



**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA RELIGIUSITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus PT. Sidogiri Mitra Utama)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Gita Ade Kamtari

22001081318



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

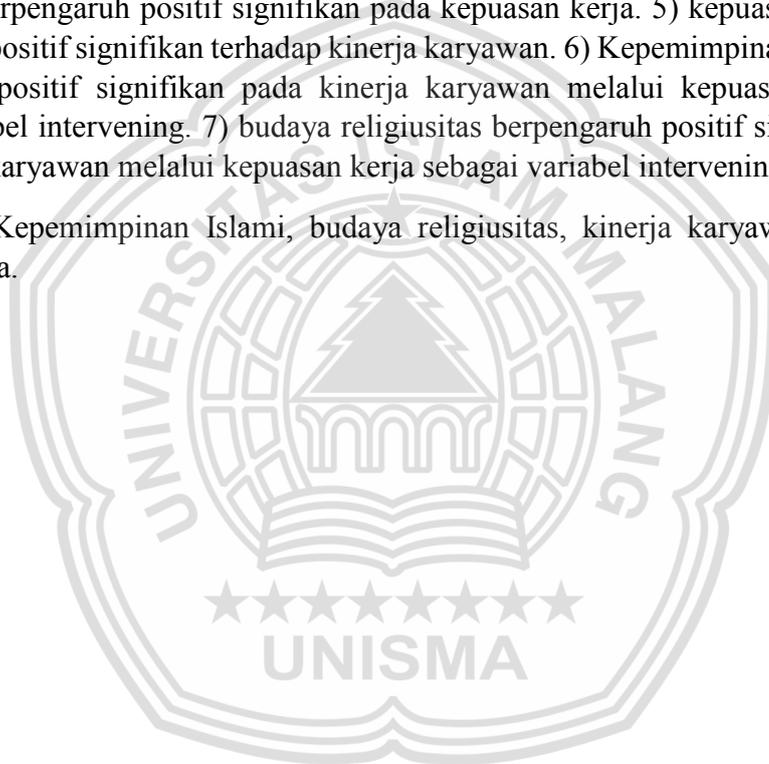
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami dan budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra Utama. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu karyawan PT. Sidogiri Mitra Utama sebanyak 73 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis linier regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. 2) budaya religiusitas berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. 3) kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja 4) budaya religiusitas berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. 5) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 7) budaya religiusitas berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

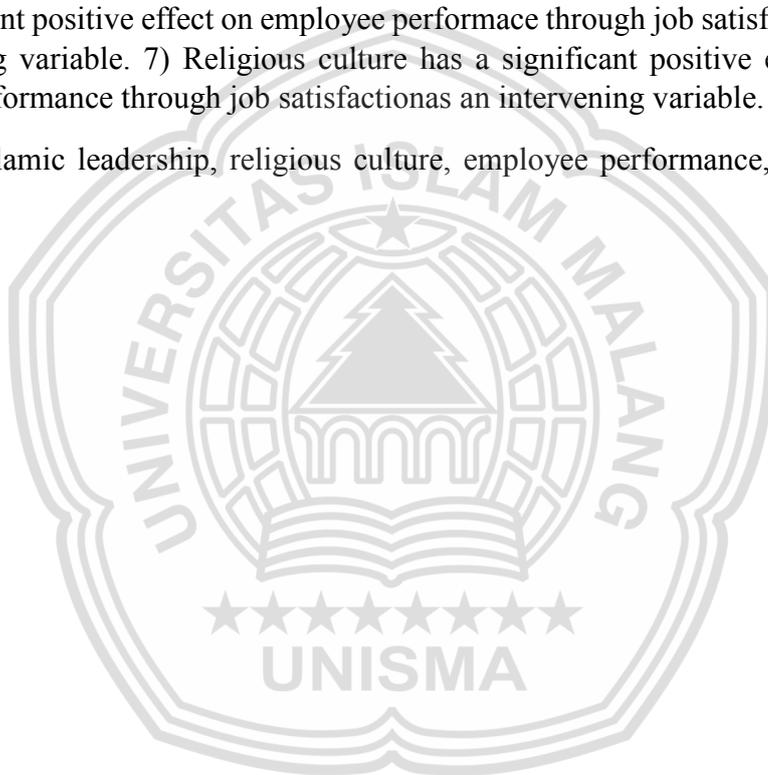
Kata kunci: Kepemimpinan Islami, budaya religiusitas, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Islamic leadership and religious culture on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. Sidogiri Mitra Utama. This research is casual associative research using a quantitative approach. The sample of this study used a saturated sample, namely employees of PT. Sidogiri Mitra Utama as many as 73 employees. Collecting data using a valid and reliable questionnaire. Data analysis was performed using multiple regression linier analysis. The result of the study found that : 1) Islamic leadership has significant positive effect on employee performance. 2) Culture religiosity has a significant positive on employee performance. 3) Islamic leadership has a significant positive effect on job satisfaction. 4) Cultural religiosity has no significant positive effect on job satisfaction. 6) Islamic leadership has a significant positive effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. 7) Religious culture has a significant positive effect on employee performance through job satisfactionas an intervening variable.

Keywords: Islamic leadership, religious culture, employee performance, and job satisfaction.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

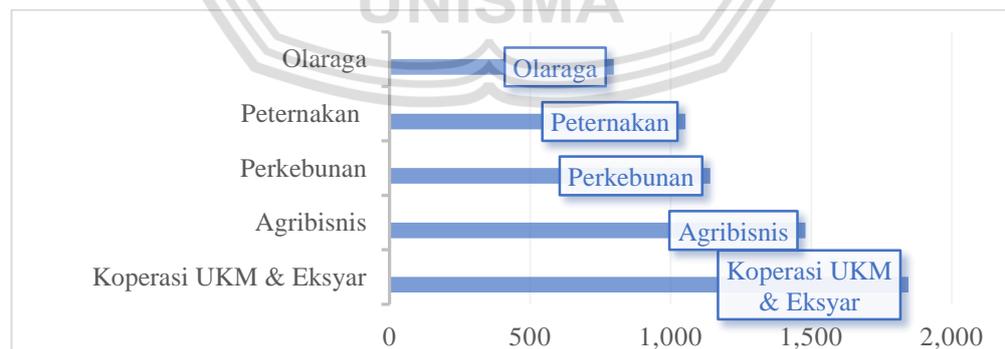
Seiring berkembangnya teknologi dan kehidupan di segala bidang, maka seluruh instansi berusaha untuk membuat inovasi yang mempunyai kemampuan lebih dalam memberikan pelayanan terbaik dan berguna bagi semuanya (Luthfiatussa'dyah *et al.*, 2022). Tidak melainkan yaitu lembaga Pondok Pesantren. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia tidak hanya menjadi tempat pendidikan agama. Namun, Pondok pesantren juga sebagai agen perubahan bangsa. Semakin majunya teknologi dan informasi, Pondok Pesantren sebagai agen perubahan terbukti mampu melahirkan penerus bangsa yang kreatif dan dinamis. Berdasarkan observasi awal jumlah Pondok Pesantren di Indonesia dapat dilihat pada Gambar:



Gambar 1.1 Pondok Pesantren di Indonesia (Kementerian Agama, 2020/2021)

Berdasarkan data Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama, terdapat 30.494 Pondok Pesantren yang tersebar di seluruh Indonesia pada periode tahun ajaran 2020/2021. Berdasarkan wilayahnya, Jawa Barat menyumbang jumlah pondok pesantren terbanyak di Tanah Air pada periode tersebut. Jumlahnya mencapai 9.310 pondok pesantren atau sekitar 30,53% dari total pondok pesantren secara nasional. Banten menempati peringkat kedua dengan total 5.344 pondok pesantren pada periode yang sama. Jawa Timur menyusul di peringkat ketiga dengan 5.121 pondok pesantren. Lalu, sebanyak 3.927 pondok pesantren berada di Jawa Tengah. Kemudian, ada sebanyak 1.286 pondok pesantren di Aceh.

Sebagai perwujudan pemberdayaan sosial ekonomi, banyak pesantren telah mendirikan unit usaha melalui koperasi pesantren. Koperasi pesantren merupakan bagian dari pendidikan sosial dan ekonomi santri, dan telah berperan besar dalam pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia generasi bangsa. Berdasarkan observasi awal jumlah potensi di Pondok Pesantren dapat dilihat pada Gambar:



Gambar 1. 2 Potensi di pondok pesantren (Kementerian Agama, 2020/2021)

Menurut statistik Kementerian Agama, pesantren yang memiliki potensi ekonomi di bidang koperasi, UKM, dan ekonomi Syariah menjadi yang terbanyak, yaitu ada 1.845 pesantren. Selanjutnya, sebanyak 1.479 pesantren memiliki potensi di bidang agribisnis. Kemudian, terdapat 1.141 pesantren yang berpotensi di bidang perkebunan. Ada pula 1.053 pesantren yang memiliki potensi di bidang peternakan dan 797 pesantren di bidang olahraga.

Koperasi pondok pesantren juga perlu memperhatikan aspek-aspek seperti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta pengembangan manajemen unit usaha. Selain itu, kopontren juga harus memperhatikan peran pentingnya pemahaman dan pengembangan keterampilan ekonomi santri dalam pengelolaan usaha. Salah satu pondok pesantren yang mampu mengembangkan kegiatan ekonomi dan unit usaha terutama di bidang koperasi adalah Pondok Pesantren Sidogiri. Pondok Pesantren Sidogiri merupakan salah satu pondok pesantren tertua di Jawa Timur. Pondok Pesantren Sidogiri juga menjadi pionir kemandirian pesantren melalui unit-unit usaha yang terus berkembang.

Jenis usaha PT. Sidogiri Mitra Utama Per 31 Desember 2022

| No. | Jenis Usaha | Jumlah |
|-----|---|--------|
| 1. | Ritel & Grosir – Toko Basmalah | 230 |
| 2. | Mini Ritel – Toko Basmalah | 5 |
| 3. | Perancangan, Kantin, Cafe – Toko Basmalah | 4 |
| 4. | Toko Kitab – Toko Basmalah | 1 |
| 5. | Stationary – Toko Basmalah | 2 |
| 6. | Percetakan – Giri Grafika | 1 |
| 7. | Otomotif – Giri Motor | 1 |
| 8. | Garment – Toko Basmalah | 3 |
| 9. | Depo Bangunan – Toko Basmalah | 1 |
| 10. | Apotek – Giri Sehat | 1 |
| 11. | Giri Laundry | 1 |
| | Total | 250 |

Tabel 1. 1 Jenis Usaha PT. Sidogiri Mitra Utama Per 31 Desember 2022

(Dokumen RAT, 2022)

Pondok pesantren juga dianggap mampu mencetak sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan integritas. Hal ini terbukti melalui peran pondok pesantren dalam mencetak pemimpin-pemimpin bangsa yang berkualitas. Pondok Pesantren juga mampu memberikan kontribusi dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui program pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, dan penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, peran pondok pesantren dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dan perlu terus ditingkatkan guna bertahan dan berkembang di era kompetitif saat ini. Sumber daya manusia yang baik akan mendatangkan insentif bagi perusahaan semakin maju dan berkembang. Untuk perusahaan dengan prospek ekspansi, biasanya terdapat banyak peluang yang tersedia. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan-perusahaan ini untuk menetapkan prioritas agar dapat

memanfaatkan peluang-peluang ini dengan sebaik-baiknya (Pambudi and Hendratmi, 2020).

Dengan berkembangnya globalisasi dan perlunya kemampuan beradaptasi, organisasi dan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang terampil di bidangnya agar mampu bersaing di masa kini dan masa depan. Persaingan berarti keunggulan kinerja organisasi hingga saat ini (Rahmadani & Qomariah, 2022), salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi atau bisnis adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat produktivitas, efisiensi dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dan menjadi patokan seberapa baik seorang karyawan memenuhi dan melampaui harapan yang dilampaui oleh atasan (Siraj, 2023). Sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an pada surah At-Taubah:105

بِمَا نَبِّئُكُمْ بِهِ وَالشَّهَادَةَ الْعَلِيْبَ عِلْمَ إِلَى وَسْتُرْدُونَ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ

Yang artinya: “(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum (Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan)” lalu Dia akan membalasnya kepada kalian.”(Q.S At-Taubah:105)

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan islami, karena hubungan antara karyawan

dan pemimpin yang Islami sangatlah penting dalam suatu organisasi, karena pemimpin diharapkan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan ini memegang peranan strategis dalam organisasi karena pemimpin merupakan pemikir, perencana, dan pengelola kegiatan organisasi.

Yelvita (2022) menyatakan bawa kepemimpinan Islam diarahkan pada Ridho Allah, organisasi akan membawa sumber daya kepemimpinannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu mencapai kesejahteraan bersama Ridho Allah SWT Al-Baqoroh yang disebutkan dalam Q.S. Al-Baqoroh ayat 207

بِالْعِبَادِ رَءُوفٌ وَاللَّهُ ۖ اللَّهُ إِنَّمَا مَرَضًا ابْتِغَاءَ نَفْسِهِ يَشْرِي مِنَ النَّاسِ وَمِنْ

Artinya: Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba-Nya (Q.S.Al-Baqoroh:207).

Kepemimpinan islami bukan hanya perihal kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh kepada seseorang yang lain untuk mau mengikuti kegiatan yang diperintahkan, akan tetapi kepemimpinan islami berkaitan dengan kemampuan seseorang yang disertai karakter dirinya sendiri, di mana karakter tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Sehingga, dampak yang ditimbulkan dari kemampuan dan disertai dengan karakter yang islami ini akan berdampak pada kepatuhan karyawan kepada pemimpinnya.

Penelitian terdahulu terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Sunanda (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu Efrina (2022) dan Novalia *et al.*, (2021). Namun penelitian Mappamiring (2015) justru menemukan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk menerapkan kepemimpinan islami di dalamnya, hal ini dikarenakan agar pemimpin bisa mengemban amanah kepemimpinannya dengan baik, bisa senantiasa memberikan motivasi dari kepada karyawannya sehingga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak hanya sebatas hal materi saja, akan tetapi juga dapat melihat dari sisi religiusitasnya. Penerapan budaya religiusitas dalam bekerja bertujuan untuk menerapkan unsur islami dalam melakukan setiap pekerjaan. Budaya religiusitas mencakup nilai-nilai agama, perilaku, tradisi, dan kebiasaan sehari-hari yang didasarkan pada ajaran agama. Budaya religiusitas juga menjadi pendorong bagi setiap individu yang senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, sehingga menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjahui larangan Allah dengan keikhlasan.

Dengan itu adanya pengarahannya budaya religiusitas dapat membantu mencegah adanya kecurangan, meskipun kepercayaan religius dapat berubah jika individu mendapatkan tekanan, sehingga mengabaikan budaya

religiusitas dalam dirinya. Namun budaya religiusitas ini juga dapat membantu guna mencapai tujuan dan manfaat dalam budaya kerja karyawan, seperti meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Novali *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa religiusitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Haryadi & Mahmudi (2020) dan MPOC *et al.*, (2020). Namun Berbeda dengan penelitian Maulana & Fahrullah (2020) yang memberikan bukti bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Zuhirsyan & Nurlinda (2021) menyatakan bahwa religiusitas merupakan integritas secara kompleks pengetahuan agama, emosi dan tindakan keagamaan dalam diri manusia.

Kinerja karyawan dapat memberikan dampak kepuasan kepada seseorang karyawan, karena karyawan yang merasa puas cenderung jarang absen, lebih memberikan kontribusi positif, dan bertahan dalam sebuah perusahaan. Namun karyawan yang merasa tidak puas cenderung melakukan hal sebaliknya (Simanjuntan & Sitio, 2021). Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Wiliandari, 2019). Keterlibatan emosional seorang karyawan dengan pekerjaannya akan mengarah pada kebahagiaan dan aktif perilaku dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan, itu akan merangsang dan mengarah pada

peningkatan kinerja positif dan dampak yang baik pada organisasi dan pencapaian hasil kerja (Purwadi, 2020). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dan sikap ini ditentukan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Faisal & Mohamad, 2020) Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hubungan interpersonal di tempat kerja memengaruhi sikap kerja karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan manajer cenderung merasa nyaman, puas, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Sikap seorang karyawan juga mempengaruhi interaksinya dengan orang lain serta kinerjanya selama di tempat kerja. Selain itu, pengalaman komunikasi dengan rekan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik, yang juga dapat mengoptimalkan kepuasan kerjanya. Fenomena tersebut yang melatar belakangi peneliti melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apa yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama.

Dari uraian di atas maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sidogiri Mitra Utama.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama?
2. Apakah budaya religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama?
3. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sidogiri Mitra Utama?
4. Apakah budaya religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama?
6. Apakah kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra Utama?
7. Apakah budaya religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra Utama?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap kepuasan kerja pada PT. Sidogiri Mitra Utama
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya religiusitas terhadap kepuasan kerja pada PT. Sidogiri Mitra Utama.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra Utama.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra Utama.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi objek penelitian atau praktisi
Memberikan informasi serta masukan tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami dan budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Setelah dilakukannya penelitian maka akan ada evaluasi dengan ditemukannya kekurangan serta kelebihan dari diterapkannya gaya kepemimpinan

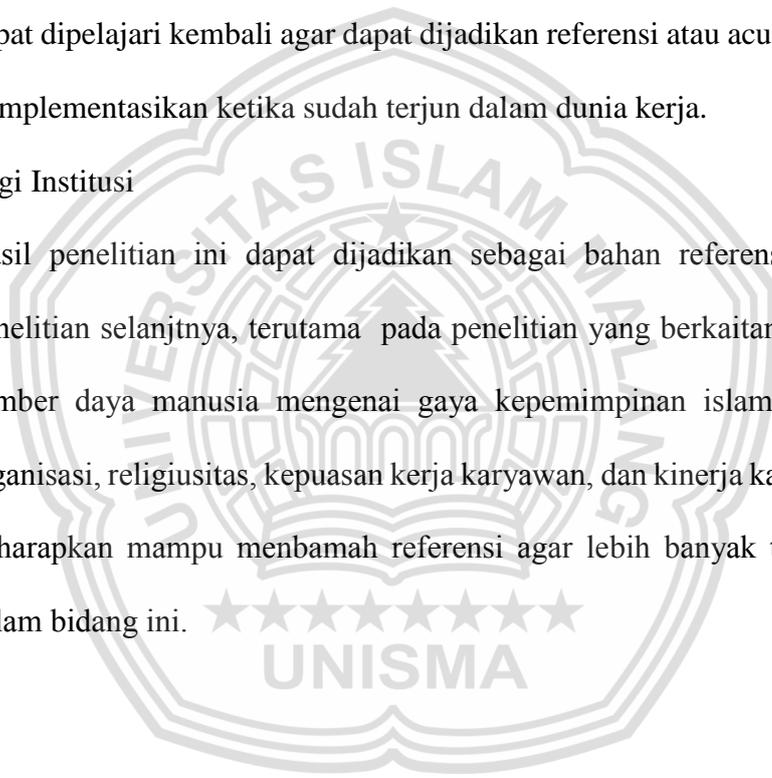
islam dan budaya organisasi yang berunsurkan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai perantaranya pada PT. Sidogiri Mitra Utama.

2. Bagi Peneliti

Mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan Islami dan budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra Utama. Yang suatu saat dapat dipelajari kembali agar dapat dijadikan referensi atau acuan untuk diimplementasikan ketika sudah terjun dalam dunia kerja.

3. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjtnya, terutama pada penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan islami, udaya organisasi, religiusitas, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Diharapkan mampu menbambah referensi agar lebih banyak terutama dalam bidang ini.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan Islami dan budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra Utama maka dapat ditarik simpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel budaya religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel budaya religiusitas positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Variabel Kepemimpinan Islami, budaya religiusitas, dan kepuasan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
8. Variabel budaya religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi peneliti selanjutnya yang meneliti topik sama. Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Dalam penelitian ini, PT. Sidogiri Mitra Utama memberikan keterbatasan komunikasi kepada peneliti sehingga peneliti tidak bisa mengkaji lebih dalam terkait seluk beluk dalam PT. Sidogiri Mitra Utama.
2. Dalam penelitian ini penulis tidak dapat memastikan kebenaran dari data yang di dapat dari responden dikarenakan terdapat data yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden sehingga memungkinkan dalam memberikan jawaban yang kurang maksimal.
3. Penelitian hanya dilakukan di PT. Sidogiri Mitra Utama sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digunakan untuk PT. Sidogiri Mitra Utama.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas dapat mempengaruhi hasil penelitian selanjutnya. Maka diperoleh beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk peneliti selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel - variabel lain yang dapat memengaruhi variabel Kepemimpinan Islami, budaya religiusitas,

kinerja karyawan maupun kepuasan kerja dari subjek lain untuk sebuah lembaga.

2. Saran untuk objek penelitian

Saran bagi PT. Sidogiri Mitra Utama untuk tetap fokus dalam menerapkan Kepemimpinan Islami dan budaya religiusitas dengan mengedepankan kepuasan kerja karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan profitabilitas bagi perusahaan serta kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, E.M. (2018) ‘Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo’, *al-Uqud : Journal of Islamic Economics*, 2(1), p. 60. Available at: <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n1.p60-80>.
- Arquisola, M.J. and Walid Ahlisa, S.U. (2019) ‘Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland’s Theory of Motivation to FMCG Industries’, *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), p. 160. Available at: <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>.
- Ariesta Heksarini *et al.* (2021) *Konsep Penilaian Kinerja, Benchmark*. Available at: <http://elibrary.almaata.ac.id/1714/%0Ahttps://osf.io/yejcm/%0Ahttp://elibrary.almaata.ac.id%0Ahttps://bmjopen.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmjopen-2019030624%0Ahttps://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/JPKMI/article/view/2758%0Ahttp://stikara.ac.id/jupermik>.
- Arifin, A. (2020) ‘Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan’, *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), pp. 186–193. Available at: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.
- Aryatinigrum, dan I. (2020) ‘Bab ii kajianpustaka 2.1.’, pp. 9–32.
- Asriani, A., Mintarti, S. and ZA, S.Z. (2020) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening’, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(3), pp. 217–234. Available at: <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.126>.
- Fadly, M., Herawati, E. and Harefa, H.Y. (2021) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Bali Nirwana Garments Kota Tangerang’, *Average: Jurnal Ekonomi*, pp. 20–27. Available at: <https://jurnal.rumahilmiah.com/index.php/average/article/view/4>.
- Faisal, A. and Baehaki Kiki Mohamad (2020) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)’, *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), pp. 10–22. Available at: <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>.
- Gede Diatmika Paripurna, I. (2013) ‘Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, pp. 581–593.

- Gofur, A., Ekonomi, F. and Islam, U. (2018) 'Abdul Gofur', *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, 3, pp. 295–304. Available at: <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>.
- Gusnadi, D., Riza, T. and Edwin, B. (2021) 'Jurnal Inovasi Penelitian', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), pp. 2883–2888.
- Idawati, S. (2023) 'Fakultas ekonomi & bisnis universitas pakuan bogor 2023'.
- Jannah (2021) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', p. 148.
- Kharisma, M., Prasilowati, S.L. and Ayuningtyas, E.A. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), p. 135. Available at: <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>.
- Kurniawati, E. and Bakhtiar, N. (2018) 'Manusia Menurut Konsep Al-Qur`an dan Sains', *Journal of Natural Science and Integration*, 1(1), pp. 78–94. Available at: <https://doi.org/10.24014/jnsi.v1i1.5198>.
- Luthfiatussa'dyah, D., Kosim, A.M. and Devi, A. (2022) 'Strategi Optimalisasi Digitalisasi Produk Perbankan pada Bank Syariah Indonesia', *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(3), pp. 783–802. Available at: <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i3.2073>.
- Mahmudah, R.Z. (2016) 'Manajemen Sumber Daya manusia dalam Persfektif Islam', *Vol 5 No 2 (2016)*, 1(4). Available at: <https://ejournal.stiesyariahbangkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/87>.
- Muchlis, N. and Gani, M.U. (2017) *Religiusitas dan Retensi Karyawan*. Available at: <https://repository.umi.ac.id/1689/1/2>. Religiusitas dan retensi karyawan.pdf.
- Mukaromah, H. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo', *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), pp. 142–154. Available at: <https://doi.org/10.21154/etihad.v2i2.5072>.
- Mutmainnah, Ramli, A. and Ruma, Z. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai', *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(4), pp. 121–128.
- Muzaki, I. (2021) *skripsi Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Budaya Organisasi: Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang*. Available at: <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/29223>.

- Novalia, D., Junaidi, H. and Sumantri, R. (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening', *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), p. 121. Available at: <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>.
- Pambudi, R.B. and Hendratmi, A. (2020) 'Pengembangan Bisnis Oleh Pondok Sidogiri Pasuruan', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 7(1), p. 87. Available at: <https://doi.org/10.20473/vol7iss20201pp87-99>.
- Pps, J., Mukmin, S. and Prasetyo, I. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), pp. 123–136. Available at: <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>.
- Purnomo, F.H. and Suryadi, B. (2018) 'Uji Validitas Konstruk Pada Instrumen Religiusitas Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA)', *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 6(2), pp. 145–154. Available at: <https://doi.org/10.15408/jp3i.v6i2.9190>.
- Rahmadani, R. and Qomariah, S. (2022) 'Menciptakan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Berbasis Sumber Daya Manusia dalam Dunia Pendidikan', *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 9(2), pp. 108–117. Available at: <https://doi.org/10.21093/twt.v9i2.4272>.
- Rahman, A. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol, 63(1), pp. 82–89.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. and Ruhana, I. (2016) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 35(2), pp. 53–59.
- Riyanto, A., Hikmah, S. and Sessiani, L.A. (2021) 'Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ditinjau dari Keikutsertaan dalam Program Pembinaan Religiusitas', *IJIP (Indonesian Journal of Islamic Psychology)*, 3(1), pp. 21–36.
- Rizal, M. and Mustapita, A.F. (2023) 'Determinants of Islamic Bank Employee Performance through Job Satisfaction', *Journal of Islamic Economics and Finance Studies Volume*, 4(1), pp. 83–98.
- Sari Indah J.S (2019) 'Hakekat , Dinamika Organisasi , Dan Fungsi Pemimpin Dan Pendahuluan Kepemimpinan dalam organisasi pada dasarnya adalah pengaruh . Dalam', *Ilmiah Iqra*, 13, pp. 26–37.
- Sari, L.P. and Helmy, I. (2020) 'Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional

- dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), pp. 197–213. Available at: <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.463>.
- Simanjuntan, T. and Sitio, V.S.S. (2021) ‘Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nirma Toserba, Narogong Bogor’, *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), pp. 42–54.
- Siraj, N. (2023) ‘Heliyon Performance management system and its role for employee performance : Evidence from Ethiopian SMEs’, 9(November). Available at: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21819>.
- Sudiarditha, I.K.R., Waspodo, A.A. and Triani, N.A. (2017) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia’, *Jurnal Manajemen*, 20(2), p. 278. Available at: <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.48>.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20-36.
- Surveyandini, M. and Achadi, A. (2021) ‘Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan American English Course Purwokerto’, *Sebatik*, 25(1), pp. 241–247. Available at: <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i1.1214>.
- suryadi, bambang and Hayat, B. (2021) *Religiusitas_Cover_setengah isi Buku_Daftar Pustaka*.
- Sutrisno, S. *et al.* (2022) ‘Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature’, *Management ...*, 3(October), pp. 3476–3482. Available at: <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>.
- Umiyati, H. *et al.* (2022) *MSDM Dalam Organisasi*. Available at: <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/553242-none-5dcd404d.pdf>.
- Wicaksana, A. and Rachman, T. (2018) ‘Pengertian dan Teori- Teori Etika’, *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), pp. 10–27. Available at: <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.
- Wijaya, C., Hidayat, R. and Rafida, T. (2019) *Manajemen Sumberdaya Pendidik*

dan Tenaga Kependidikan.

Wiliandari, Y. (2019) 'Kepuasan Kerja Karyawan', *Society*, 6(2), pp. 81–95. Available at: <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>.

Yelvita, F.S. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Interveng ', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(8.5.2017), pp. 2003–2005.

Zaida, N. (2022) 'Hubungan Religiusitas Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam Siswa', *Darul Ilmi: Jurnal Ilmu Kependidikan ...*, 10(02).

Zuhirsyan, M. and Nurlinda, N. (2021) 'Pengaruh Religiusitas, Persepsi Dan Motivasi Nasabah Terhadap Keputusan Memilih Perbankan Syariah', *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 2(2), pp. 114–130. Available at: <https://doi.org/10.46367/jps.v2i2.342>.

