

**PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS
KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(STUDI KASUS PADA UKM BATIK DI KAB. PEKALONGAN)

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian salah satu persyaratan
Mencapai derajat sarjana S1
Program Studi Manajemen



DISUSUN OLEH :

DEVI SONIA

NIM : 30401700056

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS KEPEMIMPINAN ISLAMI
DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA UKM BATIK DI
KABUPATEN PEKALONGAN)

Disusun Oleh :

Devi Sonia
30401700056

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 24 Juni 2021

Mengetahui,
Dosen Pembimbing



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM.

NIK. 210485009

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS KEPEMIMPINAN ISLAMI
BERBASIS DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA UMKM BATIK DI KABUPATEN
PEKALONGAN)**

Disusun oleh :

Nama : Devi Sonia

NIM : 30401700056

**Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 03 Juli 2021**

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Dra. Sri Hindah P, MM
NIK. 210485009

Penguji 1

Penguji II

Dr. Triwikaningrum, SE, M.Si
NIK. 210499047

Drs. Agus Wachjutomo, M.Si
NIK. 210499041

**Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 20 Agustus 2021**

Ketua Program Studi Manajemen



Digitally signed by
ardian
Date: 2021.08.16
13:00:41 +07'00'

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK. 201499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Devi Sonia

NIM : 30401700056

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul ***“PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”*** diajukan untuk diuji pada tanggal 03 Juli 2021 adalah hasil karya ilmiah saya. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tulisan tidak dapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atas pendapat dari penulisan lain, yang saya akui seolah olah tulisan saya sendiri, kecuali bagian yang sumber informasinya saya cantumkan sebagai mana mestinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah tulisan saya sendiri. Saya juga bersedia menerima sanksi enggan ketentuan berlaku.

Semarang, 20 Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan



Devi Sonia
30401700056

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah , segala puji dan syukur penulis haturkan kehadirat Allah yang telah melimpahkan rahmat dan Anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “ **PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA UKM BATIK DI KABUPATEN PEKALONGAN)**” dapat diselesaikan.

Penulis menyadari, berhasilnya penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan dalam menyelesaikan Program Studi S1 Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung.

Penulis menyadari, berhasilnya penelitian untuk Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, saran, serta Doa kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi serta mengarahkan penulis sehingga, dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, Msi, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhitama, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen dan Staff serta Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) atas kerjasama dan bantuannya selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.

5. Kedua Orang Tua saya, Bapak Loso, Ibu Mujilah, dan saudara saudara saya yang selalu mendoakan, mendukung, memotivasi dan memberikan kasih sayang yang tulus sehingga saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Teman- teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Endah Laily Fitriyani, Erika, Indah Novita Sari, Eva Nur Aida, Dwi Putri O, Ika Maya Saroh, Evi Novita Sari, Imatun Ni'mah, Faridatun Ni'mah, Fera Adella, Anif dan temen temen yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu disini.
7. Fidela Ayunisa serta ibunda dari Fidela yang sudah bersedia membantu penelitian ini dengan Ikhlas di kota Pekalongan.
8. Seluruh teman teman Universitas Islam Sultan Agung semarang.
9. Keluarga besar Mapala Argajaladri yang telah memberikan banyak pengalaman dan ilmu.
10. Angkatan ABHITAH AHINGANI Aqidatul berlian fadila, Endah laily, Fuad bayu saputro, Nadya vita safitri, Nuri uswatun khasanah, Nurul lia anggraini, Ryan fadhurahman wahid, Tanti chusnul chotimah, Umi sholekhah yang selalu bersama dan saling membantu selama saya di Semarang.
11. Semua Pihak pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan Skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang terbaik di sisi Allah SWT, penulis juga memohon maaf bila dalam Skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena peneliti hanyalah manusia biasa yang tidak terlepas dari kesalahan.

Penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin Ya Rabbal Alamiin.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peningkatan kinerja SDM berbasis kepemimpinan islami dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Studi kasus UKM kabupaten Pekalongan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan data primer dan juga sekunder. Data primer diperoleh peneliti dengan penyebaran kuisioner, dan data sekunder diperoleh dengan mengumpulkan dari buku, jurnal dan literatur. Analisis penelitian ini menggunakan program IBM SPSS statistics 23, dengan alat analisis uji instrument, uji asumsi klasik, path analisis, koefisien determinasi, uji t, dan sobel tes.

Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,742. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam kepuasan kerja, Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,122. Variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM dengan nilai koefisien sebesar - 0,583 dan bernilai negatif. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja SDM dengan Nilai koefisien sebesar 0,615 dan bernilai positif. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja SDM dengan nilai koefisien Kepuasan kerja sebesar 0.622 dan berniali positif. Kesimpulan dari kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja hipotesis diterima, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja hipotesis ditolak, kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia hipotesis ditolak, motivasi kerja terhadap kinerja SDM hipotesis diterima, kepuasan kerja terhadap kinerja SDM hipotesis diterima.

Kata kunci : Kepemimpinan islami, Motivasi kerja, Kepuasan kerja, kinerja sumber daya manusia.

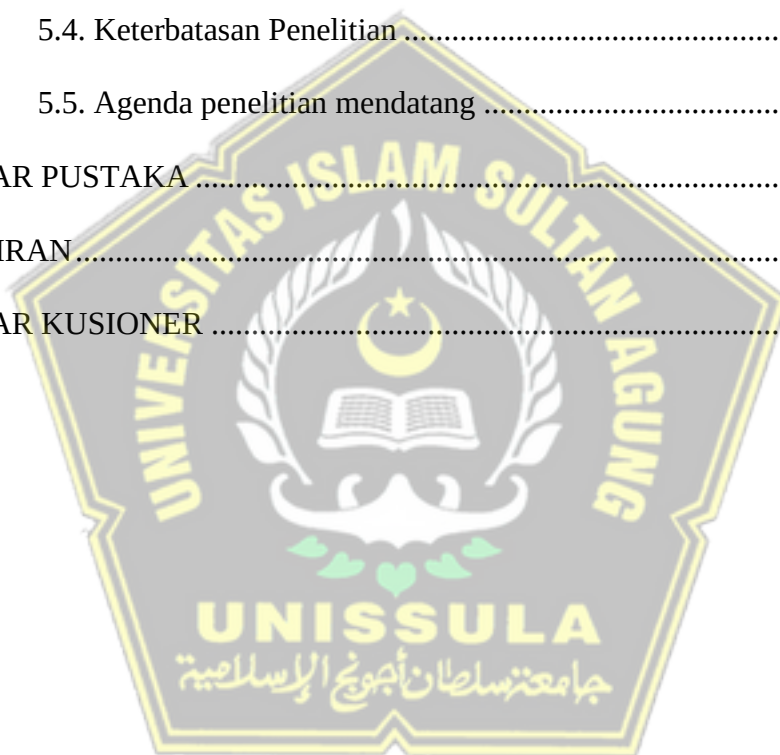
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Secara teoritis	8
1.4.2. Secara praktis.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Kinerja SDM.....	9
2.1.2. Kepemimpinan islami.....	11
2.1.3. Motivasi kerja	13
2.1.4. Kepuasan kerja	15

2.2. Hubungan Antar Variabel Dan Perumusan Hipotesis.....	19
2.2.1. Hubungan Antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kepuasan Kerja.....	19
2.2.2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja	20
2.2.3. Hubungan Antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja SDM.....	26
2.2.4. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM...	21
2.2.5. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM .	22
2.2.6. Hubungan Antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja.	23
2.2.7. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja.....	24
2.3. Kerangka Pikir	24
BAB III. METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Jenis Penelitian.....	26
3.2. Populasi dan Sampel	26
3.2.1. Populasi	27
3.2.2. Sampel	28
3.3. Sumber dan Jenis Data	29
3.3.1. Data Primer.....	29
3.3.2. Data sekunder	29
3.4. Metode Pengumpulan Data	29
3.5. Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran	31
3.6. Metode Analisis Data	33
3.6.1. Analisis Diskriptif.....	33
3.6.2. Uji Instrumen	33
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.7.1. Uji Normalitas	33
3.7.2. Uji Multikolonieritas	33
3.6.2. Uji Heterokedastisitas.....	33
3.8. Analisis Jalur (Path Analisis).....	36

3.9. Uji t	37
3.10. Koefisien Determinasi	37
3.11. Uji Sobel	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Deskripsi Responden Penelitian	39
4.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.2. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
4.1.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian	42
4.2.1. Variabel Kepemimpinan Islami (X1)	43
4.2.2. Variabel Motivasi Kerja (X2)	44
4.2.3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)	45
4.2.4. Variabel Kinerja SDM (Y)	46
4.3. Analisis Data	48
4.3.1. Uji Instrumen	48
4.4. Uji Asumsi Klasik	50
4.4.1. Hasil Uji Normalitas	50
4.4.2. Hasil Uji Heterokdisitas	52
4.4.3. Hasil Uji Multikolinieritas	54
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.6. Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	60
4.8. Hasil Uji Sobel	62
4.9. Pembahasan	64
4.9.1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan kerja	64
4.9.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	64
4.9.3. Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM	65
4.9.4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja SDM	66
4.9.5. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.	66
4.9.6. Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja.	68

4.9.7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja	68
BAB V PENUTUP.....	69
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Implikasi manajemen	70
5.3. Saran	72
5.4. Keterbatasan Penelitian	74
5.5. Agenda penelitian mendatang	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	77
DAFTAR KUESIONER	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	26
Gambar 3.1. Sobel Test.....	38
Gambar 4.1. Uji Normalitas Data	52
Gambar 4.2. Uji Normalitas Data	52
Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas Model 1	53
Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas Model 2	54
Gambar 4.5. Uji Sobel Tes Model 1	63
Gambar 4.6. Uji Sobel Tes Model 2	64



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Unit Usaha, Jumlah Tenaga Kerja UKM Batik di Kelurahan

Pekalongan2

Tabel 3.1. Alternatif Jawaban 31

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran 31

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 40

Tabel 4.2. Responden berdasarkan lama bekerja 41

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 42

Tabel 4. 4. Deskripsi Responden Kepemimpinan Islami 43

Tabel 4.5. Deskripsi Responden Motivasi Kerja 44

Tabel 4.6. Deskripsi Responden Kepuasan Kerja..... 45

Tabel 4.7. Deskripsi Responden Kinerja SDM..... 47

Tabel 4.8. Hasil pengujian Validitas 48

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Realibilitas 51

Tabel 4.10. Hasil Uji Glejser Model 1 54

Tabel 4. 11. Hasil Uji Glejser Model 2 54

Tabel 4.12. Hasil Multikolonieritas Model 1 54

Tabel 4.13. Hasil Multikolonieritas Model 2 55

Tabel 4.14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1 56

Tabel 4.15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2 57

Tabel 4. 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 60

Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)model 2..... 60

Tabel 4.18. Hasil Uji t 61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Didalam era globalisasi banyak sekali perubahan global yang terjadi, dengan dampak yang positif maupun negatif. Salah satu pengaruh dari globalisasi yaitu adanya kemajuan dan peningkatan sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia semakin terampil dan berkualitas sehingga menjadikan negara berkembang lebih baik. Yang kedua memacu produktifitas, dari berbagai produk yang hanya dijual didalam negeri sekarang ini dapat dipasarkan sampai di berbagai negara, sehingga sangat terlihat banyak pengusaha yang berlomba lomba agar meningkatkan produknya kembali. Agar mampu bertahan di era globalisasi, organisasi sangat perlu untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya. Meskipun organisasi sudah memiliki teknologi yang canggih serta memiliki berbagai sistem yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai, maka seluruh proses tersebut tidak akan bisa untuk menunjang tujuan organisasi. Oleh sebab itu Salah satu hal paling penting yang perlu diperhatikan dalam berorganisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat dikatakan komponen yang sangat penting, karena sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan organisasi.

Oleh sebab itu, organisasi perlu membangun sebuah budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan, mempunyai sumber daya yang cukup kompeten dan memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam mengelola UKM. Salah satunya aspek pengelolaan SDM. Untuk mengetahui sejauh mana peningkatan UKM di kota Pekalongan berikut tabel 1.1.

Tabel 1.1. Jumlah Unit Usaha, Jumlah Tenaga Kerja UKM Batik di Kelurahan Pekalongan

No	Sentra Batik	Jumlah Unit Usaha	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah produksi	
				Kodi	Yard
				2019/2020	
1.	Jenggot	317	1278	344.589	1.718.975
2	Kauman	113	1120	26.311	125.000
3	Banyuurip	232	1569	1.119.188	124.800

(Sumber: DINDAGKOP-UKM, Kota Pekalongan 2019/2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa di kelurahan Kauman pada tahun 2019/2020 jumlah unit usaha dan tenaga kerja rendah, dibandingkan di kelurahan sentra batik kelurahan Jenggot dan Banyuurip. Kualitas produk yang dihasilkan pada usaha kecil menengah sangat ditentukan oleh produktivitas tenaga kerjanya. Jika pada tingkat produktifitas tenaga kerjanya rendah maka dapat mengakibatkan menurunnya jumlah produksi. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah unit usaha kauman yaitu dengan jumlah 113 sentra batik dan tenaga kerja 1120 SDM, dengan jumlah produksi yang cenderung rendah dibandingkan jumlah produksi pada kelurahan sentra batik di jenggot dan Banyuurip. Hal ini dapat disebabkan adanya beberapa faktor antara lain Kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja serta kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar peningkatan kinerja SDM berbasis kepemimpinan islami, motivasi kerja, dengan kepuasan kerja dengan kasus pada UKM batik di kota Pekalongan. dari tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah unit usaha dan tenaga kerja di kelurahan Kauman menunjukkan rendahnya usaha batik di sentra batik di

kelurahan Kauman. Untuk meningkatkan produksi dan Produktifitas tenaga kerja UKM Batik di kelurahan Kauman Kota Pekalongan perlu adanya peningkatan kinerja SDM, baik individu maupun kelompok. Serta adanya dukungan kepemimpinan islami yang berlandaskan syariat islam dan pemberian motivasi kepada SDM yang dapat memberikan kepuasan kepada sumber daya manusiannya. Sehingga UKM batik di kelurahan Kauman dapat berkembang seperti Sentra sentra batik dikelurahan lainnya.

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap pekerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veizal Rivai 2004 : 309). Kinerja yang bagus akan menghasilkan pencapaian yang baik dalam perkembangan organisasi, dan sebaliknya jika kinerja yang buruk akan berdampak buruk juga pada organisasi. Banyak faktor faktor yang mempengaruhi kinerja SDM, oleh sebab itu organisasi di tuntut untuk memperhatikan faktor faktor agar kinerja terpenuhi secara maksimal. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, system kompensasi, kepemimpinan dan perilaku lainnya (martoyo, 2000: 15) .

Oleh sebab itu untuk mengelola kinerja SDM maka perlu melalui beberapa proses kinerja manajemen, mulai dari perencanaan, jadi merencanakan sebuah kinerja yang akan diharapkan atau dicapai organisasi, dan untuk mencapai apa yang diinginkan organisasi juga perlu adanya dukungan, mulai dari dukungan kemampuan SDM, alat bantu kerja misalnya teknologi, patner kerja dan lain sebagainya. Memberikan feedback, jadi kita memantau hasil dari kinerja SDM, jika menghasilkan kinerja yang baik kita perlu mengakuinya dan memberikan sebuah feedback, agar SDM ini mengulangi kinerjanya yang baik.

Kepemimpinan islami yaitu dia yang mampu berbuat dan melaksanakan segala tindakannya agar tidak melanggar aturan aturan yang telah ditetapkan oleh Tuhannya yaitu Allah SWT. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh yang baik atau positif kepada kinerja sumber daya manusianya. Kepemimpinan islami dapat

dikatakan salah satu factor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena pemimpin adalah penentu, penentu dari berhasil atau tidaknya organisasi. Pentingnya seorang pemimpin untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan SDM agar mencapai kinerja yang lebih baik untuk organisasinya.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh A'razy fahrullah (2018) yang berjudul “pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi, kinerja, serta kesejahteraan islami” menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja SDM. Kemudian penelitian yang mendukung di dapati pada penelitian Desy Nur Aini (2016) yang berjudul “Analisis pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan (studi waroeng steak and shake cabang Semarang)” membuktikan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut berbeda yang dilakukan oleh peneliti lain yaitu miftachul Jannah, suwardi, setia iriyanti (2016) membuktikan bahwa kepemimpinan islam tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (sardiman;2006;73) penggerak dalam artian tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya sesuai tujuan yang diperintahkan oleh seorang pemimpin. Dengan memberikan motivasi kepada tenaga kerja akan membantu mendorong usaha menjadi lebih baik. SDM yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan (Lutfi, 2014: 2).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap (2018) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai medan” menunjukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai medan. Lain dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Desy Nur Aini (2016) dengan judul

“Analisis pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan” yang membuktikan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh negative atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan .

kepuasan kerja yaitu untuk mengembangkan sumber daya manusia, organisasi perlu menciptakan kepuasan kerja karyawan. kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik (Robbins dan Judge, 2007). Kepuasan kerja sangatlah penting, contoh ketika seorang karyawan mendapatkan hal yang puas terhadap pekerjaannya dia akan berbicara hal yang positif terhadap teman temannya, dan sebaliknya apabila dia tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya dia akan berbicara hal yang negatif tentang hal yang bersangkutan organisasi, dan itu dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan dari SDM. Kepuasan kerja harus dimiliki oleh seorang karyawan, dimana dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat melakukan interaksi dengan baik terhadap lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai pemilik UKM (Widjojo: 2013).

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) yang berjudul “Efek mediasi keputusan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan” membuktikan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia. Dan pada peneliti Oxy Rindiantika Sari (2018) yang berjudul “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening” membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil dari uraian diatas, penulis mengadakan sebuah penelitian tentang kinerja SDM, kepemimpinan islami, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap pelaku UKM Batik di Kota Pekalongan. Dari uraian

diatas yang telah dipaparkan, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Maka bagaimana meningkatkan kinerja SDM berbasis kepemimpinan islami dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan, sehingga pertanyaannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadapkepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Sumber daya manusia pada UKM Batikdi Kabupaten Pekalongan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan?
7. Bagiamana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah dari berbagai rumusan masalah yang diatas:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islamiterhadap kinerja SDM pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Sumber daya manusia pada UKM Batik di Kabupaten Pekalongan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan

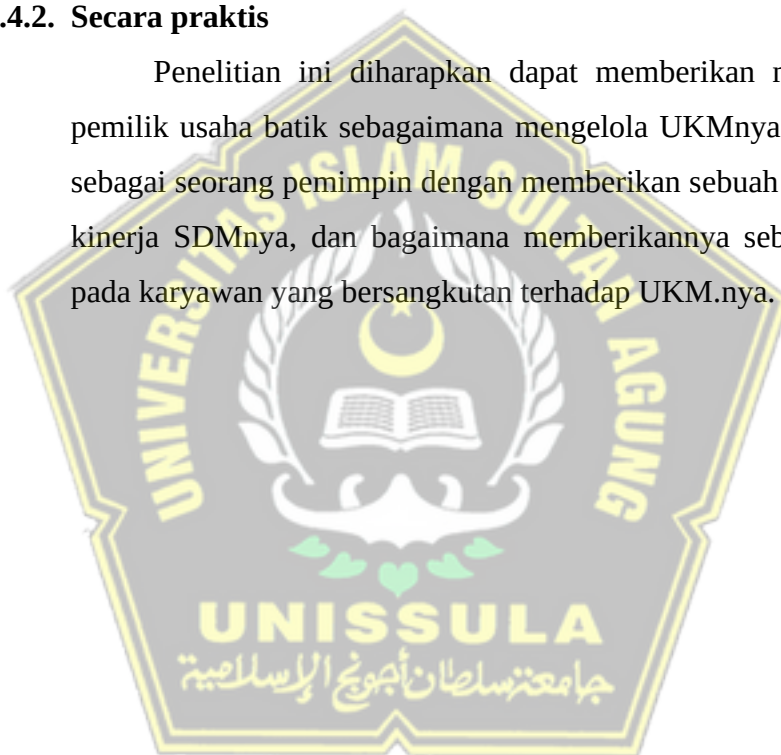
1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai landasan dalam mengembangkan sebuah model penelitian tentang peningkatan kinerja SDM berbasis kepemimpinan islami dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan objek yang lebih luas lagi.

1.4.2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pemilik usaha batik sebagaimana mengelola UKMnya dari sikapnya sebagai seorang pemimpin dengan memberikan sebuah motivasi pada kinerja SDMnya, dan bagaimana memberikannya sebuah kepuasan pada karyawan yang bersangkutan terhadap UKM.nya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja SDM

Dalam era perubahan ini persaingan semakin ketat, oleh sebab itu setiap organisasi perlu melakukan manajemen kinerja. Kinerja adalah hasil dari kemampuan kerja seorang SDM dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Dari hasil kinerja tersebutlah yang akan menjadikan sebuah penilaian baik atau buruk SDM tersebut. Apakah kinerja yang telah dia lakukan baik atau justru sebaliknya.

Kinerja merupakan factor pendorong penting dalam kelangsungan hidup organisasi, apabila kinerja yang dilakukan SDM menurun maka organisasi akan terkena dampak yang tidak baik. Oleh sebab itu penting untuk memonitoring setiap kinerja SDM. Melihat setiap development kinerja SDM dari pengembangan individu apakah bisa mengerjakan sesuai target, melihat potensi SDM bisa berkembang sampai mana, memberikan tugas atau tanggung jawab yang lebih, atau mungkin perlu diberikan pelatihan. Apabila dapat memahami SDM mengenai apa yang diharapkan dan mendapatkan dukungan yang di butuhkan maka kinerja SDM akan meningkat. Berikut ada beberapa definisi dari para ahli :

Kinerja adalah tentang mengarahkan dan mendorong pekerja untuk bekerja seefektif dan seefisien mungkin selaras dengan kebutuhan organisasi (Walters, 1995).

Schwartz (1999:vii) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun

sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja.

Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin: 2010)

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Colquitt, Lepine, dan Wesson, (2011 :35).

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, 2012:134). Jadi kesimpulan dari beberapa definisi kinerja adalah sebuah hasil dari pekerjaan yang telah ditetapkan oleh manajer atau atasan untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

Faktor Faktor Kinerja SDM

Menurut Simanjuntak (dalam Edy Sutrisno 2009:100) ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi Kinerja SDM :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara acara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2. Kemampuan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadidi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja SDM.

3. Hubungan antara Atasan dan bawahan akan memepengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari hari.

Indikator Kinerja SDM

Menurut setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indicator indicator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

5. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan karena mendapatkan keuntungan yang diharapkan dari pekerjaannya.

2.1.2. Kepemimpinan islami

Kepemimpinan islami adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al Qur'an dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan Bersama (Sunarji Harahap: 2016). Seorang pemimpin dapat memimpin karyawannya dengan mengarahkan serta memberikan sebuah motivasi agar memberikan usaha kerjanya yang dilakukan dengan baik dan secara terstruktur sesuai dengan kinerjanya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk

mempengaruhi orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal ini mungkin tidak disenangi (Sunarji Harahap : 2016). Kepemimpinan islam berarti bagaimana ajaran islam dapat memberikan corak dan arah kepada pimpinan itu, dan dengan kepemimpinannya mampu mengubah pandangan atau sikap mental yang selama ini hingga, menghambat dan menghadap pada sekelompok masyarakat maupun perorangan (Abu Sinn, 2006).

Tolak ukur kesuksesan organisasi adalah bagaimana seorang pemimpin dapat memimpin bawahannya agar mencapai tujuan organisasinya. Kepemimpinan islami dalam islam dapat diartikan khilafah. Seorang pemimpin yang berbasis spiritual akan selalu beranggapan bahwa dunia merupakan suatu perjalanan dalam menanam benih benih kebaikan yang nantinya akan dipanen di akhirat (Tasmara dalam Adiba : 2018). Jadi pemimpin yang berbasis spiritual ini adalah pemimpin yang selalu meninggalkan larangan dari Tuhannya yaitu Allah SWT untuk mendapatkan sebuah hasil yang baik untuk dirinya yaitu tempat akhir Surga.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan islami adalah kemampuan untuk mengarahkan SDM sesuai kehendak pemimpin sesuai dengan sifat sifat seorang mukmin berdasarkan Al Quran dan Hadist. Salah satu contoh kepemimpinan islam yang terpuji adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh Rasulullah SAW yang memiliki karakter terpuji, berikut karakter yang dimiliki Rasulullah SAW pada indikator kepemimpinan islam.

Indikator Kepemimpinan Islami

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mengikuti perintahNya dan menjauhi larangannya, berpegang teguh terhadap Al-Qur'an dan Hadist. Indikator untuk mengukur kepemimpinan islam menurut wijayanti dan meftahudin (2016) yaitu:

1. Ash- Shidiq

yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya. melaksanakan tugasnya dengan memiliki sifat yang adil dan benar sesuai dengan apa yang telah Allah dan Rasulnya ajarkan.

2. Al- amanah

Yang menjadikan dia memelihara sebaik baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak. Seorang pemimpin harus bisa memberikan sebuah sikap dan contoh yang amanah yaitu beliau yang dapat dipercaya ketika menjadi seorang pimpinan bagi masyarakatnya. Sehingga terciptanya rasa nyaman aman dan tentram.

3. Al- Fathonah

Melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun. Fathonah yaitu cerdas, seorang pemimpin harus memiliki wawasan yang baik dan benar dengan begitu ketika munculnya sebuah permasalahan dapat di selesaikan dengan baik.

4. Tabligh

Penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat distilahkan dengan keterbukaan.

2.1.3. Motivasi kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2001: 205). motivasi adalah proses langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans 2006;270). Menurut mulyasa

(2003:112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu.

Motivasi diberikan karena perlu untuk dapat memberikan arahan perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhannya agar mencapai tujuan. Memberikan pengaruh yang positif akan mendapatkan hasil yg baik. Oleh sebab itu sangat penting organisasi memberikan motivasi pada setiap individu atau kelompok. Jika karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuannya, pasti mereka juga akan meningkatkan kinerjanya. Dengan kinerja yang baik maka akan meningkat juga kinerja organisasi.

Dari pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah bantuan dorongan untuk mengarahkan perilaku sumber daya manusia untuk pencapaian tujuannya.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada SDM menurut Maslow yang dikutip oleh Kusuma,(2016), yaitu :

1. Kebutuhan fisik, ditunjukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kkerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, tunjangan kesehatan dan laknn sebgainya.
3. Kebutuhan social, ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan oranglain diataranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2.1.4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78)

Greenberg dan Baron (2003: 148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Vechio (1995:124) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Pandangan senada dikemukakan Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001: 224).

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Locke, dalam Luthas, 2006)

Kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan (Robbins & Judge : 2009:117)

Dari pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang dari sebuah hasil yang mereka peroleh dari kinerja yang dilakukan dengan menunjukkan sebuah sikap mereka berupa perasaan positif atau negatif.

Penyebab kepuasan kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:171) terdapat lima factor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh ditingkatkan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Discrepancies (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan

3. Value attainment (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Equity (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan Perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. Dispositional/ genetic components (komponen genetic)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan factor genetic. Model menyiratkan perbedaan individu hanya

mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja

Menurut Robins dan Judge (2009:119) ada beberapa factor kepuasan kerja

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Kepuasan terhadap imbalan
3. Kepuasan terhadap supervisi atasan
4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Robbins (2003:32) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Exit

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. Voice

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3. Loyalty

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistic dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4. Neglect

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran

atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Greenberg dan baron (2003: 159) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut :

1. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan dari pada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara instrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan kedalam setiap pekerjaan.

2. Orang dibayar dengan jujur orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah perjam, tetapi juga fringe benefit.

3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil ditempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan counselling individu kepada peerja sehingga kepentingan pribadi dan professional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan two-factor theory, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan control atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

2.2. Hubungan Antar Variabel Dan Perumusan Hipotesis

2.2.1. Hubungan Antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan islami dapat diartikan sebagai suatu proses atau kemampuan seseorang untuk mengarahkan serta memotivasi perilaku orang lain dan ada usaha seperti kerja sama yang berpegang pada Al Qur'an dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan Bersama (Harahap:2016). Sedangkan menurut Kepemimpinan islam berarti bagaimana ajaran islam dapat memberikan corak dan arah kepada pimpinan itu, dan dengan kepemimpinannya mampu mengubah pandangan atau sikap mental yang selama ini hingga, menghambat dan menghadap pada sekelompok masyarakat maupun perorangan (Abu Sinn, 2006).

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Ratna wijayanti dan meftahudin :2016). Menurut Hani handoko (1996: 193) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Locke, dalam Luthas: 2006) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja sangat penting, karena dengan memiliki sifat yang baik dengan mengikuti sifat sifat yang telah dianjurkan pada islam akan membawakan kebaikan dan kepuasan yang akan membuat karyawan merasa dirinya diperlakukan dengan baik, dengan begitu karyawan akan bekerja dengan hati yang senang dan dapat membawakan hasil yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh Elfira Maya Adiba (2016), Muhammad Yusuf Ardan (2018) dan Nur'aini Latifah Mujahadah, Dudung Abdurahman, Allya

Roosallyn Assyofa (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil uraian diatas terdapat dugaan bahwa penelitian ini menghasilkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Motivasi kerja adalah suatu yang melatar belakangi individu untuk berbuat supaya tercapai tujuan yang dikehendaknya (sunarji harahap : 2016). Menurut Stephen P. Robbins dalam Hasibuan mendefinisikan, motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut mulyasa (2003:112) motivasikerja adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan “Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Ratna wijayanti dan meftahudin :2016)

Rivai (2008) mengatakan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi kerja merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan

mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan (Rizka Afrisalia Nitasari: 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Titin Hidayati Maghfiroh (2014) dan Widya Paramita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan begitu terdapat dugaan bahwa hipotesis peneliti adalah sebagai berikut:

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.3. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM

Motivasi kerja secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya. (Rido Sanjaya :2018). Menurut Ranupandojo dan Hasan (2002:197) motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan menurut penelitian (sunarji harahap : 2016) Motivasi kerja adalah suatu yang melatar belakangi individu untuk berbuat supaya tercapai tujuan yang di kehendaknya. Greenberg dan baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi (Hanafi dan Yohana: 2017).

kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan dalam bekerja dan dapat diwujudkan dengan tingkat absensi, produktifitas karyawan dan kehadiran di tempat kerja yang nantinya dapat mempengaruhi perubahan dalam bekerja karyawan itu atau

motivasi untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan perusahaan (Okto Abrivanto :2014). Menurut Mustofiah: 2015) kinerja SDM adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melakukan tugas dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil yang diharapkan . dan menurut penelitian Gibson et al dalam Waridin dan Masrukhin (2006) menyatakan kinerja SDM adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu

Penelitian pada Diah Ayu Kristiani, Dr Ari Pradhanawati M,S, Andi Wijayanto M.Si (2013), Artikha Dwi Yuliyanti (2016), dan Omi Pramiana (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.2.4. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18). Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dan menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan “Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan dalam bekerja dan dapat diwujudkan dengan tingkat absensi, produktifitas karyawan dan kehadiran di tempat kerja yang nantinya dapat mempengaruhi perubahan dalam bekerja karyawan itu atau

motivasi untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan perusahaan (Okto Abrivanto :2014). Sedangkan menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson, (2011:35) Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif , pada penyelesaian tujuan organisasi.

Orang yang bekerja, pasti mengharapkan kepuasannya yang didapatkan dipekerjaannya, oleh sebab itu seorang pemimpin perlu memahami untuk menciptakan kepuasan SDMnya. Penelitian yang dilakukan Ayu Desi Indrawati (2013), Yuri Renata Riska, Aditya Wardhana (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja SDM.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan, terdapat dugaan bahwa penelitian ini sebagai berikut :

H5: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.2.5. Hubungan Antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja.

Beberapa penelitian terhadap kinerja SDM menunjukan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. SDM yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan kerjanya yang baik . Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan islami. Pemimpin yang baik akan mempengaruhi sebuah kepuasan kerja pada kinerja SDM. Hasil dari penelitian Anita Rahmawaty (2016) dengan judul Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati menyatakan bahwa .Kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dan Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan, terdapat dugaan bahwa penelitian ini sebagai berikut :

H6: Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja.

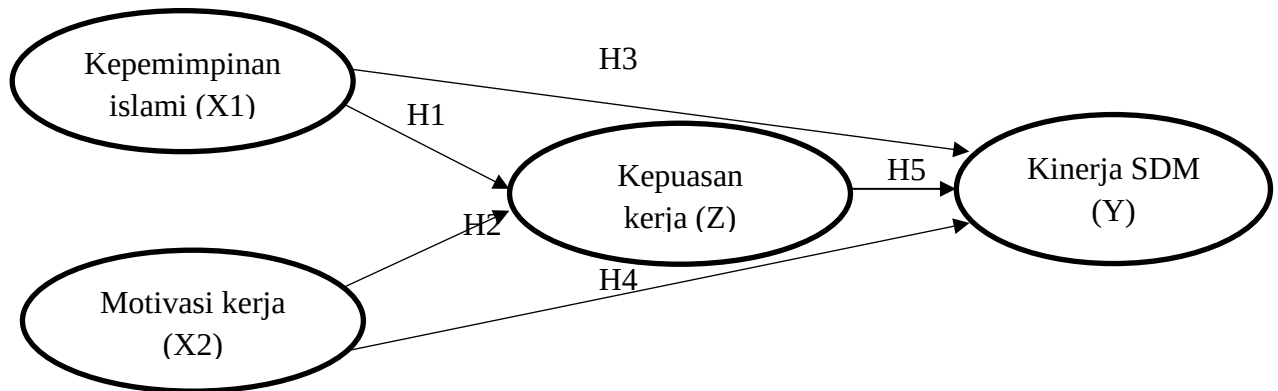
2.2.6. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja

Motivasi adalah faktor sebagai pendorong/ mengarahkan suatu SDM agar kinerja SDM bekerja dengan baik sehingga terciptanya kepuasan kerja. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Hasil dari penelitian Murti dan Srimulyani (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan, terdapat dugaan bahwa penelitian ini sebagai berikut
H7 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja.

2.3. Kerangka Pikir

Kerangka penelitian yaitu gambaran tentang konsep yang menjelaskan tentang hubungan antara variabel dengan variabel lainnya, sehingga penelitian peneliti akan tersusun secara sistematis.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian :

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja pada UKM batik di kota Pekalongan .

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada UKM batik di kota Pekalongan.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM pada UKM batik di kota Pekalongan.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja SDM pada UKM batik di kota Pekalongan.

H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM pada UKM batik di kota Pekalongan.

H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja pada UKM batik di kota Pekalongan.

H7 : Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Terhadap Kinerja SDM melalui kepuasan Kerja pada UKM batik di kota Pekalongan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang peningkatan kinerja SDM islam berbasis kepemimpinan islami dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan studi kasus yaitu UKM batik di Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah. Penelitian yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan penelitian field research (lapangan), dimana penelitian yang akan dilakukan dengan terjun langsung ke objek penelitian dengan melakukan survei secara langsung bertemu dengan pemilik dan pengelola UKM serta karyawan karyawannya. Baik karyawan yang ada ditoko maupun ditempat produksi.

2.3.1. Hubungan Antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja SDM

Kepemimpinan islam berarti bagaimana ajaran islam dapat memberikan corak dan arah kepada pimpinan itu, dan dengan kepemimpinannya mampu mengubah pandangan atau sikap mental yang selama ini hingga, menghambat dan menghadap pada sekelompok masyarakat maupun perorangan (Abu Sinn, 2006). Menurut Sunarji Harahap :2016) Kepemimpinan islami adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al Qur'an dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan Bersama. Kepemimpinan islami dia yang berpegang teguh dengan memegang nilai nilai islami dalam menuntun, mengarahkan hal hal yang baik didalam organisasi, kepemimpinan islami memiliki nilai nilai positif karena menyeru amar ma,ruf nahi munkar.

Winardi dalam Waridin dan Guritno (2005) mengatakan kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standard dan criteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Menurut Gomes (2001), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah hasil pekerjaan tertentu atau aktiviats tertentu dalam periode waktu tertentu. Dan menurut Mangkunegara dalam Waridin dan Masrukhin (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Nurini oktapiani (2018), Siti Mustofiah (2015) dan Aulia Miftahul Huda (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan, terdapat dugaan bahwa penelitian ini sebagai berikut :

H3: Variabel Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2012:119). Penelitian ini dilakukan di

salah satu UKM batik di Kelurahan Kauman Kabupaten Pekalongan, dengan jumlah 1.120 baik karyawan toko maupun di tempat produksi..Populasi 1.120 hasil dari keseluruhan jumlah tenaga kerja di kelurahan Kauman kabupaten pekalongan.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (sugiyono: 2010:62). Dari jumlah populasi peneliti mengambil sebagian dari populasi untuk dijadikan sampel yaitu 100 karyawan, baik karyawan yang ada ditoko maupun tempat produksi dari satu sentra terdiri dari beberapa UKM Batik Zend, Batik Damond, Bella batik, Batik Banyu Putra Batik Seni Asli, Faza Batik, Riska Batik, Griya Batik Mas, Bole Batik, Fifty Batik, dan Sembilan Batik. Berikut perhitungan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

e = Margin of error atau batas toleransi kesalahan, margin of error sebesar 10%

$$n = \frac{1.120}{1 + 1.120 \times 10\%^2}$$

$$n = \frac{1.120}{1 + 1.120 \times 0,01}$$

$$n = 91.803 \text{ di bulatkan } 100$$

Dari hasil perhitungan diatas pengambilan sampel dari 1.120 populasi dengan margin of error 10%. Jadi besarnya sampel pada penelitian ini adalah 100 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah pengambilan sampel berdasarkan kriteria kriteria tertentu (Sugiono:2014)

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Teknik Purposive sampling untuk mengambil data sampel pada kelurahan Kauman yang menghasilkan batik dengan kriteria Pegawai UKM batik yang sudah bekerja minimal 1 tahun.. Jumlah responden yang akan diteliti adalah 100 karyawan untuk dijadikan sampel diambil dari beberapa UKM/Usaha di kauman.

3.3. Sumber dan Jenis Data

3.3.1. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2009: 137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.Data yang akan diperoleh dari peneliti yaitu diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian.

3.3.2. Data sekunder

Menurut (Sugiono : 2012, 141) data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku buku serta dokumen. Data yang akan diperoleh dari peneliti merupakan data yang sudah dipublikasikan atau sudah digunakan pihak lain.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer didapat dari penyebaran kusioner atau angket yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti sebelum disebar ke responden untuk dilakukannya penelitian yang akan dijawab oleh responden. Dengan menggunakan metode ini maka peneliti dapat memperoleh data tentang pengaruh peningkatan kinerja SDM islam berbasis kepemimpinan islami dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data primer melalui:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian dari sejumlah pertanyaan pertanyaan secara tatap muka dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat.

2. Kusioner (Angket)

Metode kusioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukannya dengan memberikan pertanyaan pertanyaan tertulis kepada responden. Penyebaran kusioner atau angket yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti sebelum disebar ke responden untuk dilakukannya penelitian yang akan dijawab oleh responden. Dengan menggunakan metode ini maka peneliti dapat memperoleh data tentang pengaruh peningkatan kinerja SDM islam berbasis kepemimpinan islami dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini terdapat lima jawaban terhadap pertanyaan yang telah disediakan dari penalti untuk responden sebagai berikut:

Tabel 3.1. Alternatif Jawaban

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau dokumen dokumen yang sudah ada, dan peneliti dapat memanfaatkannya untuk melengkapi data primer. Data sekunder diperoleh melalui literatur literatur dan jurnal yang ada hubungannya dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data sekunder melalui:

Literatur, Jurnal jurnal dan data perusahaan yang ada hubungannya dengan variabel penelitian.

3.5. Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
1	Kepemimpinan Islami	Merupakan seorang pemimpin yang memiliki sifat sebagai khalifah yang menerapkan sifat-sifat kepemimpinan islami.	1. Shidiq 2. Al Amanah 3. Al Fathonah 4. Tabligh (Wijayanti dan Meftahudin (2019))	Skala likert digunakan dalam angket yang dalam riset berupa survei :
2	Motivasi kerja	Merupakan upaya untuk memberikan pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuannya	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rassa aman akan kebutuhan 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Maslow diikuti oleh	1. Sangat setuju diberi skor nilai 5 2. Setuju diberi skor nilai 4 3. Cukup setuju diberi skor nilai 3 4. Tidak setuju

			Kusuma 2016)	diberi skor
3	Kepuasan kerja	Sikap dari SDM atas pencapaian yang telah dilakukannya terhadap kinerja yang telah dilakukannya	1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap imbalan 3. Kepuasan terhadap supervisi atasan 4. Kepuasan terhadap rekan kerja (Robins dan Judge (2009:119)	5. Sangat tidak setuju diberi skor nilai 1
4	Kinerja SDM	Hasil dari pencapaian kerja SDM dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai ketepatan waktu yang telah ditetapkannya	1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar karyawan 5. Kepuasan kerja	

			(Setiawan (2014:1477))	
--	--	--	---------------------------	--

3.6. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat beberapa analisis yang akan digunakan untuk mengetahui peningkatan kinerja SDM berbasis kepemimpinan islami dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014 ;206) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam analisis deskriptif penyajian data melalui tabel, grafik diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan, modus, median, mean (pengukuran terdensi sentral), perhitungan rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase, dalam analisis deskriptif juga dapat dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat sebuah perbandingan dengan membandingkan rata rata populasi/ sampel (Sugiyono, 2014:207).

3.6.2. Uji Instrumen

3.6.2.1. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk (Ghozali 2013:47). Dikatakan reliabel apabila pertanyaan dari kusioner tidak berubah atau tetap sama (konsisten) dari waktu ke waktu . suatu konstruk atau variabel dikatakan

reliabel jika memberikan nilai cronbach $\alpha > 0,70$ (Ghozali, 2013:48).

3.6.2.2. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner, Kusioner dapat dikatakan valid apabila pertannyaan yang ada pada kusioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner. Penilaian uji validitas taraf signifikan (α) = 0,05 jika r hitung $> r$ table maka skor yang didapat masing masing item pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2013:53)

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut (Ghozali, 2017) bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau sebaliknya. Model regresi pada uji normalitas ini dapat dikatakan baik apabila data observasi mendekati distribusi normal atau melihat normal. Salah satu cara untuk mengetahui atau mendeteksi uji normalitas ini yaitu dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan kriteria membuat hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 = Data residual berdistribusi normal, dengan probabilitas $> 0,5$
2. H_A = Data residual tidak Berdistribusi normal, dengan probabilitas $< 0,5$

3.7.2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen)

(Ghazali, 2013:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Uji Multikolonieritas di dalam regresi adalah sebagai berikut:

1. Terjadinya nilai Uji Multikolonieritas apabila nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10
2. Tidak terjadinya nilai Uji Multikolonieritas apabila nilai VIF < 10 dengan nilai tolerance > 0,10

3.7.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2013:139). Menurut (Ghazali : 2015) kriteria pengujian heterokedastisitas yaitu dengan :

1. jika terbentuk sebuah pola berarti terdapat heterokedastisitas, sehingga terjadinya asumsi penyimpangan linier .
2. jika tidak terbentuk sebuah pola berarti tidak terdapat heterokedastisitas, sehingga terjadinya asumsi penyimpangan linier tidak terjadi.

3.8. Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut (Ghazali, 2013:249) menyatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis yang bertujuan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori sebelumnya. Persamaan analisis jalur untuk mengetahui regresi berganda dengan rumus sebagai berikut :

Persamaan 1

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Persamaan 2

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e_2$$

Dimana:

Z = Kepuasan kerja

Y = Kinerja Sumber Daya Manusia

β_1 = Koefisien Regresi dari Kepemimpinan Islami

β_2 = Koefisien Regresi Motivasi kerja

β_3 = koefisien Regresi Kepemimpinan Islami

β_4 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

β_5 = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja

X_1 = Kepemimpinan Islami

X_2 = Motivasi Kerja

e = Standar eror atau Nilai kekeliruan error

3.9 Uji t

Menurut (Ghozali, 2011) uji statistic digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari suatu variabel independent secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai signifikan $< \alpha$ 0,05 dan koefisiensi regresi searah dengan hipotesis.

3.10 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya (variabel dependen) dengan nilai determinasi antara nol dan satu. Nilai R square ini untuk memprediksi dan melihat pengaruh besar kontribusi yang diberikan variabel x secara Bersama sama (simultan) terhadap variabel y .

3.11 Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent ke variabel dependen melalui variabel intervening (z) dengan rumus :

$$Sab\sqrt{b^2s^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

Sa : standar eror koefisien a

Sb : standar eror koefisien b

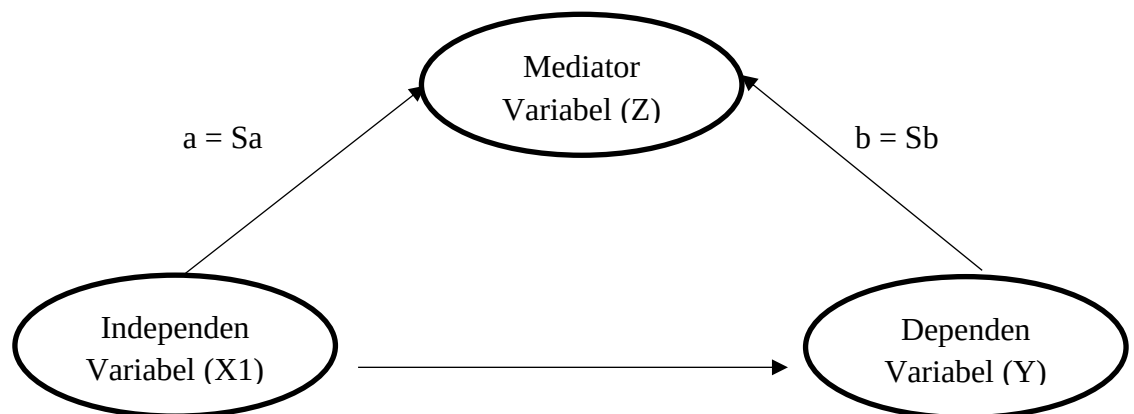
b : koefisien variabel mediasi

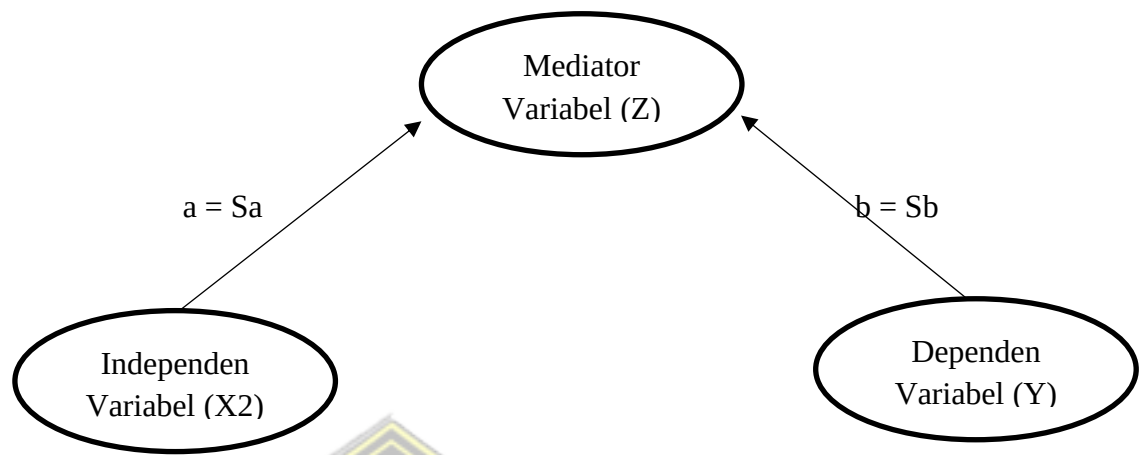
a : koefisien variabel bebas

untuk menguji apakah signifikan pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Apabila nilai t hitung > nilai t tabel akan disimpulkan terjadi pengaruh mediasi, maka kepuasan kerja merupakan variabel intervening diantara variabel kepemimpinan islami, dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM. Dalam uji sobel tes ini sebuah variabel dapat dikatakan sebagai variabel mediasi apabila variabel tersebut ikut berpengaruh terhadap hubungan variabel independent dan dependen.





Gambar 3.1. Sobel Test

Keterangan :

a : Jalur variabel Independen (X) dengan variabel intervening (Z)

b : Jalur Variabel Intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

sa : Standard error koefisien a

Sb : Standard error koefisien b

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden Penelitian

Berdasarkan hasil dari penyebaran kusioner kepada karyawan UKM batik di kota Pekalongan dengan jumlah sampel 100 responden dari UKM Batik Zend, Batik Damond, Bella batik, Batik Banyu Putra Batik Seni Asli, Faza Batik, Riska Batik, Griya Batik Mas, Bole Batik, Fifty Batik, Sembilan Batik, maka responden dapat dikelompokkan menurut jenis kelamin, lama bekerja dan tingkat Pendidikan.

4.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Laki – laki	36	36 %
2	Perempuan	64	64 %
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Pada Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki- laki 36 responden dengan presentase sebesar 36%, dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 64 responden dengan presentase 64%. dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 64 responden dengan presentase 64%. hal ini menunjukan bahwa responden sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan. Karena pekerja perempuan dianggap memiliki tingkat kesabaran dan ketelitian yang

lebih dibandingkan dengan pekerja laki laki. Dengan hal ini menunjukan bahwa kaum perempuan juga memiliki kesempatan yang sama dengan pekerja laki laki di UKM batik.

4.1.2. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sebaran responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini .

Tabel 4.2.

Responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama bekerja	Responden	Presentase
1	1-3 Tahun	54	54 %
2	4-6 Tahun	46	46 %
3	7-10 Tahun	0	0
Jumlah		100	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja menunjukan bahwa karyawan pada UKM Batik di kota Pekalongan sebagai responden dalam penelitian sebagian besar adalah karyawan dengan lama bekerja 1-3 tahun yaitu 54 responden dengan presentase sebesar 54% dari total responden. Kemudian dengan responden dengan masa bekerja 4-6 Tahun sebanyak 46 responden dengan presentase 46% dan lama bekerja 7-10 tahun tidak ada responden. Dengan hal ini menunjukan bahwa lama kerja 1-3 tahun lebih banyak, karena sebagian dari mereka banyak yang ingin mencari pengalaman baru dari pekerjaan sebelumnya, dan sebagian untuk responden dengan lama kerja 4-6 tahun lebih sedikit, yaitu mereka para karyawan yang bekerja dengan masa waktu yang

lebih lama yang merasakan kepuasan kerja serta merasa susahnyanya zaman sekarang untuk mencari peluang kerja lagi yang baru.

4.1.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sebaran responden berdasarkan tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3.

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Responden	Persentase
1	SD	3	3 %
2	SMP	12	12 %
3	SMA/SMK	74	74 %
4	Perguruan Tinggi	11	11 %
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan tingkat Pendidikan SD sebanyak 3 responden dengan presentase 3%, Responden SMA sebanyak 12 dengan presentase 12%, responden dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK sebanyak 74 dengan presentase 74%, dan responden dengan tingkat Pendidikan perguruan tinggi sebanyak 11 dengan presentase 11%. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di kota pekalongan Mayoritas responden yang lulus sekolah dengan tingkatan SMA/SMK lebih banyak untuk memilih bekerja sebagai UKM batik dari pada tingkatan Pendidikan yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan SMA/SMK lebih banyak dari pada sarjana, karena UKM tidak butuh tenaga yang terlalu pintar, karena tenaga yang terlalu pintar biasanya banyak menuntut, seperti gaji, tempat pekerjaan dll, oleh sebab itu tingkatan UKM biasanya lebih memilih

SMA/SMK sebagai pekerja untuk menjaga toko, packaging, mengirim barang, input barang dan hal sederhana lainnya.

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian yang ditampilkan meliputi deskripsi dari jawaban responden atas seluruh pertanyaan yang bertujuan untuk mempermudah peneliti untuk mengetahui tanggapan umum responden pada kuisioner yang telah disebar. Untuk mengetahui kondisi masing masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antar skor tertinggi pada setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada disetiap variabel yang kemudian akan dibagi kepada tiga kategori yaitu sangat setuju, setuju dan tidak setuju.

$$RS = \frac{m-n}{k}$$

$$RS = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Keterangan :

RS : Rentan skala

m : Skor maksimal

n : Skor minimal

k : Jumlah Kategori

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

1,00 – 2,34 = sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih sangat rendah dan sangat kecil.

2,34 – 3,67 = sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup.

3,67 – 5,00 = Tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau naik.

Berdasarkan kategori diatas, selanjutnya dapat digunakan untuk menentukan jumlah responden yang memiliki kategori-kategori tersebut.

4.2.1. Variabel Kepemimpinan Islami

Variabel kepemimpinan islami diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu mempelajari kepemimpinan yang tidak hanya menyuruh bawahan, mendorong karyawan untuk bekerja tim, menerapkan kebenaran, berlaku adil, jujur dan memperhatikan nasib karyawan serta menerima kritik dan saran dari karyawan.

Tabel 4. 4.

Deskripsi Responden Kepemimpinan Islami

Indikator	Nilai										Total		
	SS		S		N		TS		STS		Resp	Skor	Rata-rata
	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs			
X1.1	23	115	77	308	0	0	0	0	0	0	100	423	4,23
X1.2	61	305	39	156	0	0	0	0	0	0	100	461	4,61
X1.3	57	285	43	172	0	0	0	0	0	0	100	457	4,57
X1.4	41	205	59	236	0	0	0	0	0	0	100	441	4,41
Rata Rata													4,46

Sumber : Data Primer yang di olah,SPSS. 2021

Dari tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa rata rata skor jawaban responden pada variabel kepemimpinan islami yang terdiri 4 indikator yaitu berkisar 4,23 hingga 4,61 dari pernyataan mengenai kepemimpinan islami terdapat satu pertanyaan yang memiliki skor terendah yaitu 4,23 dengan pertanyaan “Pemimpin dalam memimpin selalu “melakukan” bukan menyuruh”. Dalam proses ini pemimpin jarang sekali memberikan contoh pada karyawannya untuk selalu melakukan. Jika pemimpin melakukan sesuatu akan memberikan feedback atau memberikan cerminan pada karyawannya. Oleh sebab itu pemimpin dapat melakukan dan pemimpin harus menjadi suri tauladan

bagi para karyawannya. Karena dengan melakukan akan menjadi cerminan untuk bawahannya.

Skor tertinggi diperoleh dari pertanyaan ke dua yaitu dengan pertanyaan “Pemimpin selalu mendorong bawahan untuk mampu bekerja sama dalam tim” dengan nilai 4,61. Hal ini membuktikan bahwa pemimpin dalam memimpin selalu memberikan dorongan kepada bawahannya agar bekerja sama dalam tim dengan baik.

4.2.2. Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja diukur dengan 5 indikator yaitu Kebutuhan fisik, Kebutuhan rassa aman akan kebutuhan, Kebutuhan social, Kebutuhan akan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri. hasil responden pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5.
Deskripsi Responden Motivasi Kerja

Indikator	Nilai										Total		
	SS		S		N		TS		STS		Resp	Skor	Rata-rata
	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs			
X2.1	24	120	76	304	0	0	0	0	0	0	100	424	4,24
X2.2	61	305	39	156	0	0	0	0	0	0	100	461	4,61
X2.3	57	285	43	172	0	0	0	0	0	0	100	457	4,57
X2.4	41	205	59	236	0	0	0	0	0	0	100	441	4,41
X2.5	23	115	55	220	22	66	0	0	0	0	100	401	4,01
Rata Rata													4,37

Sumber : Data Primer yang diolah, SPSS. 2021

Hasil dari tabel 4.5 menunjukan bahwa rata rata skor jawaban responden dari variabel motivasi kerja yang terdiri dari 5 indikator

berkisar antara 4,01 sampai 4,61. Dari pertanyaan tersebut terdapat sebuah skor yang mendapati nilai rendah yaitu pada pertanyaan kelima “Saya selalu mendapatkan pujian untuk pengembangan serta pertumbuhan pribadi karyawan.” dengan skor 4,01. Pada pertanyaan tersebut mendapatkan nilai terendah dimana banyak karyawan yang tidak mendapatkan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan, padahal sebuah pujian tersebut sangat penting apabila karyawan menerimanya karena apabila karyawan memiliki pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan baik akan berdampak kinerja yang meningkat.

Skor tertinggi terdapat pada pertanyaan kedua yaitu “Saya bekerja mendapatkan fasilitas keamanan dan keselamatan dalam bekerja” dengan skor 4,61. Dapat diartikan bahwa didalam lingkungannya bekerja mereka mendapatkan jaminan fasilitas keamanan dan keselamatan dalam bekerja.

4.2.3. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 4 indikator, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja. Berikut hasil jawaban dari responden pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6

Deskripsi Responden Kepuasan Kerja

Indikator	Nilai										Total		
	SS		S		N		TS		STS		Resp	Skor	Rata-rata
	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs			
Z.1	24	120	76	304	0	0	0	0	0	0	100	424	4,24
Z.2	61	305	39	156	0	0	0	0	0	0	100	461	4,61

Z.3	55	275	45	180	0	0	0	0	0	0	100	455	4,55
Z.4	25	125	75	300	0	0	0	0	0	0	100	425	4,25
Rata Rata													4,41

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS. 2021

Hasil dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata rata skor jawaban responden dari variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 4 indikator berkisar antara 4,24 sampai 4,61. dari pernyataan mengenai kepuasan kerja terdapat satu pertanyaan yang memiliki skor terendah yaitu 4,24 dengan pertanyaan “Saya merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang sedang saya lakukan saat ini.”. hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan tergolong dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebuah sikap pada masing-masing individu, karena pada setiap individu merasakan kepuasannya sendiri atau berbeda beda. Oleh sebab itu pemimpin dapat memahami setiap karyawan yang tidak merasakan puas terhadap pekerjaannya, karena dapat menghambat kinerja karyawan. Karena karyawan yang merasakan puas apa yang sudah diperolehnya akan memberikan lebih dari yang diharapkannya, dan dia akan berusaha memperbaiki kinerjanya.

Skor tertinggi terdapat pada pertanyaan kedua yaitu “Saya merasa puas dengan bonus dan gaji yang diterima dan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari hari” dengan skor 4,61. Dapat diartikan bahwa SDM merasa puas dengan bonus dan gaji yang diterimanya untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sehari hari.

4.2.4. Variabel Kinerja SDM

Variabel kinerja SDM memiliki 5 indikator yaitu ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan, dan kepuasan kerja. berikut tabel hasil jawaban dari responden :

Tabel 4.7
Deskripsi Responden Kinerja SDM

Indikator	Nilai										Total		
	SS		S		N		TS		STS		Resp	Skor	Rata-rata
	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs			
Y.1	24	120	76	304	0	0	0	0	0	0	100	424	4,24
Y.2	61	305	39	156	0	0	0	0	0	0	100	461	4,61
Y.3	1	5	5	20	84	252	10	20		0	100	297	2,97
Y.4	25	125	41	164	34	102		0	0	0	100	391	3,91
Y.5	23	115	55	220	22	66	0	0	0	0	100	401	4,01
Rata Rata													3,95

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS. 2021

Hasil dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata rata skor jawaban responden dari variabel kinerja SDM yang terdiri dari 5 indikator berkisar antara 2,97 sampai 4,61. Dari pertanyaan tersebut terdapat sebuah skor yang mendapati nilai rendah yaitu pada pertanyaan ketiga “Saya pernah tidak hadir untuk bekerja tanpa alasan”. Pada pertanyaan tersebut terjawab dikuisisioner dengan pertanyaan bahwa banyak karyawan yang tidak menjawab tidak hadir untuk bekerja tanpa alasan ini dapat diartikan bahwa karyawan pada UKM batik yang peneliti teliti ini dapat diartikan bahwa karyawan selalu hadir untuk bekerja dan jika karyawan tidak hadir dia akan memberikan keterangan.

Skor tertinggi terdapat pada pertanyaan dua yaitu “Jam kerja yang sesuai dengan waktu istirahat” dengan skor 4,61. Dengan arti jam kerja dan waktu istirahat pada kinerja karyawan ini tepat sesuai waktu yang telah ditetapkan.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Uji Instrumen

4.3.1.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengujiu valid tidaknya suatu kusioner (Ghozali,2012). Kriteria yang akan digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$), derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 100 - 2 = 98$, didapat r tabel = 0,197. Apabila r dihitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan dinyatakan valid (Ghazali,2005)

Tabel 4.8. Hasil pengujian Validitas

No	Variabel Indikator	Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan Islami			
	Indikator 1	0,524	0,197	Valid
	Indikator 2	0,571	0,197	Valid
	Indikator 3	0,448	0,197	Valid
	Indikator 4	0,575	0,197	Valid
2	Motivasi kerja			
	Indikator 1	0,396	0,197	Valid
	Indikator 2	0,482	0,197	Valid
	Indikator 3	0,395	0,197	Valid
	Indikator 4	0,457	0,197	Valid
	Indikator 5	0,819	0,197	Valid
3	Kepuasan Kerja			
	Indikator 1	0,470	0,197	Valid
	Indikator 2	0,695	0,197	Valid

	Indikator 3	0,398	0,197	Valid
	Indikator 4	0,228	0,197	Valid
4	Kinerja SDM			
	Indikator 1	0,263	0,197	Valid
	Indikator 2	0,645	0,197	Valid
	Indikator 3	0,279	0,197	Valid
	Indikator 4	0,324	0,197	Valid
	Indikator 5	0,445	0,197	Valid

Sumber: Data Primer yang diubah dengan SPSS. 2021

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari keseluruhan indikator yang telah di uji bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,197. Maka, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan lolos uji validitas.

4.3.1.2. Hasil Uji Realibitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan sebuah indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kusioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari variabel ke waktu (Ghozali, 2013). Dalam pengujian realibilitas ini . peneliti mengukur realiabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha dengan signifikasi yang digunakan lebih besar dari 0,60 . suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,60$ (Ghozali, 2013).

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Realibilitas

No	Variabel Indikator	Cronbach Alpha	0,60	Keterangan
1	Kepemimpinan Islami	0,622	0,60	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,623	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,629	0,60	Reliabel
4	Kinerja SDM	0,628	0,60	Reliabel

Sumber :Data primer yang diolah dengan SPSS.

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa masing – masing variabel yaitu kepemimpinan islami, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja SDM, memiliki Cronbach Alpha diatas 0,60. Dengan demikian maka hasil uji realibilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

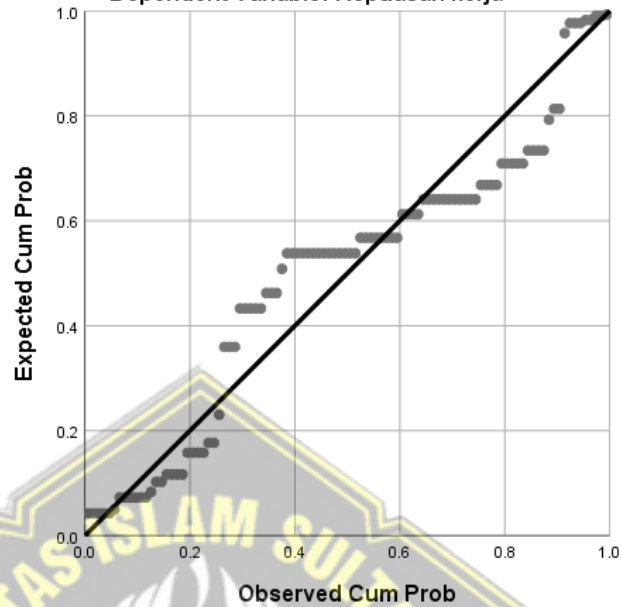
4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel penelitian telah terdistribusi secara normal atau tidak. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan analisis grafik, yaitu grafik normal P-plot yang menunjukkan titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan data terdistribusi normal. Analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan kerja

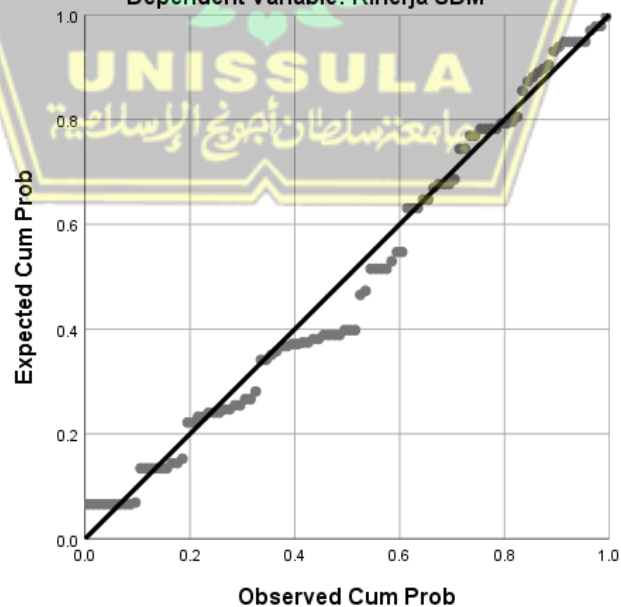


Gambar 4.1. Uji Normalitas Data

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS. 2021

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja SDM

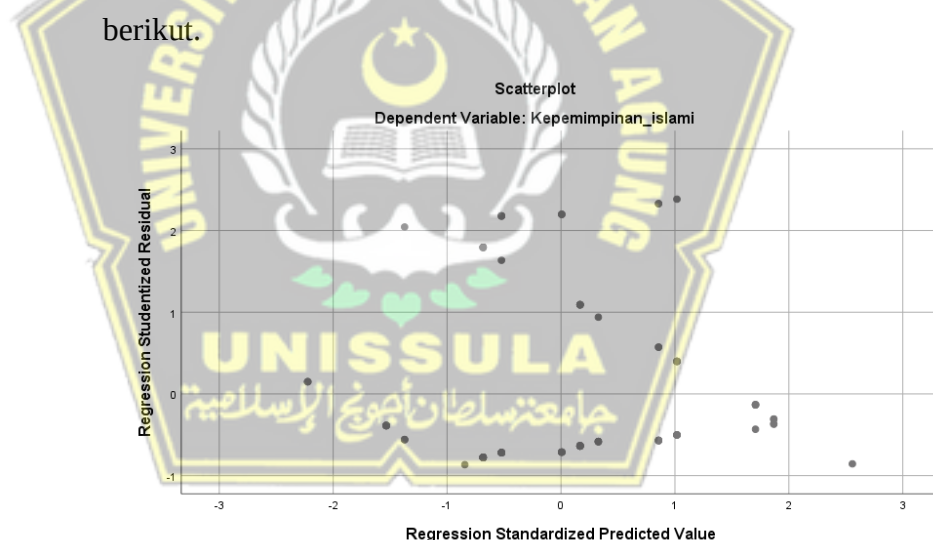


Gambar 4.2. Gambar Uji Normalitas Data 2

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS. 2021

4.4.2. Hasil Uji Heterokdisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pada pengganggu dari model yang sedang diamati tidak memiliki sebuah varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya sebuah heterokditas dapat dilakukan dengan menggunakan sebuah grafik heteroskedasitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan nilai variabel independent. Dari scarrplots terlihat titik titik yang menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. gambar heteroskedasitas dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas Model 1

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS.2021

Hasil dari pengujian heteoskedasitas tidak terdapat pola yang jelas, dimana titik tersebut menyebar dibawah maupun diatas angka nol pada sumbu Y. hal tersebut menunjukan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedasitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga menggunakan Uji Glejser. Tabel Uji Glejser sebagai berikut.

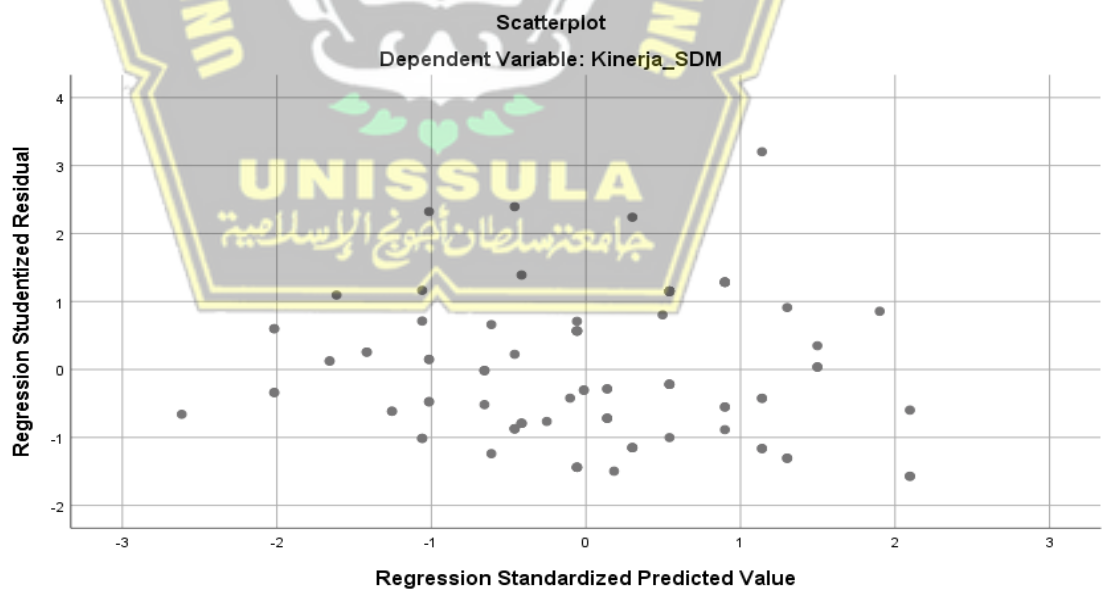
Tabel 4.10. Hasil Uji Glejser Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.016	.669		-1.518	.132
	Kepemimpinan islami	.176	.061	.486	2.891	.005
	Motivasi kerja	-.079	.052	-.256	-1.523	.131

a. Dependent Variable: Kepemimpinan_islami

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021

Dari table 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi seluruh variable lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas Model 2

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021

Hasil dari pengujian heteoskedasitas tidak terdapat pola yang jelas, dimana titik tersebut menyebar dibawah maupun diatas angka nol pada sumbu Y. hal tersebut menunjukan bahwa model regresi yang digunkan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedasitas.

Uji heteroskedasitas dalam penelitian ini juga menggunakan Uji Glejser. Tabel Uji Glejser sebagai berikut.

Tabel 4. 11. Hasil Uji Glejser Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.633	.910	1.795	.076
	Kepemimpinan Islami	-.262	.104	-.551	.013
	Motivasi kerja	.128	.070	.317	.069
	Kepuasan kerja	.054	.086	.114	.534

a. Dependent Variable: Kinerja_SDM

Sumber : Data primer yang diolah, SPSS. 2021

Dari table 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi seluruh variable lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4.3. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (bebas). model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk multikolonieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12. Hasil Multikolonieritas Model 1

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan islami	.329	3.043
Motivasi kerja	.329	3.043

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS. 2021

Dilihat dari tabel diatas dari hasil uji multikolonieritas memperlihatkan bahwa nilai pada tolerance variabel independent lebih besar dari 0,1. Dan nilai VIF variabel independent dibawah 10. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak menunjukan adanya gejala multikolonieritas model regresi.

Tabel 4.13. Hasil Multikolonieritas Model 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan islami	.201	4.972
Motivasi kerja	.323	3.095
Kepuasan kerja	.286	3.500

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS. 2021

Dilihat dari tabel diatas dari hasil uji multikolonieritas memperlihatkan bahwa nilai pada tolerance variabel independent lebih besar dari 0,1. Dan nilai VIF variabel independent dibawah 10. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak menunjukan adanya gejala multikolonieritas model regresi.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja SDM apakah berpengaruh secara simultan atau secara parsial. Pengolah data menggunakan program SPSS memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.005	1.049		1.912	.059
	Kepemimpinan islami	.750	.096	.742	7.842	.000
	Motivasi kerja	.105	.081	.122	1.288	.201

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji menggunakan program SPSS, maka dihasilkan medel regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Z = 0,742X_1 + 0,122X_2$$

Keterangan:

Z = kepuasan kerja

X₁ = kepemimpinan islami

X₂ = Motivasi kerja

Persamaan tersebut mengandung arti bahwa kepemimpinan islami (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda model 1 dapat diketahui makna dari persamaan sbagaimana berikut:

- Nilai koefisien kepemimpinan islami sebesar 0,742 dan bernilai positif, yaitu kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga sikap kepemimpinan islami memberikan dampak kepuasan terhadap kerja SDM.
- Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,122 dan bernilai positif, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam kepuasan kerja. Sehingga pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.848	1.698		3.444	.001
	Kepemimpinan islami	-.681	.194	-.583	-3.505	.001
	Motivasi kerja	.610	.130	.615	4.685	.000
	Kepuasan kerja	.719	.161	.622	4.458	.000
a. Dependent Variable: Kinerja SDM						

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS, maka dihasilkan regresi linier model 2 yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = - 0,583 + 0,615 X_1 + 0,622 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja SDM

X1 = Kepemimpinan Islami

X2 = Motivasi Kerja

Z = Kepuasan Kerja

Persamaan tersebut mengandung arti bahwa kepemimpinan islami (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM, sedangkan motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM (Y).

Dari hasil uji regresi linier berganda model 2 dapat diketahui makna persamaan tersebut:

- a. Nilai koefisien kepemimpinan islami sebesar - 0,583, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Artinya jika sikap kepemimpinan islami diterapkan terhadap kinerja SDM, maka kinerja SDM menurun, dan sebaliknya jika kepemimpinan islami tidak diterapkan maka kinerja SDM akan meningkat.
- b. Nilai koefisien Motivasi kerja 0,615 dan bernilai positif, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja SDM juga akan meningkat.
- c. Nilai koefisien Kepuasan kerja sebesar 0.622 dan berniali positif. Yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Sehingga semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja sumber daya manusianya.

4.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) di gunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol (0) sampai dengan satu (1). Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.708	.55014

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan islami

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah SPSS,2021

Dari tabel 4.18, dapat diketahui bahwa koefisien Adjusted R Square 0,708. Yang berarti kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan islami, dan motivasi kerja sebesar 70,8%. Sedangkan sisanya 29,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel kepuasan kerja, kepemimpinan islami dan motivasi kerja.

Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)model 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.449	.87417

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Kepemimpinan islami

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

Dari tabel 4.19 model 2 diatas, dapat diketahui bahwa koefisien adjusted R Square sebesar 0,449. Dapat diartikan bahwa kinerja SDM dapat dijelaskan oleh kepemimpinan islami (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) sebesar 44,9%, sedangkan sisanya 55,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar kepemimpinan islami, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

4.7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel independent dengan variabel dependen secara parsial. Bila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4.18

Hasil Uji t

Pengaruh antar variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.t	Keterangan
Kepemimpinan Islami dalam kepuasan kerja	7.842	1,984	0.000	H1 diterima
Motivasi Kerja dalam kepuasan kerja	1.288	1,984	0.201	H2 diolak
Kepemimpinan Islami dalam Kinerja SDM	-3.505	1,984	0.001	H3 ditolak
Motivasi Kerja dalam Kinerja SDM	4.685	1,984	0.000	H4 diterima
Kepuasan Kerja dalam Kinerja SDM	4.458	1,984	0.000	H5 diterima

Sumber: Data Primer yang di olah SPSS, 2021

a. Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja diperoleh t hitung sebesar $7.842 > 1.984$ yaitu t hitung lebih besar dari t tabel dengan sig $0.000 < 0.05$. hal ini berarti kepemimpinan islami

memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh t hitung sebesar $1.288 < 1.984$ yaitu t hitung lebih kecil dari t tabel dengan sig $0.201 < 0.05$. hal ini berarti motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM

Dari hasil Kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM diperoleh t hitung sebesar $-3.505 > 1.984$ yaitu t hitung lebih besar dari t tabel dengan sig $0.001 < 0.05$. hal ini berarti kepemimpinan islami memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja SDM. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM.

d. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja SDM

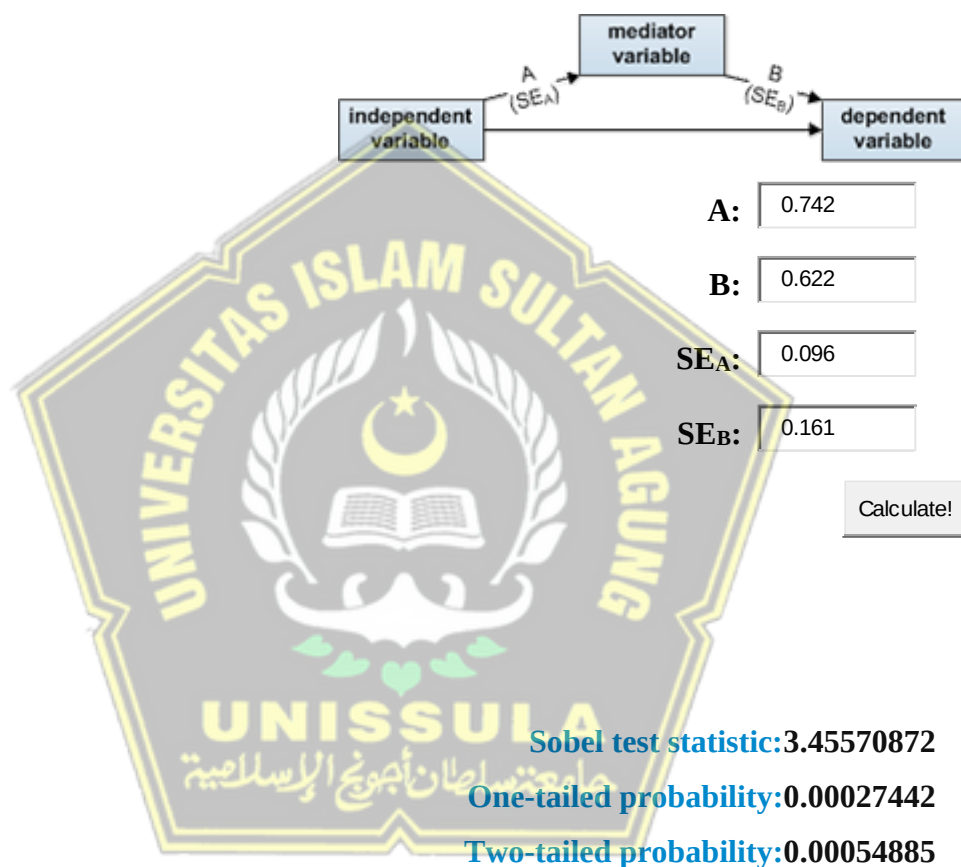
Dari hasil Motivasi kerja terhadap kinerja SDM diperoleh t hitung sebesar $4.685 > 1.984$ yaitu t hitung lebih besar dari t tabel dengan sig $0.000 < 0.05$. hal ini berarti kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat motivasi kerja terhadap kinerja SDM berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM

Dari hasil kepuasan kerja terhadap kinerja SDM diperoleh t hitung sebesar $4.458 > 1.984$ yaitu t hitung lebih besar dari t tabel dengan sig $0.000 < 0.05$. hal ini berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima kepuasan kerja terhadap kinerja SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM.

4.8. Hasil Uji Sobel

Uji sobel dilakukan untuk menguji sebuah kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen pada variabel dependen melalui variabel intervening . hasil dari uji sobel dapat dilihat pada gambar berikut ini:

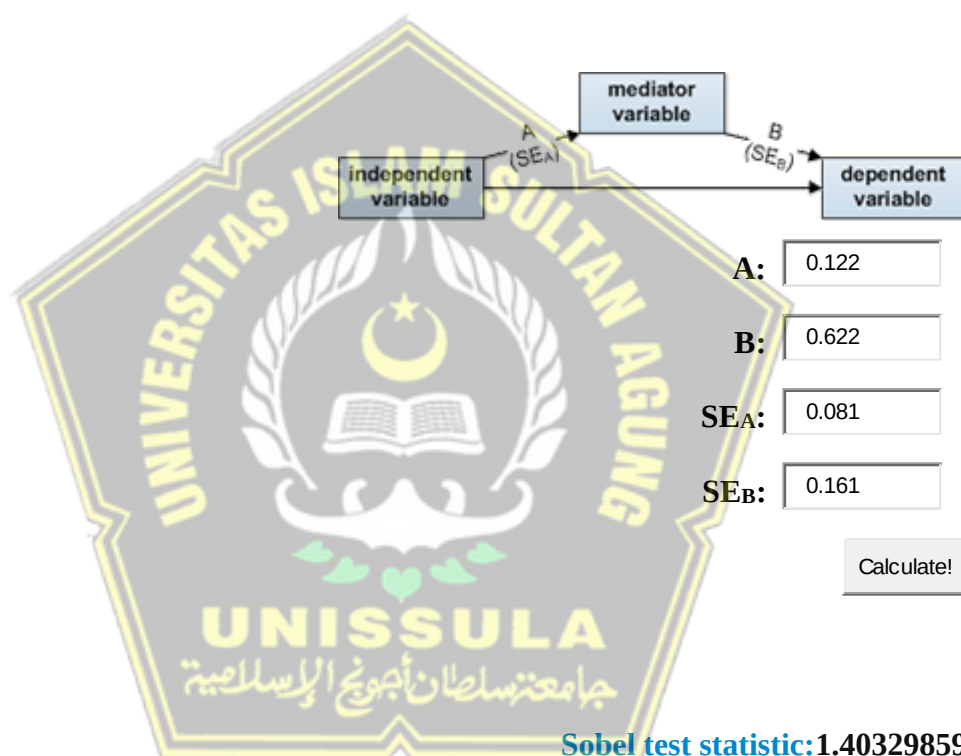


Gambar 4.5. Uji Sobel Tes Model 1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari data diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja sebesar 0.742, B yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja SDM sebesar 0.622, Sea (Standar error dari A) sebesar 0.096 dan Seb (standar error dari b) sebesar 0.161. dari data tersebut kemudian

dikalkulasi dengan menghasilkan one- tailed probability sebesar $0.000 < 0.05$ dan two tailed probability $0.000 < 0.05$. artinya hasil uji sobel dari kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah signifikan serta kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM. Hal ini menandakan apabila karyawan memiliki pemimpin dengan sikap sebagai kepemimpinan islami yang baik akan berpengaruh kepuasan kerja serta kinerja SDM yang baik pula.



Gambar 4.6. Uji Sobel Tes Model 2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari data diatas dapat diketahui bahwa A yaitu motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.122, B yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja SDM sebesar 0.622, Sea (Standar error dari A) sebesar 0.081 dan

Seb (standar eror dari B) sebesar 0.161. dari data tersebut kemudian dikalkulasi dan menghasilkan one tailed probability sebesar $0.080 < 0.05$ dan two tailed probability $0.160 < 0.05$. artinya hasil dari uji sobel ini motivasi kerja terhadap kinerja SDM dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah signifikan dan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja SDM. Hal ini menandakan bahwa pemberian motivasi kerja dengan baik akan memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja SDM.

4.9. Pembahasan

4.9.1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan islami dapat membangun kepuasan kerja. dengan arti lain bahwa kepemimpinan islami yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja Hal ini dapat dilihat pada indikator dengan jawaban tertinggi yaitu seorang pemimpin yang selalu mendorong bawahan untuk bekerjasama dalam tim. Dengan sikap kepemimpinan yang seperti ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, karena seorang karyawan tidak akan merasa bekerja secara individu, tetapi kerja tim. Sehingga merasa lebih ringan untuk dilakukan bersama. Oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin menerapkan sikap yang adil.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfira Maya Adiba (2016) dan Muhammad Yusuf Ardan (2018). Kondisi ini menunjukkan bahwa salah satu aspek pada kepemimpinan islami berupa pemberian suatu dorongan kepada bawahannya atau karyawan untuk dapat bekerjasama dalam tim mampu memberikan peningkatan kepuasan kerja pada sumber daya manusiannya. Kepuasan kerja yang meningkat dapat memberikan hal yang positif untuk suatu unit kerjanya.

4.9.2. pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian, Motivasi kerja kurang efektif memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya. Bila dikaitkan langsung dengan indikator terdapat nilai terendah dari responden yaitu Saya selalu mendapatkan pujian untuk pengembangan serta pertumbuhan pribadi karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pemberian motivasi atau dorongan dengan pemberian pujian pada karyawan kurang baik. Sehingga karyawan tidak merasakan adanya kepuasan kerja, padahal sebuah pujian tersebut sangat penting apabila karyawan menerimanya. karena apabila karyawan memiliki pengembangan dan pertumbuhan pribadi yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja, dan apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan perusahaan inginkan.

Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titin Hidayati Maghfiroh (2014) dan Widya Paramita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja terhadap aspek pemberian pujian untuk karyawan kurang baik, sehingga motivasi kerja tidak memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawannya.

4.9.3. pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan Islami kurang efektif terhadap peningkatan kinerja SDM. Hal ini dibuktikan pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja sdm memiliki nilai terendah daripada variabel lainnya. Salah satunya terdapat pada sebuah jawaban dari responden yaitu Pemimpin dalam memimpin selalu “melakukan” bukan menyuruh. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan islami dapat dikatakan variabel yang kurang efektif kepada kinerja SDMnya. Dalam proses ini pemimpin jarang sekali memberikan suri tauladan yang baik untuk karyawannya. Jika

pemimpin memberikan suri tauladan yang baik akan memberikan feedback atau memberikan cerminan pada karyawannya. Oleh sebab itu pemimpin dapat menjadi suri tauladan bagi para karyawannya.

Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurini Oktapiani (2018), Siti Mustofiah (2015) dan Aulia Miftahul Huda (2019) kondisi ini dapat dikatakan bahwa salah satu aspek kepemimpinan islami dalam memberikan suatu suri tauladan untuk karyawannya kurang baik, sehingga berdampak pada kinerja SDM yang kurang optimal.

4.9.4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil penelitian ini Motivasi kerja efektif dalam meningkatkan Kinerja SDM pada UKM Batik di kabupaten Pekalongan. Pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja SDM terdapat sebuah jawaban tertinggi dari indikator seorang responden yaitu Saya bekerja mendapatkan fasilitas keamanan dan keselamatan dalam bekerja. Hal tersebut dapat memberikan sebuah motivasi kepada karyawannya sehingga mereka merasa termotivasi atas fasilitas keamanan dan kesehatan yang ia dapatkan, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja SDM nya yang baik juga, dengan kinerja SDM yang baik maka akan meningkatkan usaha yang baik.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Ayu Kristiani dan Omi Pramiana (2017). Dalam kondisi ini salah satu pemberian aspek motivasi kerja sangat baik, salah satunya yaitu pemberian rasa aman dan keselamatan pada karyawannya. Sehingga pemberian motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja SDM.

4.9.5. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan hasil penelitian ini kepuasan kerja dapat dikatakan variabel yang dapat memberikan pengaruh yang baik kepada kinerja

SDMnya. Artinya bahwa semakin tinggi Kepuasan kerja pada pegawai UKM Batik Kab. Pekalongan maka akan tinggi pula Kinerja SDM nya. Kepuasan kerja terhadap kinerja SDM pada indikator jawaban responden terdapat jawaban tertinggi yaitu Saya merasa puas dengan bonus dan gaji yang diterima dan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat dikatakan variabel yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja SDM, dimana mayoritas responden sangat setuju dan setuju bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja SDM. Bila dikaitkan langsung dengan indikator kepuasan kerja dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja. Apabila karyawan merasakan adanya kepuasan kerja, maka akan menimbulkan kinerja yang baik. Kinerja SDM yang baik akan mempengaruhi hasil usaha yang baik juga.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati (2013), Yuri Renata Riska, Aditya Wardhana (2018). Dengan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan memberikan kinerja SDM yang sesuai perusahaan inginkan.

4.9.6. Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian membuktikan bahwa pada variabel kepuasan kerja mampu menjadi mediasi antara variabel kepemimpinan islami dengan kinerja SDM. Hal ini sesuai dengan hasil pada perhitungan sobel test. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut variabel kepuasan kerja dapat memediasi pada variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan islami

dan kinerja SDM yang diberikan kepada perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi SDM.nya

4.9.7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian membuktikan bahwa pada variabel kepuasan kerja mampu menjadi mediasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja SDM. Hal ini sesuai dengan hasil pada perhitungan sobel test. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut variabel kepuasan kerja dapat memediasi pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja SDM. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja dan kinerja SDM yang diberikan kepada perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi SDM.nya



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data mengenai peningkatan kinerja SDM berbasis kepemimpinan islami dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut :

1. Kepemimpinan islami pada UKM batik di kota pekalongan cenderung lebih baik. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan islami yang baik maka kepuasan kerja akan lebih baik pula. Artinya kepuasan kerja dapat diperoleh dari sikap seorang kepemimpinan islami yang dapat menjadikan suri tauladan bagi karyawannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pentingnya sikap yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin agar SDM dapat mendapatkan kepuasan kerjanya. Tercermin pada UKM batik di Pekalongan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin melakukan dan mengorganisir para pegawai dengan baik yaitu dengan memberi penghargaan atau apresiasi atas apa yang telah dikerjakannya, sehingga menimbulkan kepuasan bagi pegawai tersendiri.
2. Motivasi kerja pada karyawan UKM batik Pekalongan dapat meningkatkan kinerja SDM. Pada UKM Batik Pekalongan Motivasi Kerja tinggi sehingga dapat menghasilkan Kinerja SDM yang tinggi pula. Pada UKM Batik Pekalongan memiliki fasilitas keamanan dan keselamatan yang cukup lengkap untuk menunjang bekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya Motivasi Kerja yang tinggi maka akan menunjang Kinerja SDM pada UKM batik Pekalongan. Hal ini dapat

memberikan sebuah motivasi kepada karyawannya sehingga mereka merasa termotivasi atas fasilitas yang didapatkan.

3. Kinerja SDM pada UKM batik Pekalongan cenderung lebih baik. Kinerja SDM yang baik dapat diperoleh dengan adanya pengaruh perilaku sebagai seorang pemimpin yang islami, pemberian motivasi, rasa kepuasan kerja. Dari beberapa hal tersebut karyawan akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaannya.
4. Kepuasan kerja pada karyawan UKM batik Pekalongan dapat dipengaruhi oleh sikap sebagai kepemimpinan islami dan motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya kepuasan kerja karyawan berpengaruh besar terhadap kepemimpinan islami dan pemberian motivasi kerja.
5. Dari hasil sobel test kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening terhadap variabel kepemimpinan islami dan motivasi kerja. dengan demikian dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara variabel kepemimpinan islami dan motivasi kerja. hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan islami dan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5.2. implikasi manamejerial

1. Kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini terbukti bahwa kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan. Artinya semakin tinggi jiwa kepemimpinan islami maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi juga. Hal tersebut sesuai dengan penilaian responden tentang indikator yang sangat tinggi yaitu Pemimpin selalu mendorong bawahan untuk mampu bekerja sama dalam tim dapat digunakan oleh UKM batik sebagai bahan pertimbangan dan sebagai bahan evaluasi mengenai kepuasa kerja karyawan melalui kepemimpinan islami. Hasil

penelitian ini dapat juga digunakan untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh UKM ketika dihadapkan oleh beberapa masalah atau konflik dalam organisasi. Penelitian ini memiliki temuan bahwa kepemimpinan islami memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu UKM batik diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kepemimpinan islami pada seluruh karyawan.

2. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Implikasi penelitian Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat digunakan oleh UKM batik sebagai bahan pertimbangan dan sebagai bahan evaluasi mengenai kepuasan kerja karyawan melalui Motivasi kerja. Hasil penelitian ini dapat juga digunakan untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh UKM ketika dihadapkan oleh beberapa masalah atau konflik dalam organisasi. Penelitian ini memiliki temuan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM

Implikasi penelitian kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM dapat digunakan oleh UKM batik sebagai bahan pertimbangan dan sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja SDM karyawan melalui kepemimpinan islami. Hasil penelitian ini dapat juga digunakan untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh UKM ketika dihadapkan oleh beberapa masalah atau konflik dalam organisasi. Penelitian ini memiliki temuan bahwa kepemimpinan islami tidak memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM.

4. Motivasi kerja terhadap kinerja SDM

Implikasi penelitian Motivasi kerja terhadap Kinerja SDM dapat digunakan oleh UKM batik sebagai bahan pertimbangan dan sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja SDM melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini dapat juga digunakan untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh UKM ketika dihadapkan oleh beberapa masalah

atau konflik dalam organisasi. Penelitian ini memiliki temuan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Oleh karena itu UKM batik diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas motivasi kerja pada seluruh karyawan.

5. Kepuasan kerja terhadap kinerja SDM

Implikasi penelitian kepuasan kerja terhadap Kinerja SDM dapat digunakan oleh UKM batik sebagai bahan pertimbangan dan sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja SDM melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat juga digunakan untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh UKM ketika dihadapkan oleh beberapa masalah atau konflik dalam organisasi. Penelitian ini memiliki temuan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Oleh karena itu UKM batik diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kepuasan kerja pada seluruh karyawan.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. kepemimpinan islami adalah kemampuan untuk mengarahkan SDM sesuai kehendak pemimpin sesuai dengan sifat sifat seorang mukmin berdasarkan Al Quran dan Hadist. Pada penelitian ini terdapat 4 penelitian yang memiliki nilai terendah yaitu pada pertanyaan Pemimpin dalam memimpin selalu “melakukan” bukan menyuruh, dengan nilai 4,23. hal ini menunjukkan pemimpin jarang sekali memberikan contoh pada karyawannya untuk selalu melakukan. Jika pemimpin melakukan sesuatu akan memberikan feedback atau memberikan cerminan pada karyawannya. Oleh sebab itu pada perusahaan diharapkan seorang pemimpin dapat melakukan dan pemimpin harus menjadi suri tauladan bagi para karyawannya. Karena dengan melakukan akan menjadi cerminan untuk bawahannya.

2. Motivasi adalah bantuan dorongan untuk mengarahkan perilaku sumber daya manusia untuk pencapaian tujuannya. Pada penelitian terdapat 5 pertanyaan dan mendapatkan skor yang mendapat nilai rendah yaitu pada pertanyaan kelima “Saya selalu mendapatkan pujian untuk pengembangan serta pertumbuhan pribadi karyawan, dengan skor 4,01. Pada pertanyaan penelitian tersebut mendapatkan nilai terendah dimana banyak karyawan yang tidak mendapatkan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan, pujian sangat penting diberikan kepada karyawan agar karyawan memiliki sebuah dorongan untuk bekerja serta mendapatkan sebuah pengembangan dan pertumbuhan yang baik untuk perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan dapat memberikan sebuah pujian tersebut agar karyawan memiliki pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan baik yang akan berdampak pada kinerja mereka yang meningkat.
3. kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang dari sebuah hasil yang mereka peroleh dari kinerja yang dilakukan dengan menunjukkan sebuah sikap mereka berupa perasaan positif atau negatif. Pada penelitian terdapat 4 pertanyaan dan mendapatkan nilai terendah yaitu 4,24 dengan pertanyaan “Saya merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang sedang saya lakukan saat ini.”. pada pertanyaan tersebut dapat dilihat bahwa karyawan kurang mendapatkan sebuah kepuasan pada pekerjaannya. Oleh sebab itu pemimpin diharapkan dapat memahami setiap karyawan yang tidak merasakan puas terhadap pekerjaannya, karena dapat menghambat kinerja karyawan. Karena karyawan yang merasakan puas apa yang sudah diperolehnya akan memberikan lebih dari yang diharapkannya, dan dia akan berusaha memperbaiki kinerjanya.
4. Kinerja SDM adalah sebuah hasil dari pekerjaan yang telah ditetapkan oleh manajer atau atasan untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Pada penelitian mendapat nilai rendah yaitu pada pertanyaan ketiga “Saya pernah tidak hadir untuk bekerja tanpa alasan. Pada pertanyaan tersebut membuktikan bahwa karyawan

pada UMKM batik banyak yang hadir untuk bekerja dengan alasan. Diharapkan pada perusahaan dapat mempertahankan kondisi ini. Dengan sikap karyawan yang tepat waktu, selalu berangkat bekerja, apabila tidak hadir memberikan keterangan. Merupakan salah satu karyawan yang memiliki integritas tinggi dalam bekerja. Dan ini sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan.

5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan wawasan dan acuan atau gambaran untuk UMKM batik di kota Pekalongan khususnya pada bidang kepemimpinan islami, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja SDM. Dan untuk peneliti selanjutnya, agar bisa memberikan pertanyaan terbuka pada masing – masing variabel

5.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 100 responden, dimana populasi pada UKM batik dipekalongan jumlahnya sangat banyak.

5.5. Agenda penelitian mendatang

dengan adanya keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran pada peneliti selanjutnya, agar hasil penelitian menjadi lebih baik lagi.

1. Peneliti dapat mencakup lebih banyak responden atau secara keseluruhan, sehingga mendapatkan data yang lebih akurat untuk mengidentifikasi hubungan mengenai peningkatan kinerja SDM berbasis kepemimpinan islami dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
2. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel atau mengubah variabel variabel selain kepemimpinan islami, motivasi kerja, kinerja SDM atau variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, desy nur. *Analisis pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan (studi kasus di waroeng steak and shake cabang semarang)*. Diss. Iain salatiga, 2016.
- Adiba, elfira maya. "kepemimpinan islami, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan loyalitas kerja karyawan bank syariah mandiri di sidoarjo." *al-uqud: journal of islamic economics* 2.1 (2018): 60-80.
- Fahrullah, a. (2018). Pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi, kinerja, serta kesejahteraan islami. *Al-uqud: journal of islamic economics*. <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n2.p121-140>
- Harahap, sunarji. "pengaruh kepemimpinan islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank syariah mandiri, tbk kantor cabang pembantu sukaramai medan." *human falah: jurnal ekonomi dan bisnis islam* 3.2 (2017): 253-270.
- Indriyati, endah susetyo. "pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami." *jurnal manajemen ekonomi* 1.2 (2017): 134-146.
- Jannah, miftachul, suwardi suwardi, and setia iriyanto. "analisis kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Bank mumalat indonesia tbk, cabang semarang)." *value added majalah ekonomi dan bisnis* 12.1 (2016).
- Jufrizen, jufrizen. "efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." *jurnal ilmiah manajemen dan bisnis* 17.1 (2017).
- Jensen, s. M., & luthans, f. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of managerial issues*, 254-273.
- Martoyo, susilo. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Jogjakarta: pt bpfe – jogjakarta
- Nurusyifa, niska unissa. *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai*

- variabel intervening (studi pada pt bprs harta insan karimah surakarta). Diss. Iain salatiga, 2019.
- Rivai, veithzal .2013. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Cetakan pertama. Jakarta: pt raja grafindo persada
- Robbins, s. P., & judge, t. A. (2007). Organization behaviour. *Translated by benyamin molan*). Indeks.
- Rachmawan, padmayuda tri, and dwi nita aryani. "kepemimpinan spiritual dan reward terhadap kinerja pegawai melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *jurnal ilmiah manajemen dan bisnis* 21.2 (2020): 136-148.
- Sardiman. (2007). Doc 16. In *interaksi dan motivasi belajar mengajar*.
- Sari, oxy rindiantika, and heru susilo. "pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan ptpn x-unit usaha pabrik gula modjopanggoong tulungagung)." *jurnal administrasi bisnis* 64.1 (2018): 28-35.
- S.wibowo. (2016-2017). *Edisi kelima manajemen kinerja*. Depok: rajawali pers .
- Sinn, ahmad ibrahim abu. *Manajemen syariah: sebuah kajian historis dan kontemporer*. Pt raja grafindo persada, 2006.
- Soewadji, Yusuf (2012) Pengantar Metodologi Penelitian, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Sugiyono (2012) Statistika untuk Penelitian, Bandung, Alfabeta, 2012.
- Wijayanti, ratna, and meftahudin meftahudin. "pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating." *jurnal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat unsiq* 3.3 (2016): 185-192.
- Wardani, aprina. *Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus bank syariah mandiri kantor cabang kendal*. Diss. Iain salatiga, 2018.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kusioner penelitian

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan UKM Batik

Dikabupaten Pekalongan

Dengan Hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang sedang saya laksanakan dalam rangka menyusun Tugas Akhir (Skripsi) salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, saya memohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara/I untuk dapat meluangkan waktu mengisi pertanyaan atau pernyataan di kusioner ini dengan jujur sesuai keadaan yang ada.

Penelitian ini berjudul “Peningkatan Kinerja SDM Berbasis Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada UKM Batik Di Kabupaten Pekalongan)”. Mengenai jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiannya kemudian dalam hal ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini.

Atas partisipasi, bantuan, dan kerjasamanya dari Bapak/Ibu/Saudar/I, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Devi sonia

NIM.

30401700056

DAFTAR KUSIONER

1. Data Responden

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin :

2. Petunjuk pengisian :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan menjawab salah satu jawaban yang tepat yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudra/I dengan memberikan tanda (X) pada kolom yang tersedia, isilah jawaban sesuai keadaan yang ada:

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Kepemimpinan Islami

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin dalam memimpin selalu “melakukan” bukan menyuruh					
2	Pemimpin selalu					

	mendorong bawahan untuk mampu bekerja sama dalam tim					
3	Pemimpin dalam memimpin selalu menerapkan kebenaran, berlaku adil, jujur dan memperhatikan nasib karyawan dan tidak bertindak sewenang wenangnya.					
4	Saya dalam memimpin siap menerima kritik dan saran dari karyawan					

B. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa termotivasi					

	atas pemberian tunjangan dan bonus.					
2	Saya bekerja mendapatkan fasilitas keamanan dan keselamatan dalam bekerja					
3	Saya diterima dengan senang hati dalam bekerjasama dengan tim					
4	Saya selalu mendapatkan penghargaan berdasarkan kemampuan yang saya miliki.					
5.	Saya selalu mendapatkan pujian untuk pengembangan serta pertumbuhan pribadi karyawan.					

C. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang sedang saya lakukan saat ini					
2.	Saya merasa puas dengan bonus dan gaji yang diterima dan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
3.	Saya merasa puas dengan perlakuan atasan selama bekerja					
4	Saya sangat puas dengan kerjasama tim dalam bekerja					

	sama saat bekerja.					
--	-----------------------	--	--	--	--	--

D. Kinerja SDM

No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Jam kerja yang sesuai dengan waktu istirahat					
3	Saya pernah tidak hadir untuk bekerja tanpa alasan					
4	Kerjasama antar karyawan kurang baik					
5	Saya merasakan puas terhadap kinerja yang saya lakukan					

Lampiran 2 Hasil Lama Kerja Karyawan

No	Lama bekerja	Responden	Presentase
1	1-3 Tahun	54	54 %
2	4-6 Tahun	46	46 %
3	7-10 Tahun	0	0
Jumlah		100	100%

Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden



5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00
5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00
4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	2.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	2.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	2.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	2.00	5.00	5.00
4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	2.00	5.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	4.00
4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	2.00	5.00	4.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	4.00
5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	4.00
4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00
4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00

LAMPIRAN 4. Hasil SPSS

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

		Statistics			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	77	77.0	77.0	77.0
	Sangat setuju sekali	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	39	39.0	39.0	39.0
	sangat setuju sekali	61	61.0	61.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	43	43.0	43.0	43.0
	sangat setuju	57	57.0	57.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	59	59.0	59.0	59.0
	sangat setuju sekali	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	76	76.0	76.0	76.0
	sangat setuju sekali	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	39	39.0	39.0	39.0
	sangat setuju sekali	61	61.0	61.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	43	43.0	43.0	43.0
	sangat setuju sekali	57	57.0	57.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	59	59.0	59.0	59.0
	sangat setuju sekali	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	22	22.0	22.0	22.0
	setuju	55	55.0	55.0	77.0
	sangat setuju sekali	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Statistics

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	76	76.0	76.0	76.0
	sangat setuju sekali	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	39	39.0	39.0	39.0
	sangat setuju sekali	61	61.0	61.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	45	45.0	45.0	45.0
	sangat setuju sekali	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	75	75.0	75.0	75.0
	sangat setuju sekali	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	76	76.0	76.0	76.0
	sangat setuju sekali	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	39	39.0	39.0	39.0
	sangat setuju sekali	61	61.0	61.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	10	10.0	10.0	10.0
	netral	84	84.0	84.0	94.0
	setuju	5	5.0	5.0	99.0
	sangat setuju sekali	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	34	34.0	34.0	34.0
	setuju	41	41.0	41.0	75.0
	sangat setuju sekali	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	22	22.0	22.0	22.0
	setuju	55	55.0	55.0	77.0
	sangat setuju sekali	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

HASIL UJI VALIDITAS

		Correlations				Kepemimpi nan islami
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
X1.1	Pearson	1	-.001	.091	.124	.524**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		.988	.369	.218	.000
X1.2	N	100	100	100	100	100
	Pearson	-.001	1	-.032	.208*	.571**
	Correlation					
X1.3	Sig. (2-tailed)	.988		.753	.038	.000
	N	100	100	100	100	100
	Pearson	.091	-.032	1	-.138	.448**
X1.4	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.369	.753		.170	.000
	N	100	100	100	100	100
Kepemimpinan islami	Pearson	.124	.208*	-.138	1	.575**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.218	.038	.170		.000
Kepemimpinan islami	N	100	100	100	100	100
	Pearson	.524**	.571**	.448**	.575**	1
	Correlation					
Kepemimpinan islami	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.017	.110	.103	-.078	.413**
	Sig. (2-tailed)		.864	.277	.309	.439	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.017	1	-.032	.208*	-.019	.482**
	Sig. (2-tailed)	.864		.753	.038	.854	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.110	-.032	1	-.138	.013	.395**
	Sig. (2-tailed)	.277	.753		.170	.898	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.103	.208*	-.138	1	-.043	.457**
	Sig. (2-tailed)	.309	.038	.170		.673	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	-.078	-.019	.013	-.043	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.439	.854	.898	.673		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.413**	.482**	.395**	.457**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations				Kepuasan kerja
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	
Z.1	Pearson Correlation	1	.017	.132	.000	.494**
	Sig. (2-tailed)		.864	.191	1.000	.000
	N	100	100	100	100	100

Z.2	Pearson Correlation	.017	1	.019	.462**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.864		.855	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Z.3	Pearson Correlation	.132	.019	1	-.220*	.461**
	Sig. (2-tailed)	.191	.855		.027	.000
	N	100	100	100	100	100
Z.4	Pearson Correlation	.000	.462**	-.220*	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.027		.000
	N	100	100	100	100	100
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.494**	.695**	.461**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					Kinerja SDM
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.017	-.015	-.087	-.078	.265**
	Sig. (2-tailed)		.864	.882	.388	.439	.008
	N	100	100	100	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	.017	1	-.197*	.470**	-.019	.645**
	Sig. (2-tailed)	.864		.050	.000	.854	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	-.015	-.197*	1	-.249*	-.239*	-.015
	Sig. (2-tailed)	.882	.050		.012	.017	.880
	N	100	100	100	100	100	100
Y1.4	Pearson Correlation	-.087	.470**	-.249*	1	-.116	.656**

	Sig. (2-tailed)	.388	.000	.012		.252	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y1.5	Pearson Correlation	-.078	-.019	-.239*	-.116	1	.372**
	Sig. (2-tailed)	.439	.854	.017	.252		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kinerja SDM	Pearson Correlation	.265**	.645**	-.015	.656**	.372**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.880	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI REALIBILITAS

(X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	4

(X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	5

(X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	4

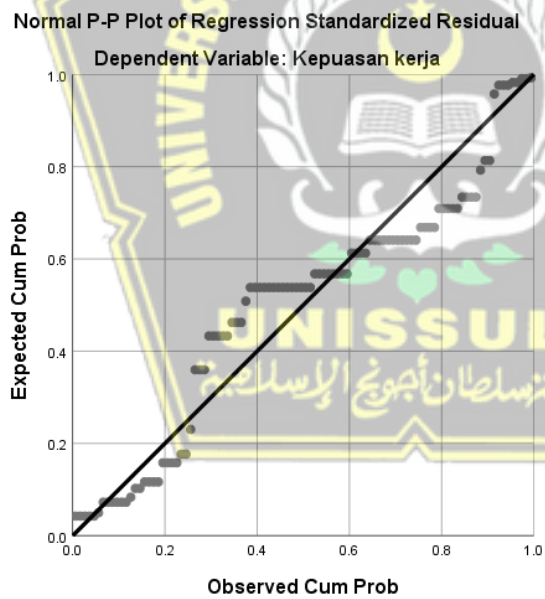
(X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.628	5

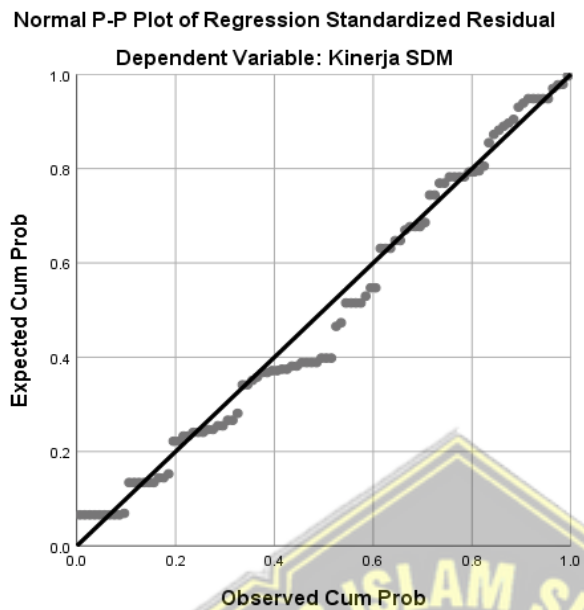
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI NORMALITAS

Persaman 1

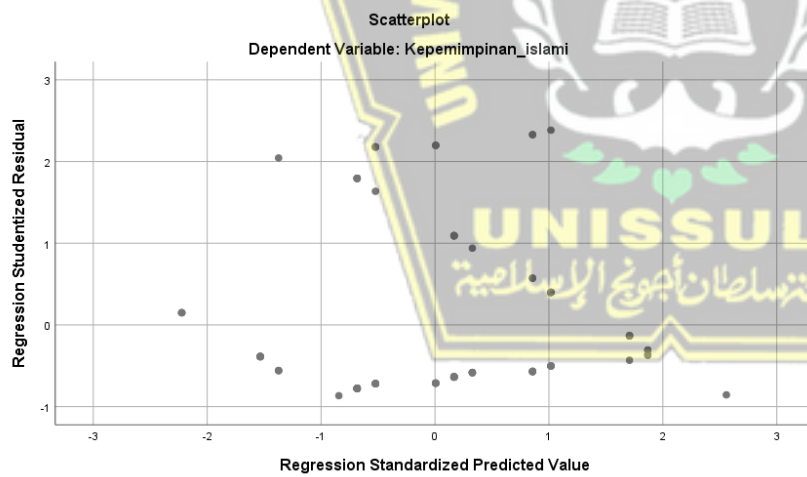


Persamaan 2



HASIL UJI HETEROKDESITAS

MODEL 1



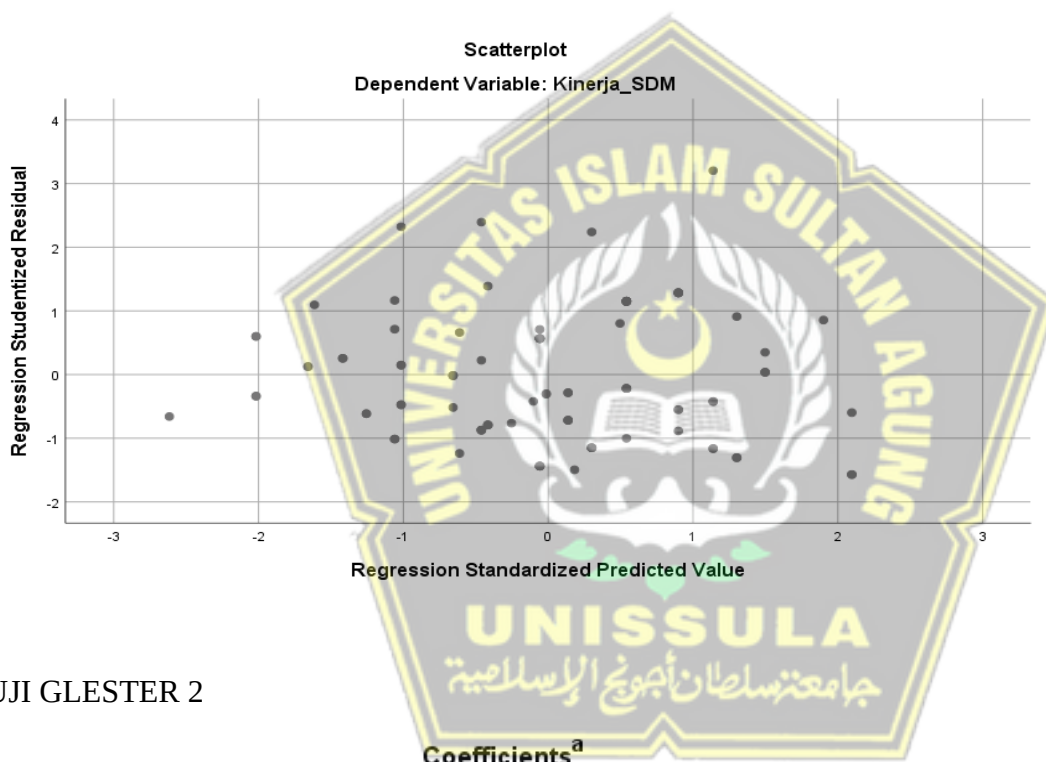
UJI GLETSER 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.016	.669		-1.518	.132
	Kepemimpinan islami	.176	.061	.486	2.891	.005
	Motivasi kerja	-.079	.052	-.256	-1.523	.131

a. Dependent Variable: Kepemimpinan_islami

MODEL 2



UJI GLESTER 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.633	.910		1.795	.076
	Kepemimpinan islami	-.262	.104	-.551	-2.521	.013
	Motivasi kerja	.128	.070	.317	1.836	.069
	Kepuasan kerja	.054	.086	.114	.624	.534

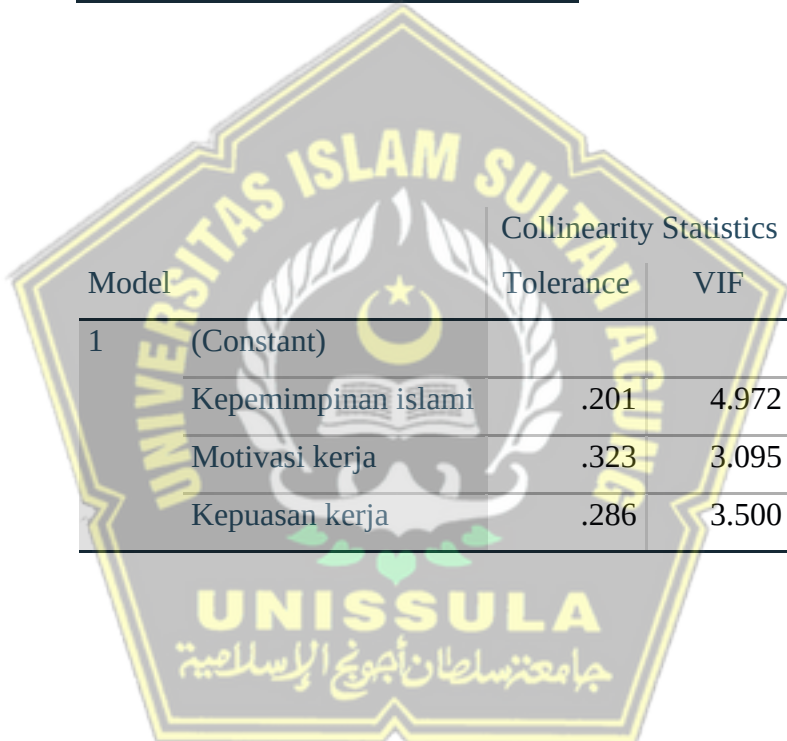
a. Dependent Variable: Kinerja_SDM

HASIL UJI MULTIKOLONIERITAS

MODEL 1

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan islami	.329	3.043
	Motivasi kerja	.329	3.043

MODEL 2



Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan islami	.201	4.972
	Motivasi kerja	.323	3.095
	Kepuasan kerja	.286	3.500

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

MODEL 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.005	1.049		1.912	.059
	Kepemimpinan islami	.750	.096	.742	7.842	.000
	Motivasi kerja	.105	.081	.122	1.288	.201

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

MODEL 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.848	1.698		3.444	.001
	Kepemimpinan islami	-.681	.194	-.583	-3.505	.001
	Motivasi kerja	.610	.130	.615	4.685	.000
	Kepuasan kerja	.719	.161	.622	4.458	.000

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

MODEL 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.708	.55014

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan islami

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

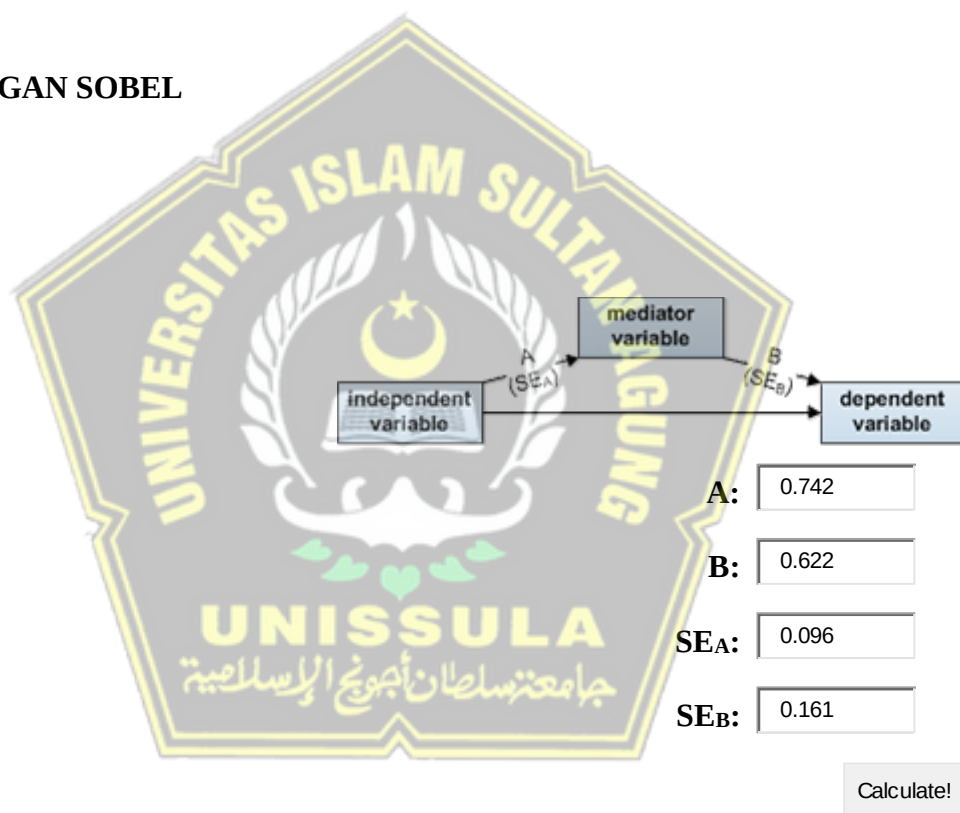
MODEL 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.449	.87417

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Kepemimpinan islami

HASIL PERHITUNGAN SOBEL

MODEL 1

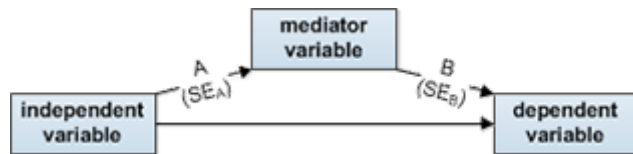


Sobel test statistic: 3.45570872

One-tailed probability: 0.00027442

Two-tailed probability: 0.00054885

MODEL 2



A:

B:

SE_A:

SE_B:



Sobel test statistic:1.40329859

One-tailed probability:0.08026391

Two-tailed probability:0.16052782