

Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Tangerang

Sri Utami¹

¹Pascasarjana Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang,
tami.alruby@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan aspek kepemimpinan profetik mampuengaruhi kepuasan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data ini menggunakan metode Purposive Sampling, metode ini memakai kriteria yang telah dipilih sebagai alat untuk mengukur pengaruh dari kepemimpinan profetik terdapat empat (4) aspek oleh peneliti dalam menentukan sampel, yaitu *Shiddiq, Amanah, Tabligh dan Fathanah*. Penelitian ini menganalisis data kuisioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti dari 30% populasi karyawan di Universitas Muhammadiyah Tangerang. Berdasarkan skala aitem kepemimpinan profetik dari 40 aitem yang di uji menghasilkan 38 aitem yang sudah valid, dengan rentang nilai koefisien korelasi tiap aitem antara $r = 0.3842 - 0.7780$ serta koefisien reliabilitas Alpha sebesar 0.9618. Hasil dari penelitian berdasarkan hasil analisis dari uji koefisien korelasi r dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan berkorelasi secara signifikan ($p < 0.05$) terhadap keempat aspek kepemimpinan profetik. Hasilnya aspek amanah memiliki korelasi paling tinggi yaitu 0,692 atau 69,2% dengan menunjukan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang artinya aspek Amanah ada pengaruh kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Kata kunci : Kepemimpinan Profetik; Amanah; Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to prove that the aspect of prophetic leadership is able to influence employee job satisfaction. Data collection techniques used in this study were conducted through interviews, observation and documentation. This data collection technique uses the Purposive Sampling method, this method uses criteria that have been selected as a tool to measure the influence of prophetic leadership, there are four (4) aspects by researchers in determining the sample, namely Shiddiq, Amanah, Tabligh and Fathanah. This study analyzes questionnaire data that has been collected by researchers from 30% of the employee population at the University of Muhammadiyah Tangerang. Based on the prophetic leadership item scale of 40 tested items, 38 items were tested, with a range of correlation coefficient values for each item between $r = 0.3842 - 0.7780$ and Alpha reliability coefficient of 0.9618. The results of the research based on the analysis of the correlation coefficient r test can be seen that employee job satisfaction is significantly correlated ($p < 0.05$) to the four aspects of prophetic leadership. The result is that the aspect of trustworthiness has the highest correlation, namely 0.692 or 69.2% by showing a significant value of

0.005 < 0.05, which means that the Amanah aspect has the influence of prophetic leadership on employee job satisfaction at the Muhammadiyah University of Tangerang.

Keywords: Prophetic Leadership; Trust; Job satisfaction.

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan, karena tanpa kepemimpinan bagaimana menjalankan suatu organisasi baik itu sebuah negara maupun instansi. Sejak jaman dahulu kala kepemimpinan ini sudah ada untuk membimbing dan membuat keputusan dalam suatu kebutuhan hanya saja yang membedakan jenis-jenis kepemimpinan. Karena kepemimpinan merupakan bagian hal yang paling penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan ini terus menjadi sebuah topik penelitian yang menarik dalam berbagai aspek karena banyak berbagai jenis gaya kepemimpinan dalam setiap lingkungan atau organisasi, sehingga jenis kepemimpinan ini sangat penting untuk ditentukan dalam sebuah organisasi, karena pengaruhnya sangat besar dalam menentukan berjalannya sebuah organisasi didalamnya yang tentu saja didalamnya banyak terdapat individu yang berbeda karakter dan pola pikir (Rahman & Hamdi, 2021.).

Sebuah organisasi pasti memiliki banyak keberagaman dalam menjalankan anggotanya untuk berkembang atau melemah dalam sebuah pekerjaan, ini menjadikan alasan pentingnya perlu seseorang yang mampu untuk mengatur, mempengaruhi, manajemen, merekonsiliasi, memberikan penjejukan, serta juga dapat menetapkan arah yang baik Ketika anggota dalam organisasi tersebut membutuhkan bimbingan, arahan dan memiliki berbagai permasalahan (Ma'sum, 2020). Kualitas seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat penting karena bukan hanya sebagai penentu keberhasilan maupun kegagalan dalam sebuah organisasi tapi juga harus mampu mengarahkan, menggerakkan organisasinya untuk menjabapai tujuannya sebagai faktor utama (Nasukah dkk., 2020), karena seorang pemimpin yang berkualitas harus mampu memahami situasi dan cepat tanggap dengan perubahan yang terjadi dalam dunia baik didalam maupun diluar organisasinya sehingga mampu menganalisis dan membentuk karakter anggota organisasinya atau karyawan yang mampu memiliki kekuatan atau kelemahan untuk memaksimalkan kinerja demi terbentuknya organisasi yang kuat.

Permasalahannya konstruksi kepemimpinan dalam kebanyakan organisasi salah satunya adalah organisasi pendidikan Islam masih mengarah dan menganut teori kepemimpinan yang lumrah atau biasa di jalan sama seperti organisasi lainnya (Mustopa dkk., 2021.) dimana lebih condong mengejar keuntungan finansial sehingga dinilai masih memiliki kualitas kepemimpinan yang lemah karena banyak pemimpin yang masih melakukan Tindakan KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme), untuk menjadi

pemimpin yang berkualitas tinggi maka sebuah kepemimpinan semestinya mengarah dan menganut pada nilai-nilai profetik seperti model kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, menyadarkan bahwa tugas seorang pemimpin atau khalifah yaitu sebagai wakil ummat dalam berbagai hal dimana besar tanggungjawabnya di hadapan Allah ﷻ. Menurut Djakfar (Khairunnisa dkk., 2021).

Pada hakekatnya manusia memiliki sifat-sifat Allah ﷻ dalam kepribadiannya di kehidupan sosialnya hanya saja banyak beberapa faktor yang membuatnya terkikis. Seperti sifat kasih sayang manusia dari kecil sudah memiliki sifat kasih sayang terlebih jika menjadi seorang pemimpin maka diwajibkan memiliki sifat kasih sayang, keadilan, memberi rasa aman, melindungi sesama manusia, menabur kedamaian, dan masih banyak lagi sifat Allah yang lainnya yang tentu saja akan menjadikan seorang pemimpin yang sesuai dengan yang dicontoh Nabi Muhammad SAW., karena sifat-sifat ini secara nyatanya sudah dicontohkan dengan adanya keberadaan nabi atau Rasul sebagai pemberi suri tauladan bagi umat manusia.

Allah ﷻ telah menjadikan Nabi Muhammad SAW. selaku suri tauladan yang baik sebagai pemimpi yang hebat dalam Islam dengan sabar dan ikhlas berhasil membangun masyarakat islam yang beradab dan terbukti memiliki ilmu politik dan social yang mampu merangkul seluruh umat pada jamannya. Sepatutnya, menurut (Umiarso, 2018) semua permasalahan terkait kepemimpinan dapat diatasi dengan kepemimpinan profetik, dimana kepemimpinan profetik ini suatu model kepemimpinan yang bersumber dan telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Dalam model kepemimpinan profetik, nabi diposisikan sebagai *role model* dalam segala aspek kehidupan tidak hanya bidang ilmu agama tapi juga kepemimpinannya (Saebani, 2019) serta memperdalam dan menggali lagi nilai-nilai, sikap, dan perilaku nabi diharapkan organisasi Pendidikan islam dapat berkembang dengan lebih baik sama seperti masa kenabian dan khulafa ar rasyidin hingga khilafah, dimana islam mampu berkembang dengan sangat pesat, tidak hanya wilayah timur tengah tapi juga sampai Eropa bahkan seluruh dunia.

Kepemimpinan profetik juga merupakan suatu kemampuan yang tertanam dalam dirinya jiwa Amanah karena ucapan dari orang memiliki jiwa Amanah mampu mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu, begitu pula dalam perusahaan seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya (Budiharto & Himam, 2006). Karena Pemimpin seyognya memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja kepada karyawannya, dengan memberikan dukungan psikologis kepada karyawannya agar mampu menjadikan pekerjaan sebagai

ibadah bukannya semata mencari uang, karena mencari nafkah juga bagian dari ibadah dan berpahala dengan menekankan berbagai hal yang baik terhadap karyawan diharapkan karyawan dapat bekerja dengan ikhlas tanpa merasa bosan maupun tidak senang terhadap pekerjaannya.

Teori kepemimpinan profetik terdapat tiga metode pendekatan yaitu pendekatan sifat, pendekatan perilaku dan pendekatan kepemimpinan situasional. Fokus penelitian ini akan membahas kepemimpinan profetik dengan menggunakan pendekatan sifat dan perilaku, dimana terdapat empat (4) aspek penilaian pengaruh seorang pemimpin dalam kepemimpinan profetik (Mansyur, 2014) yang akan digunakan yaitu, *shiddiq* (memiliki makna jujur, benar. Dimana perkataan dan tindakannya harus jujur dan benar), *Amanah* (memiliki makna terpercaya, bertanggung jawab. Dimana tindakannya bisa dinilai sebagai seseorang yang bertanggung jawab dan ucapannya dapat dipercaya dengan menepati janji), *tabligh* (memiliki makna menyampaikan, dimana seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi dan menyampaikan tujuannya dengan benar agar mudah dipahami), dan *fathanah* (memiliki makna cerdas, dimana seorang pemimpin harus teruji cerdas dengan mampu menyelesaikan segala permasalahan yang ada secara profesional), kendati masalah tersebut berasal dari karyawan maupun masalah perusahaan dan yang paling penting pemimpin mampu bersikap profesional dalam pekerjaannya seperti mampu mengontrol perasaannya, tidak terbawa suasana mampu tenang dalam kondisi apapun, sehingga bisa menjadi contoh yang baik bagi karyawannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Dari pembahasan diatas maka diperoleh pengertian bahwa kepemimpinan profetik adalah ikhtiar untuk mempengaruhi seseorang agar menghasilkan tujuan yang telah ditetapkan, dengan meneladani 4 sifat-sifat nabi sebagai pemimpin yaitu shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah dan juga memiliki akhlak humanis memanusiakan manusia dengan hati serta memimpin dengan hati (Thahir, 2021). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwasanya pemimpin yang memiliki kepemimpinan profetik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yaitu dengan memberikan perhatian terhadap proses dan hasil kerja karyawannya, maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pimpinan sehingga diharapkan kepuasan kerjanya akan meningkat (Anwar dkk., 2017). Berhasil dengan dibuktikan sebuah hasil wawancara dengan salah satu karyawan yaitu A “Pemimpin saya disini alhamdulillah memiliki sikap Amanah salah satu sifat yang dicerminkan oleh Rasulullah SAW. Beliau sebagai pemimpin bersikap dengan mampu bertanggung jawab akan semua hasil kerja karyawannya, mampu bersikap bijaksana terhadap permasalahan yang ada, mau mendengarkan masukan ataupun keluhan dari karyawannya sebagai bentuk musyawarah”.

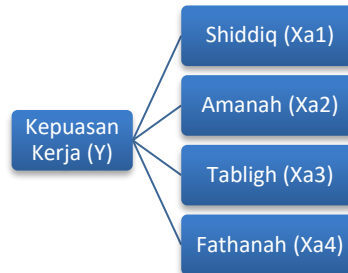
Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam jenis deskriptif (descriptive-kuantitative), metode deskriptif ini dilakukan dengan tujuan menyelesaikan permasalahan dengan menggunakan data, sehingga data yang disajikan kemudian datanya di analisa serta menginterpretasikannya berdasarkan keadaan yang terjadi saat ini, data tersebut menggambarkan situasi atau kejadian yang diteliti dan karakteristiknya dengan tujuan untuk menjelaskan suatu kondisi secara natural, tanpa adanya Tindakan khusus terhadap objek penelitian (Alfian, 2019).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi (Nugraha dkk., 2021). Teknik pengumpulan data ini menggunakan metode Purposive Sampling, metode ini memakai kriteria yang telah dipilih sebagai alat untuk mengukur pengaruh dari kepemimpinan profetik terdapat empat (4) aspek oleh peneliti dalam menentukan sampel, yaitu *shiddiq* (memiliki makna jujur, benar. Dimana perkataan dan tindakannya harus jujur dan benar), *Amanah* (memiliki makna terpercaya, bertanggung jawab. Dimana tindakannya bisa dinilai sebagai seseorang yang bertanggung jawab dan ucapannya dapat dipercaya dengan menepati janji), *tabligh* (memiliki makna menyampaikan, dimana seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi dan menyampaikan tujuannya dengan benar agar mudah dipahami), dan *fathanah* (memiliki makna cerdas, dimana seorang pemimpin harus teruji cerdas dengan mampu menyelesaikan segala permasalahan yang ada secara professional). Dengan memiliki jumlah skala kepemimpinan profetik 40 aitem dan jumlah skala kepuasan kerja adalah 30 aitem.

Sampel yang digunakan dalam Teknik pengumpulan data adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai data (Sugiyono, 2013). Sedangkan menurut pendapat Arikunto (2005) apabila subjek penelitian kurang dari 100, maka sebaiknya gunakan semua data sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi, sedangkan jika jumlah subjeknya lebih dari 100, maka yang digunakan sampel dalam data hanya 10%-20% atau 20% -30% atau lebih, menyesuaikan dengan jumlah sumber data yang dimiliki. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30% dari seluruh populasi karyawan di Universitas Muhammadiyah Tangerang dimana total populasi sumber data ini adalah 164 koresponden yang terbagi menjadi 2 jenis kategori, yang pertama berdasarkan jenis kelamin dimana terdapat 102 koresponden laki-laki dan 62 perempuan, dan kategori kedua yaitu berdasarkan usia dan masa kerja yaitu usia 23-50 tahun dan masa lama kerja 1-20 tahun. Berdasarkan kategori dari koresponden tersebut maka penelitian ini menggunakan Teknik Purposive Sampling sebagai metode

penelitiannya. Berdasarkan pembahasan dalam metode penelitian terdapat 4 aspek yang dijadikan kriteria dalam menentukan pengaruh kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kinerja karyawan, maka dibuat lah konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Konsep Penelitian

Keterangan:

Xa1: Aspek Shiddiq berpengaruh atas kepuasan kerja

Xa2: Aspek Amanah berpengaruh atas kepuasan kerja

Xa3: Aspek Tabligh berpengaruh atas kepuasan kerja

Xa4: Aspek Fathanah berpengaruh atas kepuasan kerja

Seusai pengumpulan data sampel penelitian lengkap terkumpul, maka tahapan berikutnya yang dilakukan terlebih dahulu adalah menganalisis data yang telah didapatkan dari hasil wawancara tertulis, observasi dan dokumentasi sebelum dilakukannya tahapan uji hasil penelitian, peneliti harus melakukan uji reliabilitas dan validitas data dari kuisioner dalam skala kepemimpinan profetik dilakukan dengan menggunakan pendekatan konsistensi internal dan estimasi reliabilitasnya dengan memakai teknik statistik koefisien alpha(Setiawan, 2020). Informasi yang diperoleh dalam uji validitas dan reliabilitas aitem skala kepemimpinan profetik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi aitem kepemimpinan profetik

No	Aspek	Jumlah aitem valid	Jumlah aitem gugur	Validasi aitem	Koefisien reabilitas
1	Shiddiq	10	-	0,5266-0,7769	0,9618
2	Amanah	9	1	0,4771-0,7125	
3	Tabligh	9	1	0,3859-0,7144	
4	Fathanah	10	0	0,4977-0,7655	

Berdasarkan Table 1 diatas menunjukkan bahwa jumlah skala aitem kepemimpinan profetik dari 40 aitem menghasilkan 38 aitem yang sudah valid, dengan rentang nilai koefisien korelasi tiap aitem antara $r = 0.3842 - 0.7780$ serta koefisien reliabilitas Alpha sebesar 0.9618.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pembahasan diatas menunjukkan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan profetik dalam menentukan kinerja karyawan. Semakin baik kualitas seorang pemimpin dalam kepemimpinan profetik maka akan memberikan efek kepuasan kerja yang bagus dari karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kinerja karyawan tentu seorang pemimpin memerlukan konsep dalam membentuk karakter untuk karyawannya agar terbentuknya kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh budiharto dan himam (2006), bahwa kepemimpinan profetik dapat meningkatkan nilai visi secara signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, dimana adanya tautan positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Adz-Dzakiey (dalam Sriana 2018) kepemimpinan profetik adalah Keahlian untuk memindahkan rasa tanggungjawab dalam bekerja kepada orang lain (karyawan) agar tujuannya tercapai sesuai dengan target yang diharapkan. Begitu juga pendapat yang dikemukakan oleh Gilmer (dalam As'ad 2012) bahwasanya kepuasan kerja karyawan itu dapat ditingkatkan dengan adanya hubungan yang baik dan perhatian dari pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan merasa dirinya menjadi salah satu bagian penting dalam organisasi kerja (*sense of belonging*).

Semua data penelitian yang telah terkumpul, kemudian dilakukan analisis data oleh peneliti untuk dilakukan uji hipotesis dengan tujuan mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel. Tahapan hipotesis ini akan menggunakan teknik regresi linear sederhana dimana tujuan penelitian ini adalah mencari pengaruh kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Tangerang. Berikut ini adalah table hasil uji hipotesis:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien korelasi (r)	R Square	Signifikansi P
Kepemimpinan profetik dan Kepuasan Kerja	0,579	0,615	0,000

Berdasarkan hasil hipotesis pada table 2 diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja dengan nilai $r=0,579$ atau 57,9% dengan diperolehnya nilai $p=0,000$ ($p<0,05$). Karena itu, jika seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan profetik dalam menjalankan tugasnya

sebagai pemimpin maka karyawannya pun akan memiliki keinginan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan produktif.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Aspek Kepemimpinan Profetik	t	B	Koefisien korelasi (r)	Signifikansi P
Shiddiq	0,570	0,471	0,210	0,340
Amanah	4,011	3,014	0,692	0,005
Tabligh	0,121	0,227	0,002	0,098
Fathanah	1,120	1,005	0,111	0,112

Berdasarkan table 3. hasil uji koefisien korelasi diatas untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Tangerang terhadap empat (4) aspek kepemimpinan profetik yang paling tinggi pengaruhnya dalam penelitian ini, dimana terdapat aspek shiddiq $0,340 > 0,05$, amanah $0,005 < 0,05$, tabligh $0,098 > 0,05$ dan fathanah $0,112 > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis dari table 3 di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan berkorelasi secara signifikan ($p < 0,05$) terhadap keempat aspek dari kepemimpinan profetik. Diketahui bahwa aspek amanah memiliki korelasi paling tinggi yaitu 0,692 atau 69,2% dengan menunjukan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang artinya aspek Amanah ada pengaruh aspek kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Tangerang dan tabligh memiliki korelasi paling rendah yaitu 0,002 dengan nilai signifikan $0,098 > 0,05$ yang artinya bahwa aspek tabligh tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Sementara nilai aspek shiddiq $0,340 > 0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari aspek shiddiq terhadap kepuasan kerja karyawan dan aspek fathanah $0,112 > 0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari aspek fathanah terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwasanya kepemimpinan profetik adalah suatu sistem dalam proses untuk mengatur, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dengan ikhlas dan tulus didukung dengan sikap yang dicerminkan oleh Rasulullah SAW. Yaitu shiddiq, Amanah, tabligh dan fathanah. Dimana Pengaruh kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Tangerang ini dari empat (4) aspek yang di uji terdapat satu aspek yaitu Amanah (terpercaya, bertanggung jawab) yang menunjukan adanya pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Bukti implementasi dari aspek Amanah dalam dunia kerja adalah dengan bersikap bertanggung jawab atas semua hasil pekerjaan yang dilakukan baik untuk diri sendiri dan juga semua karyawannya dengan profesional, memberikan kepedulian dan pengamatan terhadap seluruh karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang rajin dan berprestasi, serta

memberikan teladan yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan, jika sikap pemimpin seperti ini maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Tangerang karena merasa hasil pekerjaan dihargai oleh pimpinannya.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian Sriana Septiawati (2018) (Septiawati dkk., 2018), yaitu bahwa hanya aspek amanah saja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya hipotesis minor aspek amanah yang penulis ajukan diterima. Hal ini karena jika pemimpin Amanah dalam menjalankan segala sesuatu didalam organisasi secara benar, memberikan haknya para karyawan dan tidak mencari keuntungan sendiri dengan melakukan KKN, maka dapat membuat karyawan merasa dihargai dengan sikap memanusiaikan manusia sehingga karyawan bisa berkomitmen untuk bekerja dengan baik di dalam organisasinya.

Simpulan

Peneliti menarik kesimpulan berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan dengan menunjukkan bukti berdasarkan hasil Analisa data bahwasanya kepemimpinan profetik memili empat aspek sikap yang seharusnya dilakukan oleh seorang pemimpin dengan tujuan mengatur, mengarahkan dan menggerakkan karyawannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi dengan perasaan dan hati ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya, selain karena ibadah tapi juga karena pengaruh kepemimpinan profetik yang dilakukan oleh pimpinannya. Dalam penelitian ini hanya aspek Amanah yang menunjukkan memiliki pengaruh atas kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Tangerang dengan diketahui bahwa aspek amanah memiliki korelasi paling tinggi yaitu 0,692 atau 69,2% dengan menunjukan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Sedangkan ketiga aspek kepemimpinan profetik lainnya yaitu shiddiq, tabligh dan fathanah tidak memiliki pengaruh atas kepuasan kerja melainkan faktor lainnya dalam dunia kerja.

Pada penelitian ini seorang pemimpin yang memiliki sikap Amanah akan memiliki bersikap bertanggung jawab atas semua hasil pekerjaan yang dilakukan baik untuk diri sendiri maupun karyawannya dengan professional, memberikan kepedulian dan pengamatan terhadap seluruh karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang rajin dan berprestasi, serta memberikan teladan yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan. Karena seorang pemimpin ini harus menjadi sosok yang baik untuk karyawannya sehingga karyawannya dapat bekerja dengan ikhlas, merasakan suasana yang tenang dan dapat berkreasi dengan baik untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut

tentang pengaruh semua aspek dalam kepemimpinan profetik dengan menjangkau semua faktor keberhasilannya.

Daftar Rujukan

- Anwar, A., Uin, P., & Kalijaga, S. (T.T.). Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep Dan Implementasinya Dalam Kepemimpinan Di Perpustakaan. <https://Goo.Gl/Sweur3>,
- Budiharto, S., & Himam, F. Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, 33(2), 133-146.
- Di, P., & Jember, K. Kepemimpinan Transformasional Profetik Dalam Mengembangkan. Alfiah, Afrial Doni. Jurnal Pundi, Vol. 03, No. 02, Juli 2019.
- Setiawan Ari, Aziz A.A. JM-TBI: Jurnal Manajemen dan Tarbiyatul Islam. Volume 01, Nomor 01, November 2020.
- Mansyur, A. Y. (2014). Jurnal Intervensi Psikologi (Vol. 6, Issue 2). Desember.
- Ma'sum, T. (T.T.). Kepemimpinan Profetik Masa Bani Umayyah.
- Muhammad, A., Fikriansyah, N., Ahmad, F., Afifiani, Y. Y., Burhanuddin, I., & Hurairah, A. (T.T.). <https://Ejournal.Yasin-Alsys.Org/Index.Php/Tsaqofah>
- Mustopa, D., Supardi, A., & Sunan Gunung Djati Bandung, U. (T.T.). <https://Www.Pikiran-Rakyat.Com/Jawa-Barat/Pr-011133330/Hasil-Pilkada-Tasikmalaya-Digugat-Ke->
- Nasukah, B., Harsoyo, R., Winarti, E., Ibnu, S., Malang, S., Miftahul, S., Nganjuk, U., & Darullughah Wadda'wah Pasuruan, I. (T.T.). Journal.Unipdu (Vol. 6, Issue 1).
- Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik Dalam Kitab As-Sirah An-Nabawiyah Li Ibn Hisyam. (T.T.).
- Nugraha, B. A., Rahmania, F. A., Annisa, D., & Nurendra, M. (2021). Journal Psychology Of Science And Profession (Vol. 05, Issue 1).
- Khairunnisa, Musfichin Dan Shanty Komalasari Universitas Islam Negeri (Uin) Antasari Banjarmasin. (T.T.). <https://Doi.Org/10.18592/Jah.V2vi2i.4722>
- Prof. Dr. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Intro (Pdfdrive). 2013.
- Rahman, L. Z., & Hamdi, A. (T.T.). Jurnal Kependidikan Islam, 11, 2021.
- Saebani, M. (2019). Jurnal Kependidikan, 7(2), 215-227.
- Septiawati, S., Kunci, K., Profetik, K., & Kerja, K. Jurnal Ecopsy, Volume 5 Nomor 1, April 2018.