



PERAN KEPEMIMPINAN BERINTEGRITAS BERBASIS NILAI ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

Esti Purwanti¹ (estipurwanti0490@gmail.com), M.Yamin² (jayasenang83@gmail.com),
Nur'aini³ (nuraini.tjt1986@gmail.com), Nurul Hikmah⁴ (nurulchikmah91@gmail.com),
Siti Mahmudah Noorhayati (noorhayatimahmudah@gmail.com)

¹Universitas Islam Mambaul Ulum, Kota Jambi, Jambi, Indonesia

²Universitas Islam Mambaul Ulum, Kota Jambi, Jambi, Indonesia

³Universitas Islam Mambaul Ulum, Kota Jambi, Jambi, Indonesia

⁴Universitas Islam Mambaul Ulum, Kota Jambi, Jambi, Indonesia

⁵Universitas Islam Mambaul Ulum, Kota Jambi, Jambi, Indonesia

Correspondent Email: estipurwanti0490@gmail.com

ABSTRACT. *This study aims to examine the relationship between leadership with integrity based on Islamic values, work motivation, job satisfaction, and organizational performance. This study used the Systematic Literature Review (SLR) method by developing several search queries from the main topic. A total of 473 articles were obtained from the initial search and 82 additional articles through citation chaining, resulting in a total of 555 articles analyzed. After a selection process and relevance assessment, 50 highly relevant articles were obtained for further analysis. The results of the study indicate that Islamic leadership based on the values of justice, trustworthiness, and ethics has a significant influence on employee motivation and job satisfaction. These two variables act as key mediators in improving organizational performance. In addition, Islamic work ethics, spirituality, and psychological capital also contribute as mediating and moderating factors that strengthen this relationship. Various leadership styles such as prophetic, transformational, and spiritual have been proven effective in increasing employee engagement and performance. The study's conclusion confirms that Islamic values-based leadership is an effective approach to improving organizational performance by strengthening motivation and job satisfaction, as well as establishing an ethical and sustainable organizational culture.*

Keywords: *Islamic Leadership, Integrity, Organizational Performance, Work Motivation, Job Satisfaction*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan berintegritas berbasis nilai-nilai Islam, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi. Kajian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan mengembangkan beberapa query pencarian dari topik utama. Sebanyak 473 artikel diperoleh dari pencarian awal dan 82 artikel tambahan melalui citation chaining, sehingga total 555 artikel dianalisis. Setelah proses seleksi dan penilaian relevansi, diperoleh 50 artikel yang sangat relevan untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam yang berlandaskan nilai keadilan, amanah, dan etika memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kedua variabel ini berperan sebagai mediator utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, etika kerja Islam, spiritualitas, dan modal psikologis juga berkontribusi sebagai faktor mediasi dan moderasi yang memperkuat hubungan tersebut. Berbagai gaya kepemimpinan seperti profetik, transformasional, dan spiritual terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis nilai Islam merupakan pendekatan efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui penguatan aspek motivasi dan kepuasan kerja, serta pembentukan budaya organisasi yang etis dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islam, Integritas, Kinerja Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Article History

Received : 21-04-2026

Accepted : 29-06-2026

Revision : 29-06-2026

Published : 29-06-2026

How to cite: Purwanti, E., Yamin, M., Nur'aini, N., Hikmah, N., & Noorhayati, S. M. (2026). Peran kepemimpinan berintegritas berbasis nilai Islam dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Journal in Teaching and Education Area*, 3(2), xxx-xxx. Doi:

PENDAHULUAN

Krisis integritas dalam kepemimpinan modern menjadi isu penting dalam berbagai kinerja



organisasi merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu institusi dalam mencapai tujuan strategisnya. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kinerja organisasi sering kali disebabkan oleh lemahnya kualitas kepemimpinan, khususnya dalam aspek integritas, etika, dan akuntabilitas (Haflisma et al., 2025; Solihin, 2024). Dalam konteks organisasi modern, krisis integritas menjadi tantangan serius yang berdampak pada menurunnya kepercayaan karyawan serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Sebagai alternatif, kepemimpinan berbasis nilai Islam menawarkan pendekatan yang komprehensif dengan mengintegrasikan dimensi etika, spiritualitas, dan profesionalitas (Juariah, 2024; Uula et al., 2025). Dalam Islam, kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan keadilan sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an (QS. An-Nisa: 58; QS. Al-Ma'idah: 8). Nilai-nilai ini menjadi fondasi dalam membangun kepemimpinan berintegritas yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada keberkahan dan tanggung jawab moral (Muslim et al., 2024; Shofiyyah et al., 2023).

Sejumlah studi empiris terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh (Ansori & Wahyudiati, 2025; Rahman & Mas'ud, 2022; Ramdhani & Sutisna, 2024; Sopiah, 2008) menemukan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui budaya pembelajaran organisasi. Selain itu, (Dalle et al., 2025; Hidayat et al., 2025; Mardianty et al., 2021) menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja berbasis nilai Islam secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi. Studi lain juga menegaskan bahwa kepemimpinan Islam berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui komitmen organisasi dan nilai kerja Islami. Lebih lanjut, penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam yang berbasis nilai moral dan spiritual memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan dan komitmen organisasi (Kartika et al., 2025; Sulaiman & Sari, 2025). Model kepemimpinan berbasis nilai Islam terbukti mampu meningkatkan perilaku etis, motivasi kerja, serta kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi seperti budaya organisasi dan nilai-nilai kerja Islami. Selain itu, studi terbaru juga menekankan pentingnya integrasi perspektif kepemimpinan Islam dalam ilmu manajemen modern untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.



Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih memiliki keterbatasan. Pertama, banyak studi yang hanya meneliti hubungan langsung antara kepemimpinan Islam dan kinerja organisasi tanpa mempertimbangkan mekanisme psikologis yang mendasarinya. Kedua, kajian kepemimpinan Islam masih didominasi oleh pendekatan konseptual dan belum banyak mengembangkan model empiris yang terstruktur dan terukur. Ketiga, integrasi nilai-nilai Qur'ani seperti amanah, keadilan, dan tanggung jawab ke dalam model kepemimpinan modern yang sistematis masih relatif terbatas.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mensintesis berbagai temuan literatur terkait kepemimpinan berintegritas berbasis nilai Islam, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi, serta merumuskan model konseptual yang menjelaskan hubungan antarvariabel tersebut melalui mekanisme mediasi psikologis. Model ini diharapkan mampu menjelaskan secara lebih komprehensif hubungan antara kepemimpinan Islam dan kinerja organisasi melalui mekanisme mediasi psikologis.

Secara khusus, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada integrasi nilai-nilai Qur'ani ke dalam model kepemimpinan yang terstruktur dan dapat diuji secara empiris, dengan mempertimbangkan peran variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur kepemimpinan Islam, tetapi juga kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kepemimpinan yang etis, berintegritas, dan berkelanjutan.

METODE

Metodologi dalam kajian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian terkait kepemimpinan berintegritas berbasis nilai Islam, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi. Proses dimulai dengan transformasi pertanyaan penelitian utama menjadi beberapa kata kunci dan pernyataan pencarian yang lebih spesifik dan terarah. Transformasi ini dilakukan untuk memastikan cakupan literatur yang komprehensif sekaligus terfokus, sehingga berbagai variasi konsep seperti kepemimpinan Islam, kepemimpinan berbasis nilai, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, etika kerja Islam, spiritualitas kerja, serta kinerja organisasi dapat terakomodasi secara sistematis. Dari proses ini dihasilkan beberapa query



pencarian yang mencerminkan hubungan antarvariabel utama dan mekanisme mediasi maupun moderasi yang relevan.

Selanjutnya, proses pencarian literatur dilakukan dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan guna memperoleh artikel yang relevan dan berkualitas. Hasil pencarian awal menghasilkan sebanyak 473 artikel yang sesuai dengan topik penelitian. Untuk memperkaya dan memperdalam cakupan kajian, dilakukan teknik *citation chaining*, yang terdiri atas *backward citation chaining* dengan menelusuri referensi dari artikel utama untuk menemukan studi terdahulu yang relevan, serta *forward citation chaining* dengan mengidentifikasi penelitian terbaru yang mengutip artikel utama tersebut. Melalui proses ini diperoleh tambahan 82 artikel, sehingga total artikel yang terkumpul menjadi 555.

Tahap berikutnya adalah penyaringan dan penilaian relevansi terhadap seluruh artikel yang telah dikumpulkan. Proses ini dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian topik, kontribusi terhadap variabel penelitian, serta kualitas metodologis masing-masing studi. Hasilnya menunjukkan bahwa 554 artikel dinilai relevan dengan fokus penelitian, dengan 50 di antaranya dikategorikan sebagai sangat relevan karena memiliki keterkaitan langsung dan kontribusi signifikan terhadap pengembangan kerangka konseptual penelitian. Seluruh artikel yang terpilih kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel, peran mediasi dan moderasi, serta implikasi teoritis dan praktis dalam konteks kepemimpinan berbasis nilai Islam dan kinerja organisasi.

HASIL

Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Etika Kerja Islam terhadap Motivasi, Kepuasan, dan Kinerja

Sebagian besar studi menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai Islam yang menekankan integritas, amanah, dan nilai spiritual memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Temuan ini konsisten di berbagai sektor seperti perbankan syariah, pendidikan, dan layanan kesehatan. Kepemimpinan Islam tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga bekerja melalui mekanisme psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Rusanti et al., 2023; Dianingrum et al., 2024; Mustofa et al., 2025; Hoeroni & Gunawan, 2023; Astuti et al., 2020;



Marsudi et al., 2019; Muthuswamy & Umarani, n.d.; Rizki et al., 2017; Zaki et al., 2025; Amaliasita, 2023).

Peran Mediasi dan Moderasi dalam Model Kepemimpinan Islam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan mediator utama dalam hubungan antara kepemimpinan Islam dan kinerja organisasi. Selain itu, variabel lain seperti employee engagement, psychological capital, dan organizational citizenship behavior juga memperkuat hubungan tersebut. Beberapa studi juga menemukan adanya peran moderasi dari gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, yang menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat kontekstual (Dianingrum et al., 2024; Maulidiyah et al., 2024; Hoeroni & Gunawan, 2023; Subhaktiyasa et al., 2024; Tarab, 2024; Rahmawaty et al., 2022; Gheitani et al., n.d.; Azman et al., 2022).

Integrasi Spiritualitas Islam, Kepemimpinan Etis, dan Budaya Organisasi

Sejumlah penelitian menegaskan pentingnya integrasi nilai spiritual Islam dalam kepemimpinan dan budaya organisasi. Konsep seperti *tawhid*, *amanah*, *adl*, dan *karamah insaniah* menjadi landasan dalam membentuk kepemimpinan yang beretika dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Integrasi ini terbukti meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja secara berkelanjutan (Masrurah & Bando, 2025; Ghani et al., 2025; Mushthafa et al., 2025; “How Does Islamic Spirituality Enhance Em...”, 2025; Rahmat & Apriliani, 2025; Asutay et al., 2021).

Efektivitas Berbagai Gaya Kepemimpinan Islam

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan profetik merupakan salah satu yang paling efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB). Sementara itu, kepemimpinan transformasional juga memberikan kontribusi positif, terutama dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja, meskipun efeknya bervariasi tergantung pada konteks organisasi (Mustofa et al., 2025; Rasinah et al., 2025; Hasanah et al., 2025; Adriani et al., 2024).

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Islam



Praktik manajemen SDM berbasis syariah yang menekankan keadilan, tanggung jawab, dan pengembangan spiritual terbukti berkontribusi pada peningkatan keterlibatan, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan ini juga memposisikan karyawan sebagai individu yang memiliki tanggung jawab moral (*khalifah*), sehingga berdampak pada kinerja dan keberlanjutan organisasi (Mahesar et al., 2016; Mushthafa et al., 2025; Asfahani, n.d.; Ali et al., 2024).

Dampak Etika Kerja Islam terhadap Outcome Psikologis dan Perilaku

Etika kerja Islam terbukti berpengaruh signifikan terhadap berbagai outcome psikologis seperti motivasi intrinsik, psychological capital, dan kepuasan kerja. Selain itu, etika kerja Islam juga meningkatkan perilaku positif seperti organizational citizenship behavior, knowledge sharing, dan work engagement. Dalam banyak studi, kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator utama dalam hubungan ini (Usman et al., 2024; Tarab, 2024; Arif et al., 2023; Qasim et al., 2021; Azman et al., 2022).

Peran Sentral Kepuasan Kerja dalam Kinerja dan Komitmen

Kepuasan kerja muncul sebagai variabel kunci yang menjembatani hubungan antara kepemimpinan Islam, motivasi kerja, dan kinerja organisasi. Peningkatan kepuasan kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan komitmen organisasi dan produktivitas karyawan, sehingga menjadi faktor strategis dalam pengelolaan SDM (Maulidiyah et al., 2024; Farikhah & Rofiuddin, 2023; Fahrullah, 2018; Amaliasita, 2023; Asutay et al., 2021).

Kesejahteraan Psikologis dalam Kepemimpinan Islam

Beberapa studi menyoroti bahwa kepemimpinan Islam berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, termasuk kebahagiaan kerja, hubungan interpersonal yang positif, dan keseimbangan emosional. Variabel seperti kebahagiaan kerja juga ditemukan sebagai mediator antara spiritualitas Islam dan kinerja (Ghani et al., 2025; Mu'ammal & Mohyi, 2024; "Nanang 2025).

Kebahagiaan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasi

Kepemimpinan Islam dan etika kerja Islam juga terbukti meningkatkan kebahagiaan kerja yang pada gilirannya mendorong perilaku membantu (helping behavior) dan organizational



citizenship behavior. Faktor afektif ini menjadi semakin penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi modern (Rokhman et al., 2025; Usman et al., 2025; Rasinah et al., 2025).

Pengembangan Model Konseptual Kepemimpinan dan SDM Islam

Sejumlah penelitian mengembangkan model konseptual yang mengintegrasikan kepemimpinan, etika kerja, spiritualitas, dan budaya organisasi dalam kerangka Islam. Model ini menekankan nilai integritas, keadilan, dan keunggulan sebagai fondasi dalam meningkatkan kinerja organisasi secara holistik (Masrurah & Bando, 2025; Ghani et al., 2025; Asfahani, n.d.; Ali et al., 2024).

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam kajian ini menunjukkan bahwa akumulasi penelitian secara konsisten menegaskan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi. Kepemimpinan Islam yang ditandai oleh prinsip keadilan, amanah, dan perilaku etis mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan karyawan. Kondisi ini selanjutnya mendorong terbentuknya tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berperan sebagai mediator dalam memperkuat pengaruh positif kepemimpinan terhadap berbagai indikator kinerja, seperti produktivitas karyawan, *organizational citizenship behavior*, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Integrasi etika kerja Islam yang mencakup nilai kejujuran, tanggung jawab, dan spiritualitas semakin memperkuat hubungan tersebut dengan menghadirkan landasan moral yang membentuk perilaku individu dan budaya organisasi.

Lebih lanjut, motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti menjadi mekanisme mediasi utama yang menghubungkan kepemimpinan Islam dengan peningkatan kinerja organisasi. Karyawan yang memandang kepemimpinan sebagai sesuatu yang etis dan selaras dengan nilai-nilai Islam cenderung memiliki tingkat motivasi dan kepuasan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan komitmen organisasi. Selain itu, modal psikologis (*psychological capital*) dan motivasi intrinsik juga berperan sebagai jalur psikologis penting yang menjelaskan bagaimana nilai-nilai Islam memengaruhi sikap dan perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi spiritualitas dan etika tidak hanya



berfungsi sebagai norma eksternal, tetapi juga mengaktifkan sumber daya internal individu yang mendorong keterlibatan dan kinerja. Peran mediasi keterlibatan karyawan dan *organizational citizenship behavior* semakin menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam konteks Islam tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh dinamika sosial dan relasional di tempat kerja.

Dari perspektif gaya kepemimpinan, kepemimpinan profetik dan spiritual menunjukkan efektivitas yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun demikian, efektivitas gaya kepemimpinan tersebut tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya dan karakteristik organisasi. Kepemimpinan transformasional, misalnya, cenderung memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga keberhasilannya sangat bergantung pada kesesuaian dengan budaya organisasi berbasis nilai Islam. Literatur juga menyoroti pentingnya peran budaya organisasi Islam dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam menginternalisasi nilai-nilai etis serta meningkatkan kompetensi manajerial, sehingga dapat mendukung keberlanjutan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Meskipun demikian, terdapat beberapa keterbatasan dalam kajian yang perlu diperhatikan. Sebagian besar penelitian masih menggunakan desain potong lintang (*cross-sectional*), sehingga membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan kausal yang kuat. Selain itu, keterbatasan dalam variasi sektor penelitian serta perbedaan dalam operasionalisasi konsep-konsep Islam menunjukkan adanya tantangan dalam generalisasi temuan. Kurangnya eksplorasi terhadap variabel moderasi seperti budaya organisasi dan dinamika organisasi modern juga menjadi celah yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian di masa depan disarankan menggunakan pendekatan longitudinal maupun eksperimental, serta melibatkan berbagai sektor dan konteks budaya yang lebih beragam guna memperkuat validitas temuan.

Secara keseluruhan, literatur yang ada menegaskan bahwa kepemimpinan Islam yang berintegritas, didukung oleh etika kerja Islam dan spiritualitas, merupakan model kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi. Model ini menawarkan pendekatan kepemimpinan berbasis nilai yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada pembentukan lingkungan kerja yang etis, berkelanjutan, dan berorientasi pada kesejahteraan manusia.



KESIMPULAN

Kesimpulan dari kajian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berintegritas berbasis nilai-nilai Islam memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi. Nilai-nilai utama seperti keadilan, amanah, dan perilaku etis terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang tidak hanya mendorong keterlibatan karyawan, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan Islam tidak hanya berfungsi sebagai pendekatan normatif, tetapi juga sebagai strategi manajerial yang efektif dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Selain itu, motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti menjadi variabel kunci yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam dan kinerja organisasi. Peran faktor psikologis seperti motivasi intrinsik dan modal psikologis menunjukkan bahwa pengaruh nilai-nilai Islam tidak hanya bersifat eksternal, tetapi juga menginternalisasi sikap dan perilaku kerja karyawan. Integrasi etika kerja Islam dan spiritualitas semakin memperkuat hubungan ini dengan membentuk budaya organisasi yang berlandaskan nilai moral dan tanggung jawab, sehingga mampu meningkatkan kinerja individu maupun kolektif secara berkelanjutan.

Meskipun demikian, kajian ini juga mengidentifikasi adanya keterbatasan dalam penelitian sebelumnya, seperti dominasi desain cross-sectional dan keterbatasan konteks penelitian, yang berimplikasi pada terbatasnya generalisasi temuan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu mengembangkan pendekatan yang lebih komprehensif melalui desain longitudinal, eksplorasi variabel moderasi, serta penerapan pada berbagai sektor dan budaya organisasi. Dengan demikian, model kepemimpinan Islam berbasis integritas dapat terus dikembangkan sebagai kerangka konseptual dan praktis yang relevan dalam menghadapi tantangan organisasi modern.

DAFTAR PUSTAKA

Aceh, A. S., Asnawi, N., & Tharaba, M. F. (2024). Exploring the impact of islamic leadership, work ethic, and discipline on job satisfaction and teacher performance in



- madrasah. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(4), 1110–1123. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i4.8911>
- Adriani, Z., Rum, M., Junaidi, J., & Yacob, S. (2024). Triad leadership based service performance model mediated by job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Applied Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.54099/ijamb.v2i1.861>
- Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammed, M. M., & Qawasmeh, R. (2020). The impact of islamic work ethics on job performance with mediating role of intrinsic motivation. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(2).
- Ali, M. A., Shirazi, S. Z., Arshad, S. A., & Kemal, M. U. (2024). Assessment of human resource management framework from islamic paradigm: Proposition of an islamic model of human resource management. *Bulletin of Business and Economics*. <https://doi.org/10.61506/01.00267>
- Amaliasita, M. (2023). Islamic work ethic and employee performance: The role of job satisfaction as a mediator. *International Journal of Islamic Business Ethics*. <https://doi.org/10.30659/ijibe.8.2.83-93>
- Ansori, M., & Wahyudiati, D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada lembaga pendidikan Islam (studi empiris pada MA NW Senyur dan MA NW Sepit). *Journal of Education, Teaching, and Learning*, 2(2), 266–275.
- Arif, S., Ahmad, J., & Ramzan, S. (2023). Impact of islamic work ethics on organizational citizenship behavior: Mediating role of job satisfaction. <https://doi.org/10.54183/jssr.v3i2.336>
- Asfahani, A. M. (n.d.). Human resource management through an islamic lens: A systematic review and research agenda. <https://doi.org/10.14456/itjemast.2022.97>
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-Din, M. (2020). Islamic leadership, islamic work culture, and employee performance: The mediating role of work motivation and job satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1059–1068. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO11.1059>
- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2021). The impact of islamic spirituality on job satisfaction and organisational commitment: Exploring mediation and moderation impact. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/S10551-021-04940-Y>
- Azman, M. N. A., Shahrudin, S., & Arifin, M. A. (2022). Fostering work engagement through islamic work ethic and quality of work-life: The mediating role of psychological capital. *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, 10(2), 32–50.
- 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 performance. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n6-004>
- Candra, W., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Haryanto, E. (2022). Analysis of islamic leadership, islamic work ethics and intellectual intelligence on employee performance with islamic organization culture as moderated variables. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v2i1.21>
- Dalle, A. R. A., Maulida, R., Zaini, R., Sutrisno, & Susilawati, S. (2025). E-leadership dalam perspektif kepemimpinan spiritual Islam: Pengaruhnya terhadap peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Ilmiah Ar-Risalah*, 23(1), 1–16.
- Dianingrum, M., Satriawan, T. N., & Mugiarti, M. (2024). The impact of job satisfaction on employee performance and the mediating effects of islamic work ethic, islamic



- organizational culture, and islamic leadership.
<https://doi.org/10.31334/bijak.v2i1i.3513>
- Fahrullah, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi, kinerja, serta kesejahteraan islami. <https://doi.org/10.26740/AL-UQUD.V2N2.P121-140>
- Farikhah, I., & Rofiuddin, M. (2023). Hubungan motivasi kerja, kepemimpinan islami, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. *Journal of Management and Digital Business*, 3(3), 191–202.
<https://doi.org/10.53088/jmdb.v3i3.459>
- Fatmah, D., Putri, K. A., Rahmah, M., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2025). The role of transformational leadership in enhancing islamic work ethic and employee engagement. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 14(1), 47–71.
<https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v14i1.2351>
- Ghani, M. H., Moktar, M. S., & Ghazalli, F. S. M. (2025). Islamic leadership based on human dignity in organizational management: A conceptual analysis.
<https://doi.org/10.47772/ijriss.2025.930000034>
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (n.d.). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector.
- Haflisma, N., Dermawan, F., Nawawi, M., Alfarabi, M., & Dahlan, Z. (2025). Wahdatul ulum dalam membentuk kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam: Studi kepemimpinan Rasulullah. *Jurnal Pustaka Cendekia Hukum dan Ilmu Sosial*, 3(2), 73–81.
- Hasanah, R., Karim, A., Subasman, I., Haedari, A., Jalaludin, J., & Zulfahmi, Z. (2025). Effectiveness of transformational leadership, motivation, and job satisfaction in improving teacher performance. <https://doi.org/10.47453/eduprof.v7i2.405>
- Hassi, A., Balambo, M. A., & Aboramadan, M. (2021). Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and islamic work ethics on employee performance. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(3), 439–456.
- Hidayat, W., Salmon, & Jamilus. (2025). Peran kepemimpinan berbasis Islami dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan Islam. *Inspirasi Edukatif*, 6(4), 79–87.
- Hoeroni, R., & Gunawan, A. (2023). Kepemimpinan islami dan etika kerja islam: Pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- How does islamic spirituality enhance employee performance? Exploring the roles of employee happiness and organizational culture. (2025). *Sociological Focus*, 59(1), 51–65.
- Juariah, N. Y. (2024). Peran kepemimpinan islami dalam mendorong budaya mutu di lembaga pendidikan Islam. *UNISAN Jurnal*, 3(2), 801–812.
- Kartika, I., et al. (2025). Integrasi nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan pendidikan. *At-Tadris: Journal of Islamic Education*, 4(2), 315–324.
<https://doi.org/10.56672/attadris.v4i2.427>
- Khan. (2019). Islamic work ethic and job outcomes: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 6(12), 7–17.
- Mahesar, H. A., et al. (2016). Do islamic HRM practices influence employee outcomes: Mediating role of employee engagement.
- Mardianty, D., Nurjannah, H., Susanti, E., & Agia, L. N. (2021). Peranan gaya komunikasi dan kepemimpinan Islam terhadap budaya organisasi Islam. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2), 162–167.



- Marsudi, Febriani, R., Sa'diyah, C., & Pratika, Y. (2019). The implementation of islamic values in improving employee performance. *KnE Social Sciences*, 3(13), 559–575.
- Masrurah, U. D., & Bando, A. (2025). Islamic management principles in human resource development: A conceptual framework.
- Maulidiyah, F., Dewi, T. R., & Mahmudah, S. (2024). Pengaruh islamic leadership dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional: Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- Mu'ammal, I., & Mohyi, A. (2024). Influence of islamic leadership on employee psychological well-being.
- Mushthafa, A., Yuniarto, B., & Sururi, A. (2025). Integrating sharia principles into human resource management.
- Mustofa, A., Tjahjono, H. K., & Qamari, I. N. (2025). Prophetic leadership, satisfaction, and performance.
- Muthuswamy, V. V., & Umarani, M. (n.d.). The influence of religious belief and islamic leadership on performance.
- Muslim, K., Aziz, N., Nurahmayanti, A., & Hidayat, Y. (2024). Kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islami dalam meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam.
- Novitasari, E. A., Jimad, H., & Ribhan. (2024). The influence of psychological capital and spiritual leadership on work engagement.
- Oktaviansyah, H. T., et al. (2025). Linking faith-based culture and managerial skills to financial performance.
- Purnama, C. (2017). Islamic culture impact on employee satisfaction and performance.
- Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2021). Examining impact of islamic work ethic on task performance.
- Rabbad, R., Astuti, H. J., Tubastuvi, N., & Pratama, B. C. (2024). The effect of islamic leadership and organizational culture on performance.
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh kepemimpinan Islam dan budaya organisasi Islam terhadap kinerja perawat.
- Rahmat, T., & Apriliani, D. (2025). The effectiveness of islamic human capital management strategies.
- Rahmawaty, A., Ahamed, F., & Rokhman, W. (2022). Interrelationship among quality of work-life and islamic work ethics.
- Ramdhani, Z., & Sutisna, D. (2024). Hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- Rasinah, R., Muafi, M., & Palupi, M. (2025). Prophetic leadership as a catalyst.
- Rizki, F., Armanu, T., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2017). Relationship between islamic leadership style and performance.
- Rokhman, W., et al. (2025). Exploring workplace happiness through islamic leadership.
- Rusanti, E., Sofyan, A. S., & Sofyan, S. (2023). Peran pemimpin islami terhadap performa karyawan.
- Shofiyyah, N. A., Komarudin, T. S., & Ulum, M. (2023). Integrasi nilai-nilai Islami dalam praktik kepemimpinan pendidikan.
- Solihin, E. (2024). Konsep kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam.
- Sopiah. (2008). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- Subhaktiyasa, P. G., et al. (2024). Spiritual leadership and lecturer performance.
- Sujarwanto, S., & Sutianingsih, S. (2024). Optimalisasi kinerja karyawan melalui kepemimpinan islami.



- Sulaiman, & Sari, T. (2025). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
- Suprayitno, A., Susanto, A. A., & Wahab, A. (2025). Two decades of islamic leadership and islamic work ethics implementation.
- Tarab, S. (2024). How islamic work ethics predict work engagement.
- Uula, Z. N., Ali, M., & Surakarta, U. M. (2025). Model kepemimpinan kolaboratif dalam sekolah berbasis nilai Islam.
- Usman, A., Hanif, M. Z., & Aamish, A. U. (2024). Exploring the impact of islamic work ethic on job performance.
- Usman, A., Hanif, M. Z., & Ahmed, S. (2025). How spiritual leadership cultivates organizational citizenship behavior.
- Zaki, H., Hassan, N. H. H. W., & Samy, N. K. (2025). Islamic leadership and lecturers' performance.