ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Islamic leadership, wages, and job satisfaction on employee loyalty at Bank Aceh Syariah Blangkejeren Branch. This research employed a quantitative approach by distributing questionnaires to the employees of Bank Aceh Syariah Blangkejeren Branch. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The results indicate that partially, Islamic leadership has no significant effect on employee loyalty with a significance value of 0.445 (>0.05). Wages also have no significant effect on employee loyalty with a significance value of 0.735 (>0.05). Meanwhile, job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty with a significance value of 0.003 (<0.05). Simultaneously, Islamic leadership, wages, and job satisfaction significantly affect employee loyalty with an F-test significance value of <0.001. The coefficient of determination (R^2) is 0.533, indicating that 53.3% of the variation in employee loyalty can be explained by the three independent variables, while the remaining 46.7% is influenced by other variables outside this study. These findings indicate that job satisfaction is the most dominant factor in improving employee loyalty at Bank Aceh Syariah Blangkejeren Branch.

Keywords: *Islamic Leadership, Wages, Job Satisfaction, Employee Loyalty.*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTANAH NAHRASIYAH
LHOKSEUMAWE

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة الإسلامية، والأجور، والرضا الوظيفي على ولاء الموظفين الوظيفي في فرع بنك آتشيه السورية بلانكجيرين. تستخدم هذه الدراسة نهجا كميا مع تقنيات جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات على موظفي فرع بنك آتشيه شياريا بلانغكيرين. تم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد بمساعدة برنامج SPSS. أظهرت النتائج أن القيادة الإسلامية جزئيا لم يكن لها تأثير كبير على الولاء الوظيفي بقيمة دلالة 0.445 (<0.05). لم يكن للأجور تأثير كبير على الولاء الوظيفي بقيمة ذات دلالة 0.735 (<0.05). وفي الوقت نفسه، كان للرضا الوظيفي تأثير إيجابي وذو دلالة على الولاء الوظيفي بقيمة دلالة 0.003 (<0.05). في الوقت نفسه، كان للقيادة الإسلامية، والأجور، والرضا الوظيفي تأثير كبير على الولاء الوظيفي بقيمة دلالة اختبار F بلغت <0.001. تشير قيمة معامل تحديد (R^2) البالغة 0.533 إلى أن 53.3٪ من التفاوت في ولاء الوظائف يمكن تفسيره بهذه المتغيرات الثلاثة، بينما يتأثر ال 46.7٪ المتبقي بمتغيرات أخرى خارج الدراسة. تظهر نتائج هذه الدراسة أن الرضا الوظيفي هو العامل الأكثر سيطرة في زيادة ولاء الموظفين الوظيفي في فرع بنك آتشيه شياريا بلانغكيرين.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإسلامية، الأجور، الرضا الوظيفي، الولاء الوظيفي.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTANAH NAHRASIYAH
LHOKSEUMAWE