corporate Social Responsibility on Employee Satisfaction, Employee Engagement and Employee Retention. *SME Review and Analysis 1, no. 1*, 6.
- Al-Qardhawi, Y. (1995). Daur al-Qiyam wa al-Akhlaq fi al-Iqtishad al-Islami. *Maktabah Wahbah*.
- Amin, A., & Yunadi, A. (2016). Analisis Pengaruh Usia Perusahaan Total Aset Dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Nasabah Studi Kasus Di Bmt Beringharjo Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesian*, 8.
- Andi Ibrahim, A. H. (2018). Penelitian. In *Metodologi Penelitian* (p. 2). Makassar: Gunadarma Ilmu.
- Barkhiyyah, N. S., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Motivasi Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan Vol. 7 No. 1*, 187-188.
- Barnett, D. (2017). Leadership and Job Satisfaction: Adjunct Faculty at a For-Profit University. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, <https://doi.org/10.17220/ijpes.2017.03.006>.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Bukit, B. d. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Zahir Publishing*, 2.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guepedia.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York, NY: Plenum Press.
- Fahriyah, A., & Yoseph, R. (2020). Keunggulan Kompetitif Spesial Sebagai Strategi Keberlanjutan UKM Di Era New Normal. *Prosiding Seminar Stiami*, no.2.
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly, Vol.14*, 238-248.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2007). *Kepemimpinan Islam*. Semarang: Unissula Press,.

- Hartatik, I. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Hasbi, M. Z. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Nasabah Dalam Meningkatkan Minat Pengguna Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 6.
- Hasyim, M., & Salam, A. (2015). ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PEKERJAAN TERHADAP PENGETAHUAN PRODUK PERBANKAN SYARIAH (Studi Kasus Kepala Keluarga di Dukuh Krapyak Kulon, Panggungharjo, Sewon, Bantul, Yogyakarta Tahun 2013). *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*.
- Hee, O., Yan, L., Rizal, A., Kowang, T., & Fei, G. (2018). Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 8(6).
- Hidayah, N. (2018). Analisis Etika Kerja Islam dan Etika Penggunaan Komputer terhadap Ketidaketatan Penggunaan Komputer oleh Pengguna Teknologi Informasi di UMKM Kabupaten Bantul. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 66.
- Hidayat, A. W. (2020). Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam* 14, no. 1, 105.
- Husna, F. (2017). Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *MISYKAT*, 2 (2), 131-154.
- Hutahayan, B. (2020). *Kepemimpinan, Teori Dan Praktik*. Sleman: CV Budi Utama.
- Inayah, N., & Siti, R. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 2(2), 60–80.
- Irayanti, D., & Tumbel, A. (2014). Analisis Kinerja Keuangan Pengaruhnya terhadap Nilai Perusahaan Pada Industri Makanan dan Minuman di BEI. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 1473-1482.
- Kalilih, R. Y., & Anwar, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru SMK Berbudi Gantiwarno Klaten). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA) Vol. 2 No. 1*.
- Kapur, R. (2020). Human Resource Management – Structure and Roles.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences* 3, no. 2, 996.
- Machali, I. (2012). *Kepimimpinan Pendidikan Dan Pembangunan Karakter*. Yogyakarta: Pedagogia.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulidiyah, F., Dewi, T., & Mahmudah, S. (2024). Pengaruh Islamic Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), 1335-1353.
- Musfiq Arifqi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil BMT. *Jurnal La Riba: Jurnal Perbankan Syariah Vol. 2 No. 01*.
- Nawangsih, E., & Achmad, G. (2022). Hakikat Manusia dalam Konteks Pendidikan Islam. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 3034-3044.
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.I, No.1.
- Nuryani, T., & dkk. (2023). Perusahaan Terhadap Return Saham Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan IDX-30 yang Terdaftar di BEI Pada Masa Pandemi COVID-19. 3(4).
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Purnama, i., Nyoto, & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di

- Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2).
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 73-84.
- Putra, A., & Yunadi, A. (2015). Pengaruh Kualitas Pembiayaan Terhadap Efektivitas Pendapatan (Studi Kasus di BMT Artha Barokah Yogyakarta 2012). *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*.
- Ramadhan, M. (2021). Metode Penelitian. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Restanti, E. Y., Indrawati, M., & Muninghar. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(5), 732-744.
- Sakdiyah. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah. *Jurnal Al-Bayan* 22, no. 33, 38.
- Salam, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja: Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Yogyakarta. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 55.
- Salam, A., & dkk. (2022). Pengaruh promosi, brand Image dan shopping lifestyle terhadap impulse buying di Shopee (Studi Kasus Pada Masyarakat Desa Margoluwih, Sleman). *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*.
- Saleh, A. M. (1997). Bekerja dengan Hati Nurani. Jakarta: : Gema Insani Press.
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, <https://doi.org/10.24198/jbm.v21i1.346>.
- Stianingrum, W., & Hidayah, N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketidaketisan Penggunaan Komputer oleh Pengguna di UMKM Kabupaten Sleman. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 133.
- Sugiyono. (2002). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.
- Surokim, & dkk. (2016). Riset Komunikasi: Strategi Praktis Bagi Peneliti Pemula. Madura: Pusat Kajian Komunikasi Publik Prodi Ilmu Komunikasi, FISIB-UTM & AspiKom Jawa Timur.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Syadzili, M. (2018). Model Kepemimpinan dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam. *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman*, 4(2), 127-136.
- Tamrin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Arthaasia Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 47-54.
- Tobroni. (2015). Spiritual Leadership A Solutions of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia. *British Journal of Education*, 40(53), 40-53.
- Umar, H. (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibisono, D. (2006). Manajemen Kinerja Konsep, Design, Dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Williams, R. (2006). Generalized ordered logit/partial proportional odds models for ordinal dependent variables. *The Stata Journal*.
- Zamzam, F., & Aravik, H. (2016a). Kamus Bisnis Syariah. Yogyakarta: Deepublish.