

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA ISLAMI GURU PONDOK PESANTREN IMAM BUKHARI, KARANGANYAR, JAWA TENGAH

Ibrohim ^{*1}
Putri Oktovita Sari ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: ibrohim.unisri@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja islami, budaya organisasi islami terhadap kepuasan kerja islami. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang Guru Pondok Pesantren Imam Bukhari, Karanganyar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan studi pustaka. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji: multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan R². Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai kepemimpinan islami, motivasi kerja islami, budaya organisasi islami dan kepuasan kerja islami dinyatakan valid karena p-value < 0,05 dan reliabel karena cronbach's alpha > 0,60. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel telah lolos uji multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas berdistribusi normal. Hasil analisis regresi menunjukkan setiap variabel berpengaruh positif. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan islami, motivasi kerja islami, budaya organisasi islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja islami. Hasil uji F diperoleh bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Hasil uji R² menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 76,8%, sisanya 23,2% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain di luar penelitian ini

Kata kunci: kepemimpinan islami, motivasi kerja islami, budaya organisasi islami, kepuasan kerja islami

Abstract

This research aims to analyze the significance of the influence of islamic leadership, islamic work motivation, Islamic organizational culture on islamic job satisfaction. The types of data used in this research are quantitative and qualitative data. The data source used is primary data. The sample in this study was 84 teachers at the Imam Bukhari islamic Boarding School, Karanganyar. Data collection techniques in this research used questionnaires and literature study. Test the research instrument using validity and reliability tests. The classical assumption test uses tests: multicollinearity, heteroscedasticity and normality. Data analysis techniques use multiple linear regression tests, t tests, F tests and R². The results of the validity and reliability tests show that all statements regarding islamic leadership, Islamic work motivation, Islamic organizational culture and Islamic job satisfaction are declared valid because the p-value < 0.05 and reliable because Cronbach's alpha > 0.60. The results of the classical assumption test show that all variables have passed the multicollinearity, heteroscedasticity and normality tests with normal distribution. The results of the regression analysis show that each variable has a positive effect. The t test results show that Islamic leadership, Islamic work motivation, Islamic organizational culture have a significant effect on Islamic job satisfaction. The results of the F test showed that the regression model used in this research was correct. The R² test results show that the contribution of the independent variable to the dependent variable is 76.8%, the remaining 23.2% is explained by other variables outside the model, for example work stress, work load, work environment, etc. outside this research.

Keywords: Islamic leadership, Islamic work motivation, Islamic organizational culture, Islamic job satisfaction

PENDAHULUAN

Pondok pesantren di Indonesia telah berperan sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya mendidik santri dalam aspek akademis. Tetapi, juga membentuk karakter dan nilai-nilai moral. Berbagai penelitian Yullah (2023) dan Ni'mah & Khoiruddin (2021) menunjukkan bahwa pesantren memiliki pengaruh signifikan dalam dunia pendidikan, baik dalam pengembangan karakter santri maupun dalam kontribusinya terhadap masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pandangan ini sejalan dengan penelitian Febrina et al. (2024) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja islami melibatkan keseimbangan antara pencapaian profesi dan kedalaman spiritualitas. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang mengarah pada sisi spiritual dapat membentuk kepuasan kerja islami. Karyawan akan merasa senang bekerja jika pekerjaannya itu dapat meningkatkan sisi spiritualitas diri. Kepuasan kerja islami tidak hanya muncul dari dalam diri seseorang namun juga dipengaruhi oleh faktor kerja lainnya, termasuk kepemimpinan yang berdasarkan keislamiyahan atau disebut dengan istilah kepemimpinan Islami.

Menurut Yullah (2023) hubungan antara dinamika pondok pesantren dan kepemimpinan islami sangat penting untuk manajemen pondok pesantren. Menurut Muzaki et al. (2024) menambahkan tentang kepemimpinan islami adalah kepemimpinan yang didasarkan pada nilai-nilai Islam menjadi kunci membuat lingkungan pesantren yang kondusif bagi santri. Akibatnya, kepemimpinan yang baik dalam pesantren dapat memotivasi dan membimbing santri untuk mencapai tujuan tertentu.

Bastomi & Sirozi (2024) menambahkan bahwa nilai-nilai Islam memainkan peran penting dalam membentuk pola komunikasi dalam kepemimpinan islami dan pendidikan di pesantren dan madrasah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muzaki et al. (2024), kepemimpinan dalam Islam tidak hanya tentang mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan, tetapi juga memastikan bahwa mereka tetap mematuhi aturan-aturan syariat Islam. Ilir & Farihin (2024) menambahkan bahwa kepemimpinan dalam konteks Islam memiliki peranan vital dalam menciptakan suasana kerja yang adil, menyelesaikan konflik secara bijaksana, serta memberikan motivasi kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Selain kepemimpinan Islami, motivasi kerja kerja islami menjadi faktor lain untuk membangun kepuasan kerja Islami. Menurut Sinta et al. (2023) dorongan kerja yang bersumber dari nilai-nilai Islam bisa menjadi elemen yang meningkatkan kepuasan di lingkungan kerja, karena berlandaskan pada etika yang baik dan semangat untuk beribadah.

Hardianto et al. (2021) menambahkan bahwa motivasi kerja islami sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja islami. Menurut Febrina et al. (2024) Kepuasan kerja islami menghasilkan kinerja islami yang tinggi dalam pencapaian tujuan pendidikan pesantren. Tenaga kependidikan dan guru yang berprestasi lebih menjamin bahwa visi dan misi pesantren tercapai. Dengan demikian, sudah diketahui bahwa motivasi kerja islami sangat penting bagi guru atau tenaga kependidikan untuk menciptakan kepuasan kerja islami di lingkungan pondok pesantren.

Selain motivasi kerja islami budaya organisasi islami juga sangat penting untuk membangun kepuasan kerja islami. Budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif. Menurut Muhammad (2022) budaya organisasi islami menciptakan suasana kerja yang saling menghargai, adil, dan fokus pada kebersamaan dalam mencapai tujuan yang diridhai oleh Allah.

Pondok Pesantren Imam Bukhari memiliki slogan yang konsisten dari waktu ke waktu yaitu; "Mencetak generasi thalibul ilmi yang mengikuti manhaj *salaf* dalam *aqidah*, ibadah, akhlak, mu'amalah, dan dakwah". Pondok Pesantren Imam Bukhari berlokasi di desa Selokaton, kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Sekolah ini berdiri di lahan seluas sekitar 4,5 hektar yang diwakafkan oleh masyarakat muslim. Pondok Pesantren Imam Bukhari memiliki lebih dari 2.745 murid, yang terdiri dari 1.417 anak laki-laki dan 1.328 anak perempuan, dengan total 525 pengajar dan staf. Peneliti memilih Pondok Pesantren Imam Bukhari sebagai lokasi penelitian karena banyak ciri yang sesuai dengan tuntutan pendidikan, termasuk jumlah murid yang besar, latar belakang santri yang beragam, dan struktur organisasi pendidikan yang lengkap dari PAUD sampai perguruan tinggi.

Hasil dari studi dan wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian di Pondok Pesantren Imam Bukhari, Karanganyar menunjukkan sebuah fenomena bahwa ada variasi dalam kepuasan kerja di antara para pengajar, di mana distribusi kepuasan tersebut tidak merata. Sebagian pengajar merasa puas dan termotivasi dalam menjalankan tugas, sedangkan yang lainnya merasakan ketidakpuasan yang dapat berdampak pada kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian Alwy Aldjufri, Salim Basalam ah, Abd. Rahim Yunus, Andi Bunyamin (2024), Mustika Kusuma Basir, Ahmad Gani, Salim Basalamah, Syahrir Mallongi (2023), dan Hamsal (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Pally dan Septyarini (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Mustika Kusuma Basir, Ahmad Gani, Salim Basalam ah, Syahrir Mallongi (2023) dan Pally dan Septyarini (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Mappamiring (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Alwy Aldjufri, Salim Basalam ah, Abd. Rahim Yunus, Andi Bunyamin (2024) dan Moh. Musfiq Arifqi (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Hamsal (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, MOTIVASI KERJA ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KEPUASAN KERJA ISLAM GURU PONDOK PESANTREN IMAM BUKHARI, KARANGANYAR, JAWA TENGAH."

METODE

Penelitian ini memiliki ruang lingkup yang terdefinisi dengan jelas untuk memastikan fokus dan kedalaman analisis. Lokasi penelitian adalah Pondok Pesantren Imam Bukhari yang berada di Jl. Solo-Purwodadi km.8, Kel. Selokaton, Kec. Gondangrejo, Kab. Karanganyar, Prov. Jawa Tengah. Pondok pesantren ini dipilih secara strategis karena merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam terbesar di wilayah tersebut sejak tahun 1998 dengan jumlah 525 guru/pegawai. Keberadaan struktur organisasi yang lengkap, payung hukum yang jelas dimulai dari jenjang PAUD hingga perguruan tinggi, kepuasan kerja islami yang kuat terhadap nilai-nilai Islam "Membentuk generasi thalibul ilmi yang bermanhaj salaf dalam beraqidah, beribadah, berakhlak, bermu'amalah dan berdakwah", menjadikan pesantren ini studi kasus yang ideal untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi islami terhadap kepuasan kerja guru. Jenis data yaitu kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yakni primer. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 525 guru pondok pesantren Imam Bukhari, Karanganyar, Jawa Tengah. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada guru pondok pesantren Imam Bukhari, Karanganyar, Jawa Tengah. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 84 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila *p-value (probabilitas value/signifikansi)* < 0,05.

Uji validitas variabel kepemimpinan islami (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan islami (X1)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.10 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel KEPEMIMPINAN ISLAMIS valid.

Uji validitas variabel motivasi kerja islami (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja islami (X2)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.10 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel MOTIVASI KERJA ISLAMIS valid.

Uji validitas variabel budaya organisasi islami (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel budaya organisasi islami (X3)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X3.1 sampai dengan X3.10 diperoleh nilai Signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel *BUDAYA ORGANISASI ISLAM* valid.

Uji validitas variabel kepuasan kerja islami (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja islami

Item Kuesioner	p -value	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan Y1.1 sampai dengan Y1.8 diperoleh nilai Signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel *KEPUASAN KERJA ISLAMI* valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan handal/reliable bila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke waktu. Kuesioner reliable bila nilai *cronbach Alpha* > 0,60, maka dinyatakan tidak reliabel. Hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
Kepemimpinan islami	,802	10
Motivasi kerja islami	,808	10
Budaya organisasi islam	,739	10
Kepuasan kerja islami	,713	8

Sumber : Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel *KEPEMIMPINAN ISLAMI* (X1) sebesar 0,802, *MOTIVASI KERJA ISLAMI* (X2) sebesar 0,808, *BUDAYA ORGANISASI ISLAM* (X3) sebesar 0,739, *KEPUASAN KERJA ISLAMI* (Y) sebesar 0,713 > 0,60 maka item pernyataan variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1 <i>KEPEMIMPINAN ISLAMI</i>	,398	2,515
	X2 <i>MOTIVASI KERJA ISLAMI</i>	,338	2,963
	X3 <i>BUDAYA ORGANISASI ISLAM</i>	,367	2,726
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA ISLAMI			
Sumber : Data primer diolah, 2026			

Hasil menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (*KEPEMIMPINAN ISLAMI*) = 0,398, X2 (*MOTIVASI KERJA ISLAMI*) = 0,338, X3 (*BUDAYA ORGANISASI ISLAM*) = 0,367 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (*KEPEMIMPINAN ISLAMI*) = 2,515, X2 (*MOTIVASI KERJA ISLAMI*) = 2,963, X3 (*BUDAYA ORGANISASI ISLAM*) = 2,726 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,173	1,172		1,001	0,320
	X1 <i>KEPEMIMPINAN ISLAMI</i>	-0,056	0,037	-0,264	-1,513	0,134
	X2 <i>MOTIVASI KERJA ISLAMI</i>	0,025	0,039	0,123	0,649	0,518
	X3 <i>BUDAYA ORGANISASI ISLAM</i>	0,031	0,043	0,131	0,718	0,475
a. Dependent Variable: ABS_RES						
Sumber : Data primer diolah, 2026						

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel X1 (*KEPEMIMPINAN ISLAMI*) = 0,134 dan X2 (*MOTIVASI KERJA ISLAMI*) = 0,518, X3 (*BUDAYA ORGANISASI ISLAM*) > 0,475, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Hasil uji Normalitas

Tabel 8. Hasil uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53276705
Most Extreme Differences	Absolute	0,071
	Positive	0,071
	Negative	-0,048
Test Statistic		0,071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200 ^d

Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0,373
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,361
		Upper Bound	0,386

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data primer diolah, 2026

Besarnya *p-value* atau *asympt. Sig (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 dan *p-value* dari monte carlo (signifikansi) *Sig. (2-tailed)* = 0,373 > 0,05 menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,167	1,931		1,640	0,105
	X1	0,225	0,061	0,309	3,683	0,000
	X2	0,202	0,064	0,286	3,144	0,002
	X3	0,307	0,071	0,375	4,294	0,000

a, Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2026

Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 3,167 + 0,225X_1 + 0,202X_2 + 0,307X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a = 3,167 (positif)

artinya X1 (*KEPEMIMPINAN ISLAM*), X2 (*MOTIVASI KERJA ISLAM*) dan X3 (*BUDAYA ORGANISASI ISLAM*) konstan maka Y (*KEPUASAN KERJA ISLAM*) adalah positif.

b₁ = 0,225 *KEPEMIMPINAN ISLAM* berpengaruh positif terhadap *KEPUASAN KERJA ISLAM* artinya: jika *KEPEMIMPINAN ISLAM* meningkat maka Y (*KEPUASAN KERJA ISLAM*) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (*MOTIVASI KERJA ISLAM*) dan X3 (*BUDAYA ORGANISASI ISLAM*) konstan/tetap.

b₂ = 0,202 *MOTIVASI KERJA ISLAM* berpengaruh positif terhadap *KEPUASAN KERJA ISLAM* artinya: jika *MOTIVASI KERJA ISLAM* meningkat maka Y (*KEPUASAN KERJA ISLAM*) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (*KEPEMIMPINAN ISLAM*) dan X3 (*BUDAYA ORGANISASI ISLAM*) konstan/tetap.

b₃ = 0,307 *BUDAYA ORGANISASI ISLAM* berpengaruh positif terhadap *KEPUASAN KERJA ISLAM*

artinya: jika *BUDAYA ORGANISASI ISLAM* meningkat maka Y (*KEPUASAN KERJA ISLAM*) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (*KEPEMIMPINAN ISLAM*) dan X2 (*MOTIVASI KERJA ISLAM*) konstan/tetap.

Hasil Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1 (Constant)	3,167	1,931			1,640	0,105
X1	0,225	0,061		0,309	3,683	0,000
X2	0,202	0,064		0,286	3,144	0,002
X3	0,307	0,071		0,375	4,294	0,000

a, Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2026

- 1) Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya *KEPEMIMPINAN ISLAM* berpengaruh signifikan terhadap *KEPUASAN KERJA ISLAM*.
- 2) Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,002 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya *MOTIVASI KERJA ISLAM* berpengaruh signifikan terhadap *KEPUASAN KERJA ISLAM*.
- 3) Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya *BUDAYA ORGANISASI ISLAM* berpengaruh signifikan terhadap *KEPUASAN KERJA ISLAM*.

Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression		678,669	3	226,223	92,810	<,001 ^b
Residual		194,998	80	2,437		
Total		873,667	83			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data primer diolah, 2026

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 92,810 dengan nilai signifikansi (p value) sebesar <0,001 kurang dari 0,05, Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel bebas X1 (*KEPEMIMPINAN ISLAM*), X2 (*MOTIVASI KERJA ISLAM*), dan X3 (*BUDAYA ORGANISASI ISLAM*) terhadap Y (*KEPUASAN KERJA ISLAM*).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	0,777	0,768	1,56124

a, Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b, Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2026

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,768, Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (*KEPEMIMPINAN ISLAM*), X2 (*MOTIVASI KERJA ISLAM*) dan X3 (*BUDAYA ORGANISASI ISLAM*) terhadap Y (*KEPUASAN KERJA ISLAM*) sebesar 76,8%, Sisanya (100% - 76,8 %) = 23,2% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain di luar penelitian

ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja islami.
2. Pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja islami terhadap kepuasan kerja islami.
3. Pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja islami terhadap kepuasan kerja islami.

Saran

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pondok Pesantren Imam Bukhari, Karanganyar.
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi pihak manajemen Pondok Pesantren Imam Bukhari dalam memahami pengaruh kepemimpinan Islami, motivasi kerja Islami, dan budaya organisasi islami terhadap kepuasan kerja islami guru. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan, strategi pengelolaan sumber daya manusia, dan pembinaan tenaga pendidik yang selaras dengan nilai-nilai Islam, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Alwy Aldjufri, Salim Basalam ah, Abd. Rahim Yunus, Andi Bunyamin (2024) dan Moh. Musfiq Arifqi (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Penelitian yang telah dilakukan oleh Alwy Aldjufri, Salim Basalam ah, Abd. Rahim Yunus, Andi Bunyamin (2024), Mustika Kusuma Basir, Ahmad Gani, Salim Basalamah, Syahrir Mallongi (2023), dan Hamsal (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Mustika Kusuma Basir, Ahmad Gani, Salim Basalam ah, Syahrir Mallongi (2023) dan Pally dan Septyarini (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Alwy Aldjufri, Salim Basalam ah, Abd. Rahim Yunus, Andi Bunyamin (2024) dan Moh. Musfiq Arifqi (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Bagi Mahasiswa.
Penelitian ini memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik penelitian lapangan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya wawasan, keterampilan analisis, dan kemampuan metodologis mahasiswa dalam mengkaji permasalahan organisasi secara ilmiah dan sistematis.
3. Bagi Fakultas dan Universitas Slamet Riyadi Surakarta
Hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi sivitas akademika Fakultas dan Universitas Slamet Riyadi Surakarta untuk penelitian selanjutnya, sekaligus memperkuat peran perguruan tinggi dalam mendukung penerapan konsep manajemen islami di lembaga pendidikan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat menjadi acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan variabel penelitian, memperluas objek penelitian ke lembaga pendidikan lainnya, atau menggunakan metode dan pendekatan analisis yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al Fadjar Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka*.
- Arifqi, M. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt). *Jurnal Perbankan Syariah*, 61(01), 61–80.
- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2022). The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact. *Journal of Business Ethics*, 181(4), 913–932. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>
- Basir, M. K., Gani, A., Basalamah, S., & Mallongi, S. (2023). The Influence Of Islamic Work Motivation , Leadership Style And Competence On Job Satisfaction And Employee Performancegammara Makassar Hotels 1 Introduction The development of the economy , especially in Indonesia ' s service sector , is progressing rapi. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 17(6), 1–21. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n6-004>
- Bastomi, & Sirozi, M. (2024). *Pola Komunikasi dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam : Perbandingan antara Pesantren dan Madrasah*. 5(4), 6472–6480.
- Dinurri'annah, U., Gustin, F. A., & Sobaya, S. (2021). Pengaruh Islamic Work Ethic Dalam Pengembangan Umkm Di Pasar Tradisional Kabupaten Sleman Yogyakarta. *At-Thullab : Jurnal Mahasiswa Studi Islam*, 2(2), 428–443. <https://doi.org/10.20885/tullab.vol2.iss2.art4>
- Dwi Hartono, B., Sarji, S., & Windiana Sari, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial Di Pt Telkom Indonesia Pada Unit Digital Operation and Assurance Dengan Pengembangan Karir Dalam Perspektif Ilmu Islam. *Ar Rasyiid: Journal of Islamic Studies*, 2(1), 21–28. <https://doi.org/10.70367/arrasyiid.v2i1.16>
- Farikhah, I., & Rofiuddin, M. (2023). Hubungan motivasi kerja , kepemimpinan islami , kompensasi , dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di DPU PR Kota Salatiga. *Journal of Management and Digital Business*, 3(3), 191–202.
- Fatimah, R., Wahyuni, I., & Widjasena, B. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(Juli), 5–24.
- Habba, D., Modding, B., Bima, M. J., & Bijang, J. (2017). The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, 7(1), 52. <https://doi.org/10.21013/jmss.v7.n1.p7>
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Hardianto, M., Rachmat, A. Z., & Jasma, S. (2021). Manajemen Pemberdayaan Bidang Ekonomi di Masjid Baitul Atieq. *Journal Of Lifelong Learning*, 4(2), 126–132. <https://doi.org/10.33369/joll.4.2.126-132>
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1)*. <https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue>
- Inayah, N., & Rohmah, S. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 2(2), 2745–8407. <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/JESDar/article/view/1104>
- Irawan, C., & Wibowo, F. P. (2025). Pengaruh Reward , Stres Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Gala Sarana Utama Tangerang. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 1–9.

- Jabid, A. W., Soleman, M. M., & Jannang, A. R. (2023). The Mediating Role of Islamic Job Satisfaction on Relationship of Islamic Work Ethics on Intention to Leave. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), e02066. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.2066>
- Mamparing. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 10. No. 2 Halaman 86-92.
- Mohamed, N., Karim, N. S. A., & Hussein, R. (2014). Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organisational Commitment in Malaysia. *Journal of Law and Governance*, 5(1). <https://doi.org/10.15209/jbsge.v5i1.175>
- Muzaki, A. R., Wulandari, N. D., & Nurcahyanti, F. W. (2024). *Gaya dan Model Kepemimpinan Pesantren dalam Meningkatkan Kualitas Santri Leadership Styles and Models of Islamic Boarding Schools in Improving the Quality of Students*. 2(1), 77–93.
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Ni'mah, F., & Khoiruddin, M. A. (2021). Pengaruh Self-Esteem dan Optimisme Masa Depan Siswa Menengah Kejuruan (SMK) Berbasis Pesantren. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 4, 121–136.
- Pally dan Septyarini. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JEBM Jurnal Manajemen* Volume 14 Issue 1 halaman 140-147
- Purnama, C. (2017). Islamic Culture Impact of Increasing Satisfaction and Performance of Employees: Study of Educational Institutions Sabillilah Sampang. *Asian Economic and Financial Review*, 7(5), 528–540. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2017.75.528.540>
- 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. <https://doi.org/10.30659/ekobis.20.1.73-84>
- Risdiana Chandra Dhewy. (2022). Pelatihan Analisis Data Kuantitatif Untuk Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 4575–4578. <https://doi.org/10.53625/jabdi.v2i3.3224>
- Ristanti, L., & Handayani, A. (2022). Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam X Semarang. *PSISULA : Prosiding Berkala Psikologi*, 4(November), 12–19.
- Rizki, F., Armanu, T., Surachman, & Rofiaty. (2017). *Study On The Relationship Between Islamic Leadership Style, Work Ethics, Job Satisfaction, And Employee Performance*. 1(January), 112–118.
- Tantowi, A., Subhan, A., Romadon, S., & Rosidin, R. (2022). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Islamic Educational Institutions. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 802–813. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3643>
- Yullah, S. (2023). *Upaya pondok pesantren dalam membentuk kepribadian santri yang tawaduk di pondok pesantren istifadah bluto sumenep*. 2, 68–85.