

**PENINGKATAN KINERJA SDM ISLAMI MELALUI KEPEMIMPINAN  
ISLAMI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA UKM  
BATIK DI KABUPATEN GROBOGAN)**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan**

**Mencapai derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Nova Kusuma Wardhana**

**NIM : 30401700174**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG**

**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**SKRIPSI**  
**PENINGKATAN KINERJA SDM ISLAMI MELALUI**  
**KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN PENGEMBANGAN**  
**KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI**  
**VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA UKM BATIK**  
**DI KABUPATEN GROBOGAN)**

**Disusun Oleh :**

**NOVA KUSUMA WARDHANA**

**Nim : 30401700174**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang  
panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Semarang

Semarang, 08 Maret 2021



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM.

NIK. 210485009

**PENINGKATAN KINERJA SDM ISLAMI MELALUI KEPEMIMPINAN  
ISLAMI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA UKM  
BATIK DI KABUPATEN GROBOGAN)**

**Disusun Oleh :**

**Nova Kusuma Wardhana  
30401700174**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal 2021

**Susunan Dewan Penguji**

**Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM.**  
**NIK. 210485009**

**Penguji I**

**Penguji II**

**Dr. Drs. H. Abdul Hakim, M.Si**  
**NIK. 220480004**

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

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

**Ketua Program Studi Manajemen**

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

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NOVA KUSUMA WARDHANA

NIM : 30401700174

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa, karya tulis yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA SDM ISLAMI MELALUI KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA UKM BATIK DI KABUPATEN GROBOGAN)”** adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindak plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Semarang, Agustus 2021  
Yang menyatakan



**Nova Kusuma Wardhana**  
**Nim: 30401700174**

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

*Jangan lupa untuk selalu bersyukur dan merasa “cukup”*

### **Persembahan**

*Bismillahirrahmanirrahim*

Mengucap syukur alhamdulillah kepada Allah SWT, saya persembahkan karya skripsi ini kepada kedua orang tua yakni Bapak Sutedja dan Ibu Mastinah yang dengan sepenuh hati selalu mendidikku, mendoakanku serta mendukung saya dalam setiap langkah menyelesaikan skripsi ini.

Serta teruntuk dosen pembimbing saya yang senantiasa sabar dalam memberikan arahan dan ilmunya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



## **KATA PENGANTAR**

**Assalamu'alaikum Wr. Wb**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA SDM ISLAMI MELALUI KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA UKM BATIK DI KABUPATEN GROBOGAN) “** dapat diselesaikan.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan Program Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari, berhasilnya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai belah pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, saran, serta do'a kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan. Sehingga, pada kesempatan kali ini penulis menghaturkan 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 Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., Msi, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, 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. Orang tua saya, Ayahanda Sutedja, Kakak saya Fefry Widiari dan Yanuar Wulandari, serta Pacar saya Putri Setia Ningsih yang selalu mendoakan, mendukung, memotivasi dan memberikan kasih sayang yang tulus sehingga saya bersemangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Angkatan 2017.
7. Semua 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 penulisan Skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena penulis hanyalah manusia biasa yang tidak terlepas dari kesalahan.

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

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Semarang, Maret 2021

Penulis,

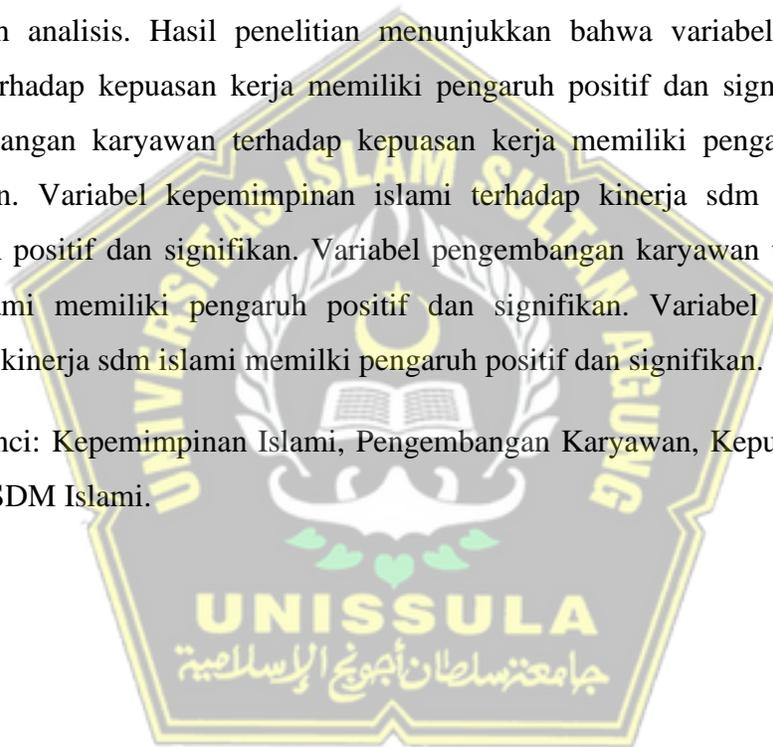
Nova Kusuma Wardhana

30401700174

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling dan sampel yang diambil sebanyak 100 responden dari pelaku UKM Batik di Kabupaten Grobogan dengan instrumen penelitian yang berupa kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda atau path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja sdm islami memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami memiliki pengaruh positif dan signifikan.

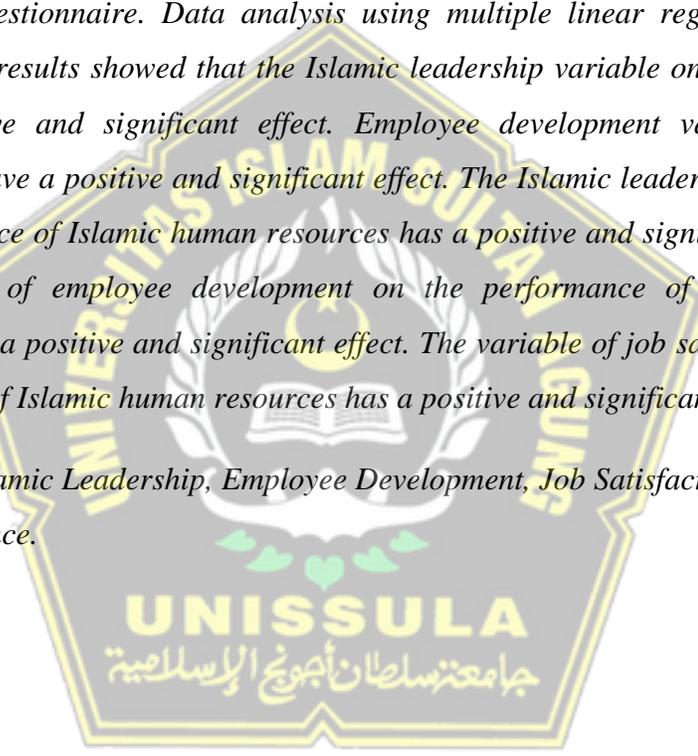
Kata Kunci: Kepemimpinan Islami, Pengembangan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja SDM Islami.



## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Islamic leadership variables and employee development on the performance of Islamic human resources through job satisfaction. Sampling using non-probability sampling technique with purposive sampling method and samples taken as many as 100 respondents from Batik SMEs in Grobogan Regency with a research instrument in the form of a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression or path analysis. The results showed that the Islamic leadership variable on job satisfaction had a positive and significant effect. Employee development variables on job satisfaction have a positive and significant effect. The Islamic leadership variable on the performance of Islamic human resources has a positive and significant influence. The variable of employee development on the performance of Islamic human resources has a positive and significant effect. The variable of job satisfaction on the performance of Islamic human resources has a positive and significant effect.*

*Keywords: Islamic Leadership, Employee Development, Job Satisfaction, and Islamic HR Performance.*



## INTISARI

Penelitian ini membahas tentang peningkatan kinerja sdm islami melalui kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kinerja SDM Islami adalah pencapaian target kerja yang dihasilkan dari pekerjaan yang bertujuan agar suatu organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau perusahaan tersebut dengan tetap berpedoman pada Al-Quran dan As-sunnah. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang dapat menginspirasi serta memotivasi sumber daya manusia dalam mencapai visi dan budaya organisasi yang didasarkan pada Al-quran dan Sunnah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara produktif. Pengembangan karyawan sebagai proses yang berorientasi terhadap masa depan yang memungkinkan seseorang supaya maju untuk menghadapi keadaan dimasa depan yang memerlukan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi yang tinggi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling dan sampel yang diambil sebanyak 100 responden dari pelaku UKM Batik di Kabupaten Grobogan dengan instrumen penelitian yang berupa kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda atau path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja sdm islami memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami memiliki pengaruh positif dan signifikan.

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN BERKAS .....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KATA PENGANTAR .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR ISI .....	6
DAFTAR GAMBAR .....	16
DAFTAR TABEL .....	17
ABSTRAK .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<i>ABSTRACT</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB I PENDAHULUAN .....	18
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	18
1.2 Perumusan Masalah .....	26
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	26
1.4 Tujuan Penelitian .....	27
1.5 Manfaat Penelitian .....	28
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	29

2.1	Landasan Teori .....	29
2.1.1	Kinerja SDM Islami .....	29
2.1.2	Kepuasan Kerja.....	32
2.1.3	Kepemimpinan Islami.....	34
2.1.4	Pengembangan Karyawan.....	37
2.2	Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis .....	39
2.2.1	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja .....	39
2.2.2	Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja .....	40
2.2.3	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM Islami.....	41
2.2.4	Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM Islami	42
2.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami .....	43
2.3	Model Penelitian .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>46</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	46
3.2	Populasi dan Sampel.....	46
3.3	Sumber dan Jenis Data .....	47
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	48
3.5	Variabel dan Indikator.....	48
3.6	Teknik Analisis.....	50
3.7	Uji Instrumen .....	51
3.8	Uji Asumsi Klasik .....	52
3.9	Path Analisis .....	54
3.10	Pengujian Hipotesis (Uji t) .....	55
3.11	Koefisien Determinasi .....	55
3.12	Uji Sobel.....	56
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>59</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	59

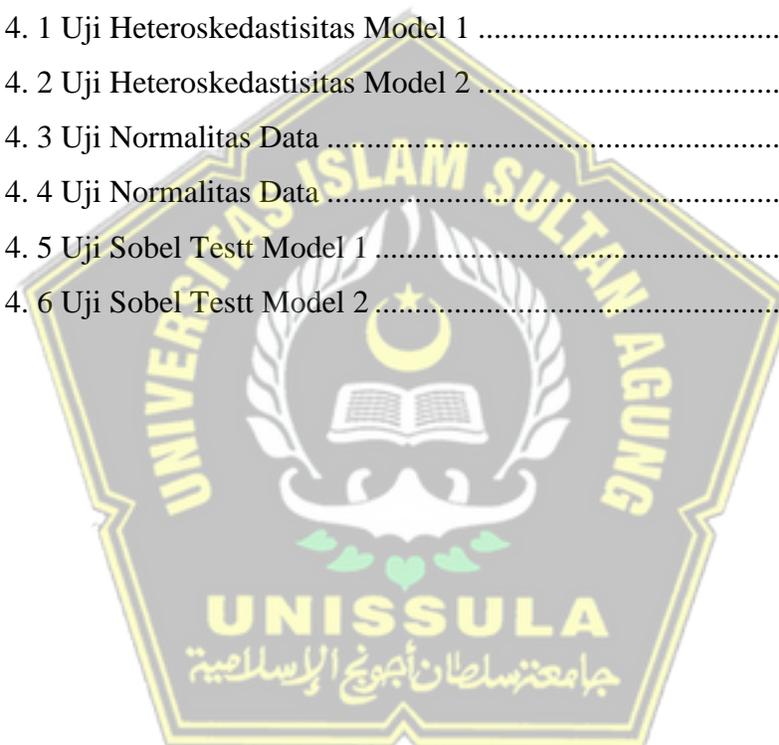
4.1.1	Usia Responden .....	59
4.1.2	Jenis Kelamin Responden .....	60
4.1.3	Lama Usaha Responden .....	61
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	61
4.2.1	Variabel Kepemimpinan Islami (X1) .....	62
4.2.2	Variabel Pengembangan Karyawan (X2).....	64
4.2.3	Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	65
4.2.4	Variabel Kinerja SDM Islami (Y).....	67
4.3	Analisis Data.....	68
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	71
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda .....	79
4.6	Hasil Uji Hipotestis Parsial (Uji t).....	82
4.7	Koefisien Determinasi .....	85
4.8	Hasil uji Sobel .....	87
4.9	Pembahasan.....	90
4.9.1	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja .....	90
4.9.2	Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja .....	91
4.9.3	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM Islami.....	92
4.9.4	Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM Islami 93	
4.9.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami .....	93
4.9.6	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja SDM Islami .....	94
BAB VPENUTUP.....		95
5.1	Kesimpulan .....	95
5.2	Implikasi Manajerial .....	97
5.3	Saran .....	100
5.4	Keterbatasan Penelitian .....	101

5.5 Agenda Penelitian Mendatang..... 102  
DAFTAR PUSTAKA ..... 103



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	45
Gambar 3. 1 Uji Sobel Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM Islami .....	56
Gambar 3. 2 Uji Sobel Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM Islami.....	57
Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas Model 1 .....	74
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas Model 2 .....	75
Gambar 4. 3 Uji Normalitas Data .....	77
Gambar 4. 4 Uji Normalitas Data .....	78
Gambar 4. 5 Uji Sobel Testt Model 1 .....	87
Gambar 4. 6 Uji Sobel Testt Model 2 .....	89



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Persentase Kenaikan dan Penurunan Produksi di UKM Batik Kabupaten Grobogan.....	25
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator .....	48
Tabel 4. 1 Responden berdasarkan Usia .....	59
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Lama Usaha .....	61
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Kepemimpinan Islami.....	63
Tabel 4. 5 Deskripsi Responden Pengembangan Karyawan.....	64
Tabel 4. 6 Deskripsi Responden Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4. 7 Deskripsi Responden Kinerja SDM Islami.....	67
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas.....	69
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	70
Tabel 4. 10 Hasil Multikolinieritas Model 1.....	72
Tabel 4. 11 Hasil Multikolinieritas Model 2.....	72
Tabel 4. 12 Hasil Uji Glejser Model 1.....	74
Tabel 4. 13 Hasil Uji Glejser Model 2.....	76
Tabel 4. 14 Uji Kolmogorov Smirnov .....	77
Tabel 4. 15 Uji Kolmogorov Smirnov .....	79
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1 .....	80
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2 .....	81
Tabel 4. 18 Hasil Uji t.....	83
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 1 .....	86
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 2.....	86

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini , yang terlebih ketika kita dihadapkan pada era revolusi 4.0. Pada era revolusi 4.0, persaingan antar industri semakin tinggi baik industri yang berorientasi pada profit maupun yang berorientasi pada non profit dan meningkatnya digitalisasi. Peningkatan kinerja SDM islami menjadi salah satu yang terpenting yang bertujuan supaya suatu bisnis dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat serta tuntutan dari konsumen yang semakin tinggi. Sumber daya insane merupakan hal yang terpenting dalam suatu bisnis, sehingga perlu usaha untuk mengelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan pada suatu bisnis. Suatu bisnis dituntut agar memiliki sumber daya manusia islami yang berkompeten agar menjadi kekuatan sebuah bisnis untuk dapat bersaing ditengah arus perubahan yang semakin dinamis.

Sumber daya manusia islami bisa dikatakan sebagai kunci keberhasilan sebuah bisnis dan merupakan kekayaan atau bahkan asset yang harus dikembangkan, dihargai bukan hanya sekedar dieksploitasi agar keberadaanya dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan sebuah bisnis. Suatu peningkatan kinerja karyawan bisa membawa kemajuan bagi suatu bisnis untuk dapat bertahan dalam kondisi persaingan lingkungan bisnis yang tidak

stabil. Oleh karena itu, berbagai upaya dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja sumber daya islami digunakan untuk melihat seberapa besar produktivitas kerja sumber daya manusia tersebut dan tetap berpegang teguh pada Al-quran dan Hadist. Kinerja karyawan merupakan suatu tingkatan keahlian atau kemajuan seseorang karyawan atas apa yang telah ia kerjakan serta dapat memberikan kontribusi yang baik dan berkualitas bagi perusahaan (Harahap, 2016). Suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang didapat dari seseorang karyawan dalam bekerja sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang telah atasan berikan kepadanya disebut sebagai kinerja (Ithri & Cahyono, 2018).

Kepemimpinan islami ialah kepemimpinan yang dipraktekkan oleh Nabi Muhammad SAW yang sesuai dengan Al-quran dan Sunnah (Elfani, 2019). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Apabila perilaku seorang pemimpin yang positif dan sesuai dengan harapan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas apabila mereka diperlakukan secara adil dan penuh perhatian, serta diberikan contoh dan arahan yang jelas serta teladan yang baik. Sebaliknya, jika perilaku seorang pemimpin yang kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elfani, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan di Bank BNI Syariah di Surabaya. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari, 2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan karyawan merupakan suatu proses persiapan individu-individu untuk dapat memikul tanggung jawab yang berbeda atau bahkan tanggung jawab yang lebih tinggi didalam suatu bisnis, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penyiapan seorang individu memenuhi tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi didalam sebuah organisasi (Simamora, 2006: 273). Pengembangan karyawan disebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin secara baik dan benar, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin tidak berjalan sesuai dengan harapan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Program yang dirancang khusus untuk suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan keahlian, pengetahuan, serta memperbaiki perilakunya disebut pengembangan sumber daya manusia (Isa & Irawan, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Murtani, 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan islami dikatakan sebagai model kepemimpinan terbaik sepanjang sejarah teori kepemimpinan karena dicontohkan dalam agama islam. Kepemimpinan islami yang ada didalam suatu organisasi didapatkan berdasarkan sumber-sumber islam yaitu Al-quran dan Sunnah yang kemudian diimplementasikan dalam organisasi melalui kepercayaan dan praktek secara islami. Kepemimpinan islami juga dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia karena seorang pemimpin dikatakan sebagai salah satu faktor yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi, didalam organisasi yang sukses pasti terhadap kinerja karyawan yang selalu meningkat. Kepemimpinan islam diartikan sebagai suatu proses atau kemampuan seseorang untuk mengarahkan serta memotivasi perilaku orang lain, dan ada usaha seperti kerja sama yang berpegang pada Al-quran dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Harahap, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ithri & Cahyono, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Thamrin et al., 2020) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang.

Pengembangan karyawan disebut sebagai proses yang efektif untuk menghadapi suatu tantangan yang akan dialami saat bisnis akan berkembang dan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang suatu bisnis. Pengembangan karyawan juga dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia karena apabila pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin secara baik dan benar, maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat. Sebaliknya, apabila pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin tidak berjalan sesuai dengan harapan, maka kinerja sumber daya manusia akan menurun. Program pengembangan dikatakan dapat mengajarkan berbagai macam keterampilan yang baru kepada para karyawan dengan tujuan agar mereka dapat memenuhi tercapainya sebuah karir (Rachmawati, 2008: 15).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Krisdianto & Nurhajati, 2017) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara

parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Batu. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Isa & Irawan, 2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Jombang.

Kepuasan kerja disebut sebagai sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh nilai moral, kedisiplinan, serta prestasi saat bekerja. Kepuasan kerja dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia karena apabila seorang karyawan merasa senang saat bekerja maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Sebaliknya, jika seorang karyawan merasa pekerjaannya tidak menyenangkan maka kinerja karyawan tersebut juga rendah. Sikap positif dosen terhadap pekerjaannya yang muncul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja disebut kepuasan kerja (Sunarno, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Jombang. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sunarno, 2019) yang menunjukkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Islam As-syafi'iyah. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan Jawa Tengah. Batik merupakan salah satu warisan atau iconic Indonesia yang diakui oleh UNESCO pada tanggal 2 Oktober 2009 sebagai warisan dunia, sehingga kesenian batik harus dilestarikan. Perkembangan globalisasi yang pesat juga terdapat dampak positif dan negatifnya, dampak positifnya yaitu semakin majunya aspek di segala bidang yang dapat membuat seseorang semakin kreatif dan inovatif dalam mengikuti perkembangan zaman. Akan tetapi, perkembangan globalisasi juga terdapat dampak negatifnya yaitu terjadinya kompetisi antar individu ataupun kelompok.

Alasan pemilihan objek penelitian didasarkan atas kondisi yang terjadi pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Grobogan menyatakan bahwa salah satu UKM yang harus mendapatkan perhatian lebih adalah UKM yang bergerak di industri kerajinan batik. Batik Grobogan yang mulai diperkenalkan pada tahun 2004 sering mengalami ketidakstabilan produksi. Ketidakstabilan produksi ini dikarenakan faktor permintaan yang masih tidak stabil, serta faktor manajemen sumber daya yang kurang memadai yang tampak pada tabel berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Data Persentase Kenaikan dan Penurunan Produksi di UKM Batik Kabupaten Grobogan**

<b>Tahun</b>	<b>Persentase kenaikan dan penurunan produksi</b>
2013	18,48%
2014	-17,54%
2015	12,55%
2016	2,6%
2017	2,9%
2018	5,1%
2019	5,5%

*Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Grobogan*

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa UKM Batik mengalami kenaikan produksi pada tahun 2013 dan 2015 serta di tahun 2016, 2017, 2018, 2019 juga mengalami kenaikan tapi tidak begitu signifikan dibanding tahun sebelumnya sedangkan di tahun 2014 produksi batik mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Penelitian mengenai kinerja sumber daya manusia sudah banyak diteliti namun didapati berbagai macam kesimpulan yang belum konsisten. Hasil penelitian (Harahap, 2016) dan (Ithri & Cahyono, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Thamrin et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, (Krisdianto & Nurhajati,

2017) dan (Isa & Irawan, 2019) menyatakan bahwa pengembangan kinerja sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya maka diperlukan Kepuasan Kerja yang dapat menjembatani Kepemimpinan Islami, Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja sumber daya manusia pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* tersebut peneliti mengangkat topic **“Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Islami melalui Kepemimpinan Islami dan Pengembangan Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Bagaimana meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan) melalui kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan serta kepuasan kerja?

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)?

2. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)?
3. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)?
4. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Sumber Daya Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)?
5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Sumber Daya Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pengembangan Ilmu Ekonomi, khususnya Manajemen tentang Peningkatan Kinerja SDM Islami melalui Kepemimpinan Islami dan Pengembangan Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja sumber daya islami dan mengaplikasikannya dengan kepemimpinan islami dan perkembangan karyawan terhadap kepuasan kerja.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Kinerja SDM Islami

Bentuk keimanan dari SDM sebagai seorang muslim, terhadap keesaan Allah serta kesadaran tertingginya untuk tunduk sepenuhnya kepada kehendak Allah serta kesadaran bahwa dia sangat dekat dengan Allah dapat diartikan sebagai SDM Islami. Oleh karena itu, kinerja sering kali digunakan untuk memantau kesadaran diri seseorang agar produktivitas kerja sumber daya manusia supaya dapat berorientasi terhadap jasa atau pelayanannya dengan baik. Agar tercapainya kinerja yang profesional maka perlu dikembangkannya hal-hal seperti pengembangan diri, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta berpartisipasi sepenuhnya terhadap pekerjaannya. Salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang begitu penting terhadap kehidupan sosial sering kali disebut dengan kinerja dalam pandangan islam. Menurut pandangan islam, seseorang dituntut untuk lebih mandiri. Dengan bekerja sebagaimana yang dianjurkan oleh agama, bahkan seringkali dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan berdoa serta bekerja dengan giat. Kinerja SDM Islami mengacu pada prestasi

karyawan yang diukur berdasarkan standart ataupun kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut (Annisa, 2017) kinerja ialah memenuhi semua tugas yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Kinerja pekerjaan merupakan tindakan yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi yang berada dibawah kendali individu. Hal ini menyangkut pada keinginan atau keterbukaan untuk mencoba aspek baru dari sebuah pekerjaan yang akan meningkatkan produktivitas individu tersebut, yang diukur melalui tingkat pencapaian tujuan serta tanggung jawab bisnis. Kemudian menurut (Harahap, 2016) suatu tingkat keahlian serta peningkatan dari seorang karyawan atas hasil kerja yang mereka lakukan sehingga dapat memberikan kontribusi pada perusahaan yang berupa kualitas dan kuantitas kerja yang baik disebut dengan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil dari pekerjaan seseorang atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya yang dapat dilihat dari keefektifan dan keefisiensiannya (Isa & Irawan, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja SDM Islami adalah pencapaian target kerja yang dihasilkan dari pekerjaan yang bertujuan agar suatu organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau perusahaan tersebut dengan tetap berpedoman pada Al-Quran dan As-sunnah.

Menurut (Isa & Irawan, 2019) menyebutkan ada empat indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas merupakan suatu pengukuran keberhasilan dalam melakukan pencapaian atas tujuan-tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan efisiensi merupakan suatu pengukuran keberhasilan yang diukur berdasarkan meminimalisir seberapa besar biaya yang digunakan ataupun sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Otoritas atau tanggung jawab

Otoritas merupakan tanggung jawab yang diberikan kepada pimpinan agar dapat berkordinasi kepada bawahannya.

3. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap tanggung jawab yang telah diberikan.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu terlebih dahulu.

Kemudian dalam penelitian (Jatmika & Andarwati, 2017) mengatakan bahwa ada lima indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Masukan

Semua yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan maupun program agar berjalan dengan lancar.

2. Keluaran

Semua hasil langsung dari pelaksanaan kegiatan atau program yang berupa barang ataupun jasa

3. Hasil

Semua yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah

4. Manfaat

Kegunaan suatu keluaran yang dirasakan langsung oleh masyarakat

5. Dampak

Ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan ataupun kepentingan umum lainnya.

### 2.1.2 Kepuasan Kerja

Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting sering disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja dinilai sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas nya di perusahaan. Jika karyawan merasa tidak puas dan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, maka itu akan mempengaruhi kinerja kerja nya dalam perusahaan. Salah satu gejala yang merusak kondisi dalam suatu perusahaan ialah rendahnya kepuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti, kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan

tugasnya, serta menurunnya efektifitas dan keefisiensi kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Sikap seperti ini dapat diartikan sebagai moral kerja, kedisiplinan serta prestasi kerja. Kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja kombinasi luar dan dalam pekerjaan. Menurut (Elfani, 2019) saat seseorang merasa adanya kepuasan terhadap sebuah pekerjaan, berarti seseorang tersebut benar-benar menyukai suatu pekerjaannya serta memiliki perasaan yang baik disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja menerangkan hubungan antara kesesuaian harapan seseorang yang timbul serta imbalan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Semua perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang, dan masa lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang merupakan arti dari kepuasan kerja (Puspitasari, 2019). Menurut (Jatmika & Andarwati, 2017) hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja ialah kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Jatmika & Andarwati, 2017) menyebutkan ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Ciri-ciri intrinsic pekerjaan
2. Penghasilan atau Equitable Reward
3. Penyeliaan
4. Rekan kerja
5. Kondisi kerja yang menunjang

Kemudian dalam penelitian (Elfani, 2019) juga menyebutkan bahwa ada tiga indikator yang mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap penghargaan pekerjaan
3. Kepuasan terhadap kesempatan promosi

### **2.1.3 Kepemimpinan Islami**

Kepemimpinan menurut islam mendeskripsikan pemimpin adalah servant. Pemimpin sebagai servant merupakan pemimpin yang selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawannya serta membimbing para karyawannya menuju kebaikan dan mampu memberikan keteladanan kepada karyawannya. Kepemimpinan Islam ialah kepemimpinan dalam islam bukan hanya sekedar hubungan antara atasan dan bawahan, tetapi pemimpin juga harus bisa mengarahkan, melindungi, serta memperlakukan karyawannya

secara adil. Pemimpin yang berbasis islam mengartikan dunia sebagai perjalanan menanam benih kebaikan yang akan dipanen di akhirat. Kepemimpinan islam diartikan sebagai suatu proses atau kemampuan seseorang untuk mengarahkan serta memotivasi perilaku orang lain, dan ada usaha seperti kerja sama yang berpegang pada Al-quran dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Harahap, 2016). Kepemimpinan islami ialah kepemimpinan yang dipraktekan oleh Nabi Muhammad SAW yang sesuai dengan Al-quran dan Sunnah (Elfani, 2019). Menurut (Puspitasari, 2019) sebuah kepemimpinan yang didalam kehidupan duniawi kepada dimensi spiritual yang lebih banyak memomorsatukan nilai spiritualitas dalam kegiatan kepemimpinan disebut kepemimpinan spiritual.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami adalah kepemimpinan yang dapat menginspirasi serta memotivasi sumber daya manusia dalam mencapai visi dan budaya organisasi yang didasarkan pada Al-quran dan Sunnah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara produktif.

Menurut (Elfani, 2019) menyebutkan ada empat indikator yang mengukur kepemimpinan islami yaitu sebagai berikut :

1. Shidiq

Pemimpin harus memiliki sifat yang adil dan jujur

2. Fathonah

Pemimpin harus menjadi pemimpin yang cerdas

3. Amanah

Pemimpin harus menjadi pemimpin yang dapat dipercaya oleh semua masyarakat.

4. Tabligh

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang menyampaikan dengan sejujurnya-jujurnya apa yang terjadi.

Kemudian dalam penelitian (Harahap, 2016) menyebutkan sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam manajemen adalah sebagai berikut :

1. Berpengetahuan luas, kreatif, inisiatif dan selalu tanggap dalam hal apapun. Teori ini diterangkan dalam surat Al-Mujadilah ayat 11
2. Bertindak adil, jujur, dan konsekuen pada pendirian. Teori ini diterangkan dalam surat An-Nisa ayat 58
3. Bertanggung jawab saat menjalankan tugas. Teori ini diterangkan dalam surat Al-An'am ayat 164
4. Selektif dalam memilah informasi yang ada. Teori ini diterangkan dalam surat Al-Hujurat ayat 6
5. Memberikan peringatan. Teori ini diterangkan dalam surat Ad-Dzariyat ayat 55
6. Memberikan petunjuk dan pengarahan yang benar. Teori ini diterangkan dalam surat As-Sajdah ayat 24

#### **2.1.4 Pengembangan Karyawan**

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas serta keterampilan seorang karyawan agar melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan mengembangkan keterampilan seorang karyawan, dimaksudkan untuk dapat menambah keahlian atau keterampilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Pengembangan karyawan harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar dapat dirasakan seberapa pentingnya manfaat pengembangan tersebut. Program yang dirancang khusus untuk suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan keahlian, pengetahuan, serta memperbaiki perilakunya disebut pengembangan sumber daya manusia (Isa & Irawan, 2019). Menurut (Jatmika & Andarwati, 2017) usaha untuk memperbaiki kondisi sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi dalam suatu organisasi disebut sebagai pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Proses persiapan seseorang yang memiliki tanggung jawab masing-masing didalam suatu organisasi, yang berkaitan dengan peningkatan keahlian agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik daripada sebelumnya disebut pengembangan sumber daya manusia (Krisdianto & Nurhajati, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan sebagai proses yang berorientasi terhadap masa depan yang memungkinkan seseorang supaya maju untuk menghadapi

keadaan dimasa depan yang memerlukan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi yang tinggi.

Menurut (Jatmika & Andarwati, 2017) menyebutkan ada lima indikator yang menjadi pengukur variabel pengembangan kompetensi sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Integritas

Suatu konsep yang berkaitan dengan konsistensi dalam melakukan tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode dan berbagai hal yang dihasilkan.

2. Pengembangan diri

Segala kegiatan yang meningkatkan kesadaran untuk mengembangkan bakat dan potensi yang ada didalam diri seseorang

3. Orientasi berprestasi

Keinginan untuk berprestasi dan bekerja keras sehingga mencapai tujuan secara optimal

4. Komitmen organisasi

Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat didalam organisasinya.

5. Kreatif

Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang berbeda dari yang lain

## **2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan islami ialah kepemimpinan yang dipraktekkan oleh Nabi Muhammad SAW yang sesuai dengan Al-quran dan Sunnah (Elfani, 2019). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila perilaku pemimpin yang positif dan sesuai dengan harapan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila mereka diperlakukan secara adil dan penuh perhatian, serta diberikan contoh dan arahan yang jelas serta teladan yang baik. Sebaliknya, jika perilaku pemimpin yang kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elfani, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BNI Syariah di Surabaya. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari, 2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*H1 : Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja*

### **2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja**

Pengembangan karyawan merupakan proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau bahkan tanggung jawab yang lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan karyawan disebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin secara baik dan benar, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin tidak berjalan sesuai dengan harapan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Program yang dirancang khusus untuk suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan keahlian, pengetahuan, serta memperbaiki perilakunya disebut pengembangan sumber daya manusia (Isa & Irawan, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Murtani, 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh

terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*H2 : Pengembangan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja*

### **2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM Islami**

Kepemimpinan islami dikatakan sebagai model kepemimpinan terbaik sepanjang sejarah teori kepemimpinan karena dicontohkan dalam agama islam. Kepemimpinan islami yang ada didalam suatu organisasi didapatkan berdasarkan sumber-sumber islam yaitu Al-quran dan Sunnah yang kemudian diimplementasikan dalam organisasi melalui kepercayaan dan praktek secara islami. Kepemimpinan islami juga dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia karena seorang pemimpin dikatakan sebagai salah satu faktor yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi, didalam organisasi yang sukses pasti terhadap kinerja karyawan yang selalu meningkat. Kepemimpinan islam diartikan sebagai suatu proses atau kemampuan seseorang untuk mengarahkan serta memotivasi perilaku orang lain, dan ada usaha seperti kerja sama yang berpegang pada Al-quran dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Harahap, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang

dilakukan oleh (Ithri & Cahyono, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Thamrin et al., 2020) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*H3 : Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM Islami*

#### **2.2.4 Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM Islami**

Pengembangan karyawan disebut sebagai proses yang efektif untuk menghadapi suatu tantangan yang akan dialami saat organisasi akan berkembang dan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang suatu organisasi. Pengembangan karyawan juga dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia karena apabila pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin secara baik dan benar, maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat. Sebaliknya, apabila pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin tidak berjalan sesuai dengan harapan, maka kinerja sumber daya manusia akan menurun. Usaha untuk memperbaiki kondisi sumber daya manusia melalui pengembangan

kompetensi dalam organisasi disebut pengembangan kompetensi sumber daya manusia (Jatmika & Andarwati, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Krisdianto & Nurhajati, 2017) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Batu. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Isa & Irawan, 2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Jombang. Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*H4 : Pengembangan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM Islami*

#### **2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami**

Kepuasan kerja disebut sebagai sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh nilai moral, kedisiplinan, serta prestasi saat bekerja. Kepuasan kerja dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia karena apabila seorang karyawan

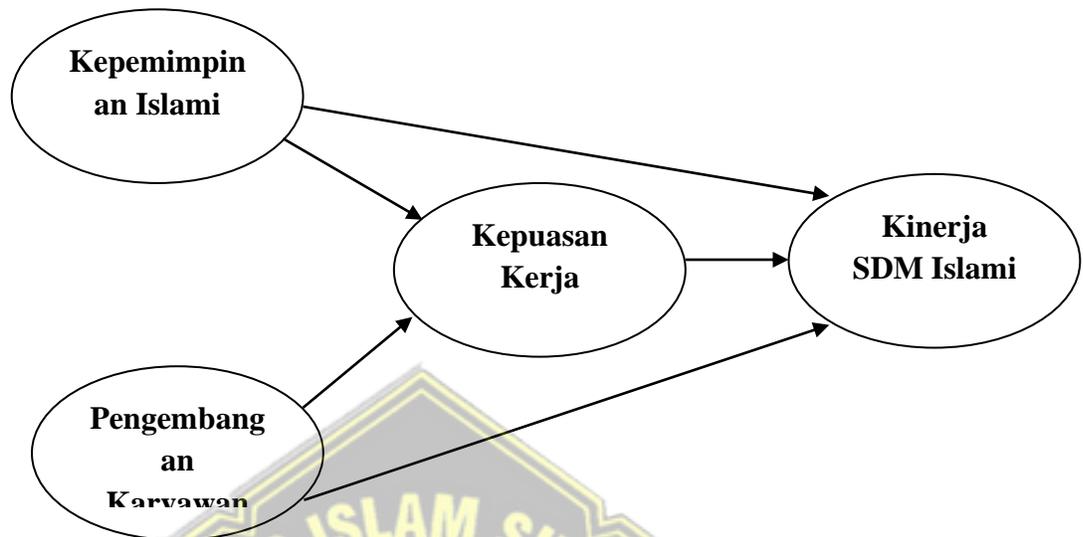
merasa senang saat bekerja maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Sebaliknya, jika seorang karyawan merasa pekerjaannya tidak menyenangkan maka kinerja karyawan tersebut juga rendah. Sikap positif dosen terhadap pekerjaannya yang muncul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja disebut kepuasan kerja (Sunarno, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Jombang. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sunarno, 2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Islam As-syafi'iyah. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM Islami*

### **2.3 Model Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat suatu model penelitian bahwa Kepemimpinan Islami, dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM Islami dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Adapun model penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1  
Kerangka Penelitian

**Pengembangan Hipotesis :**

*H1 : Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja*

*H2 : Pengembangan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja*

*H3 : Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM Islami*

*H4 : Pengembangan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM Islami*

*H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM Islami*

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Secara umum penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis tentang hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen dengan melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini termasuk jenis *Explanatory Research*. Metode penelitian yang bermaksud menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antar variabel-variabel lainnya diartikan sebagai metode *explanatory research* (Sugiono, 2014).

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiono, 2014) populasi ialah jumlah dari keseluruhan objek yang karakteristiknya akan diteliti. Dalam penelitian ini populasinya ialah 351 Pelaku UKM Batik di Kabupaten Grobogan.

Menurut (Sugiono, 2014) sampel ialah sebagian dari jumlah populasi yang karakteristiknya dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Perhitungan besarnya sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, yaitu sebesar 5%.

Peneliti menggunakan rumus Slovin diatas dan diperoleh :

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

$$n = \frac{702}{1 + 702 (0.1^2)}$$

$$n = \frac{702}{1 + 702 (0.01)}$$

$$n = 87.75 \text{ ataudibulatkan } 100$$

Adapun jumlah sampel yang akan diteliti yaitu 100 responden. Teknik pengambilan sampelnya ialah *purposive sampling*. Menurut (Sugiono, 2014) Purposive sampling adalah pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Pertimbangan karakteristik dari responden dalam penelitian ini yang akan dipilih berdasarkan tahun yang minimal 1 tahun dan memiliki karyawan minimal 1 orang.

### 3.3 Sumber dan Jenis Data

#### 1. Data Primer

Data yang didapat langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertamakalinya diartikan sebagai data primer (Sugiono, 2015)

#### 2. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan oleh seseorang yang kemudian dapat digunakan kembali namun dengan cara yang berbeda diartikan sebagai data sekunder (Sugiono, 2015).

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Data Primer

Data primer didapat melalui penyebaran kuesioner, yaitu memberikan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya untuk dijawab oleh responden.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder didapat melalui data yang diperoleh secara tidak langsung yang dapat menunjang dan melengkapi data primer, seperti dokumen-dokumen yang memuat data-data yang relevan dengan topik penelitian.

### 3.5 Variabel dan Indikator

Tabel 3. 1  
Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kepemimpinan Islami	kepemimpinan yang dapat menginspirasi serta memotivasi sumber daya manusia dalam mencapai visi dan budaya organisasi yang didasarkan pada Al-quran dan Sunnah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja	1. Ash-Shidiq 2. Al-Amanah 3. Al-Fathanah 4. At-Tabligh (Rivai & Arifin, 2009: 113)

		karyawan secara produktif.	
2.	Pengembangan Karyawan	proses yang berorientasi terhadap masa depan yang memungkinkan seseorang supaya maju untuk menghadapi keadaan dimasa depan yang memerlukan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi yang tinggi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dukungan yang diberikan oleh atasan</li> <li>2. Komitmen dari para spesialis serta generalis</li> <li>3. Kemajuan teknologi yang dipergunakan</li> <li>4. Kompleksitas pada struktur sebuah organisasi</li> <li>5. Gaya belajar yang dilakukan setiap individu (Marwansyah, 2012: 158)</li> </ol>
3.	Kepuasan Kerja	suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan</li> <li>2. Gaji penghasilan</li> <li>3. Imbalan yang dirasakan adil</li> <li>4. Penyeliaan</li> <li>5. Rekan sejawat yang menunjang</li> <li>6. Kondisi kerja yang menunjang (Munandar, 2013:</li> </ol>

			357)
4.	Kinerja SDM Islami	pencapaian target kerja yang dihasilkan dari pekerjaan yang bertujuan agar suatu organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau perusahaan tersebut dengan tetap berpedoman pada Al-Quran dan As-sunnah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Keandalan</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan bekerjasama (Mathis dan Jackson, 2006).</li> </ol>

### 3.6 Teknik Analisis

Dalam penelitian ini terdapat beberapa analisis yang digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh Peningkatan Kinerja SDM Islami melalui Kepemimpinan Islami dan Pengembangan Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian akan tetapi tidak dapat digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2017: 147). Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada regresi berganda, maka perlu dilakukannya pengujian asumsi klasik.

### 3.6.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifvisme, ataupun sebagai metode ilmiah atau biasa disebut scientific, karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2017: 7)

### 3.7 Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2015) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuestioner, kuestioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuestioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang nantinya akan diukur menggunakan kuestioner. Setelah perhitungan dilakukan (dalam hal ini proses perhitungan menggunakan program SPSS), yang kemudian nilai  $r$  table sesuai dengan baris  $n$  dan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dalam pengujian validitas kuestioner dikatakan valid apabila  $r$  dihitung  $>$   $r$  table.

#### 2. Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali, 2015) uji realibilitas digunakan untuk mengakui konsistensi kontruk maupun variabel penelitian. Suatu kuestioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan itu konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliable apabila memiliki ( $\alpha$ )  $>$  0.6.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Langkah awal yang dilakukan untuk melakukan analisis regresi ini yaitu menguji asumsi-asumsi yang harus dipenuhi pada Regresi Linier Berganda. Asumsi-asumsi tersebut yaitu :

#### 1. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu situasi dimana terdapat hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen (X). Multikolinieritas mempunyai pengaruh yang penting pada perkiraan koefisien regresi serta pada penggunaan umum perkiraan model. Menurut (Ghozali, 2015) cara mengetahui ada tidaknya multikolinieritas menurut perhitungan menggunakan program SPSS dapat diketahui dengan berpedoman pada :

- a. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0.1$  maka model regresi tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Apabila nilai VIF  $> 10$  dan nilai tolerance  $< 0.1$  maka model regresi terjadi multikolinieritas.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ialah suatu keadaan dimana varian bersyarat dari Y meningkat dengan meningkatnya X. Bila terjadi heteroskedastisitas, akan mengakibatkan varian koefisien regresi menjadi minimum dan confident interval melebar sehingga hasil uji signifikansi statistic tidak valid lagi. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya

heteroskedastisitas yaitu dengan metode grafik antara nilai prediksi yang diperoleh dari model regresi dengan kuadrat dari masing-masing residual.

Menurut (Ghozali, 2015) menunjukkan kriteria pengujian heteroskedastisitas yaitu :

- a. Jika tidak terbentuk suatu pola berarti tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga asumsi penyimpangan model linier tidak terjadi.
- b. Jika terbentuk suatu pola berarti terdapat heteroskedastisitas, sehingga asumsi penyimpangan model linier terjadi.

### 3. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2017) menyebutkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki distribusi data normal ataupun yang mendekati normal. Untuk menguji apakah sampel penelitian adalah jenis distribusi normal, maka pengujian *Kolmogorov-Smirnov*.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Apabila probabilitas  $> 0.05$  maka data dikatakan berdistribusi normal
- b. Apabila probabilitas  $< 0.05$  maka data dikatakan berdistribusi tidak normal

### 3.9 Path Analysis

Path analisis atau sering disebut analisis jalur yaitu perluasan dari analisis regresi linier berganda . Analisis jalur yaitu penggunaan analisis yang bertujuan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori sebelumnya. Persamaan umum untuk mengetahui regresi berganda adalah sebagai berikut :

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

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

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja

Y = kinerja SDM Islami

$\beta_1$  = koefisien jalur dari Kepemimpinan Islami

$\beta_2$  = koefisien jalur dari Pengembangan Karyawan

$\beta_3$  = koefisien jalur dari Kepemimpinan Islami

$\beta_4$  = koefisien jalur dari Pengembangan Karyawan

$\beta_5$  = koefisien jalur dari Kepuasan Kerja

$X_1$  = Kepemimpinan Islami

$X_2$  = Pengembangan Karyawan

$e_2$  = nilai kekeliruan taksiran standart (standar error)

### 3.10 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2001) menyatakan bahwa uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen secara individual dalam menerangkan berbagai variasi variabel independen. Langkah-langkah uji hipotesis untuk koefisien regresi adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

$H_0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_a$  : ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

2. Penentuan harga t tabel adalah berdasarkan pada taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan

Taraf signifikansi = 5% (0.05)

Derajat kebebasan =  $(n-1-k)$

3. Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila tingkat signifikansi  $< 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Apabila tingkat signifikansi  $\geq 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### 3.11 Koefisien Determinasi

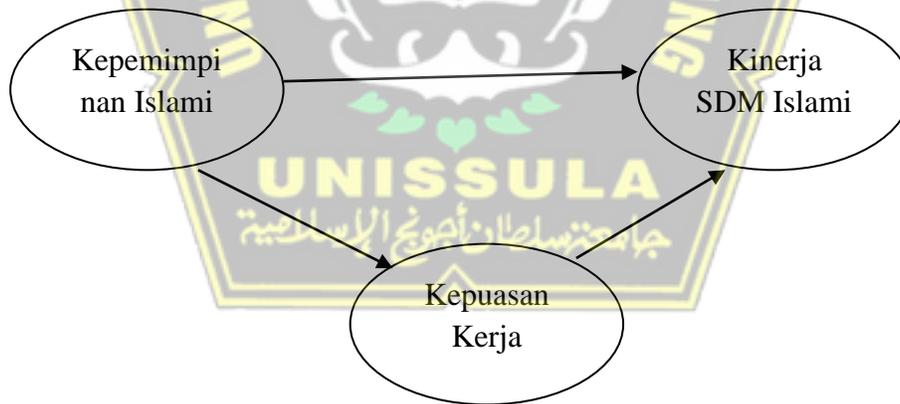
Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Menurut (Ghozali, 2007) nilai yang mendekati 1 variabel berarti variabel-variabel independen memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variabel dependen.

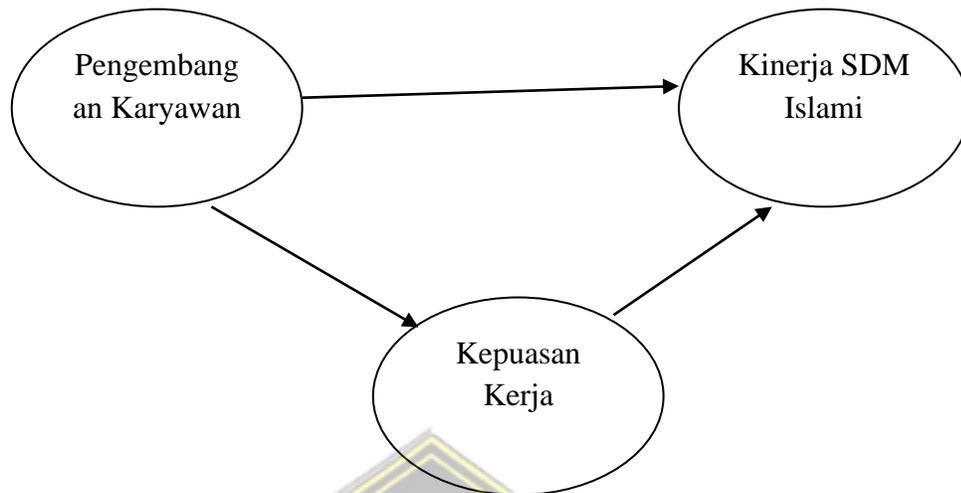
### 3.12 Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (dalam Ghozali, 2011). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z. Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut :

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



**Gambar 3. 1**  
**Uji Sobel Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM Islami**



**Gambar 3. 2**  
**Uji Sobel Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM Islami**

Keterangan :

sab : besarnya standart error pengaruh tidak langsung

a : jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)

b : jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

sa : standart error koefisien a

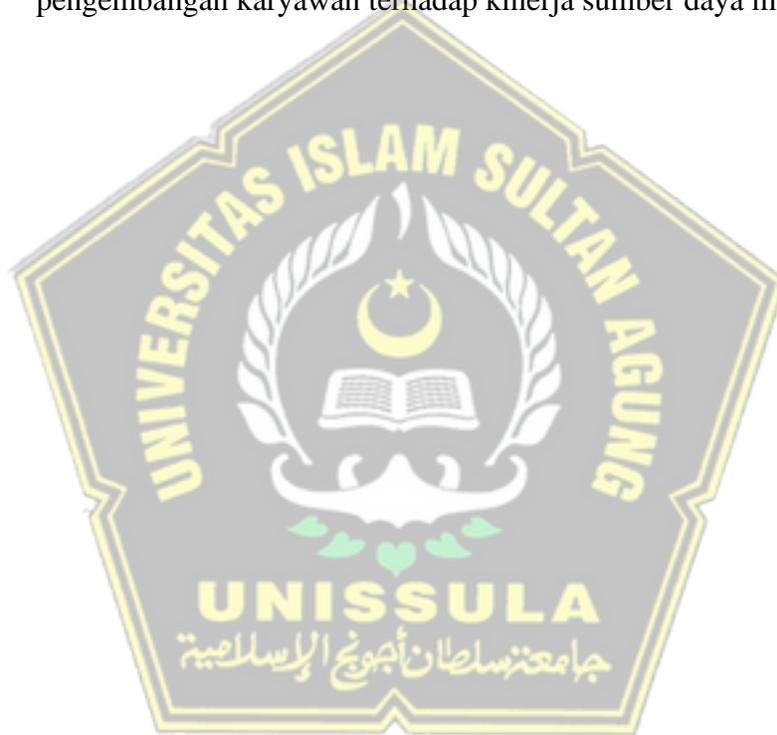
sb : standart error koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu diperhatikan nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

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

Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Apabila nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel, artinya kepuasan kerja merupakan variabel intervening diantara pengaruh kepemimpinan islami, dan pengembangan karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia islami.
2. Apabila nilai  $t$  hitung  $<$  nilai  $t$  tabel, artinya kepuasan kerja bukan variabel intervening diantara pengaruh kepemimpinan islami, dan pengembangan karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia islami.



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner kepada pemilik UKM Batik di Kabupaten Grobogan dengan jumlah responden sebanyak 100 responden, maka responden dapat dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin dan lama usaha.

#### 4.1.1 Usia Responden

Sebaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 1**  
**Responden berdasarkan Usia**

No	Usia	Responden	Persentase
1	25 – 35 tahun	13	13%
2	35 – 45 tahun	37	37%
3	>45 tahun	50	50%
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer diolah, 2021*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan usia 25 – 35 tahun adalah sebanyak 13 responden dengan persentase sebesar 13 %, jumlah responden dengan usia 35 – 45 tahun adalah sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 37 % dan jumlah responden dengan usia > 45 tahun adalah sebanyak 50 responden dengan persentase sebesar 50 %. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden

cukup berpengalaman dan tergolong senior dari segi usia dikarenakan pemilik UKM Batik di Kabupaten Grobogan sebagian besar berumur > 45 tahun. Serta lebih mengerti tentang proses pembuatan batik di UKM Batik di Kabupaten Grobogan.

#### 4.1.2 Jenis Kelamin Responden

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

**Tabel 4. 2**  
**Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki – Laki	24	24%
2	Perempuan	76	76%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki – laki adalah sebanyak 24 responden dengan persentase sebesar 24 % dan responden dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 76 responden dengan persentase sebesar 76 %. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaku UKM Batik yang ada di Kabupaten Grobogan lebih didominasi oleh perempuan dengan persentase sebesar 76 % yang menunjukkan selisih yang sangat banyak daripada gender laki-laki dengan persentase 24 % hal ini dikarenakan pelaku UKM Batik di Kabupaten Grobogan ialah perempuan.

### 4.1.3 Lama Usaha Responden

Sebaran responden berdasarkan lama usaha dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Responden berdasarkan Lama Usaha**

No	Lama Usaha	Responden	Persentase
1	1 – 5 tahun	39	39%
2	>5 tahun	61	61%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer diolah, 2021*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan lama usia 1 – 5 tahun adalah sebanyak 39 responden dengan persentase sebesar 39 % dan jumlah responden dengan lama usaha > 5 tahun adalah sebanyak 61 responden dengan persentase sebesar 61 %. Dari keseluruhan responden yang didata ditemukan lama usaha terlama yaitu lebih dari 5 tahun hal ini dikarenakan UKM Batik di Kabupaten Grobogan ini didominasi berdiri dari sekitar tahun 2014.

### 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskripsi kuesioner yang ditampilkan meliputi deskripsi dari jawaban responden atas seluruh pertanyaan yang bertujuan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Untuk dapat mengetahui intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antar skor tertinggi dalam setiap variabel dengan

jumlah item pertanyaan yang ada di setiap variabel yang kemudian dibagi kepada tiga kategori yaitu sangat setuju, setuju dan tidak setuju.

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

Keterangan :

RS = Rentan Skala

m = Skor Maksimal

n = Skor Minimal

k = Jumlah Kategori

$$RS = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1,00 – 1,33 = sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih sangat rendah dan sangat kecil
- 1,34 – 3,67 = sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup
- 3,68 – 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 (X1)

Variabel kepemimpinan islami diukur dengan menggunakan 4 item yaitu dalam memimpin selalu melakukan bukan menyuruh, selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik, selalu mendorong bawahan untuk mampu bekerja sama dalam tim, dan selalu mendorong kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 4**  
**Deskripsi Responden Kepemimpinan Islami**

Item	Nilai										Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS		
	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	
X1.1	50	250	25	100	25	75	0	0	0	0	4,25
X1.2	39	195	53	212	8	24	0	0	0	0	4,31
X1.3	31	155	59	236	10	30	0	0	0	0	4,21
X1.4	26	130	45	180	24	72	5	10	0	0	3,95
<b>Nilai rata-rata</b>											<b>4,18</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)*

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel kepemimpinan islami yang terdiri dari 4 item yaitu berkisar dari 3,95 hingga 4,31. Dari 4 pernyataan mengenai kepemimpinan islami terdapat satu pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu pada pernyataan keempat “saya selalu mendorong kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan “ dengan skor sebesar 3,95.

Skor tertinggi diperoleh dari pernyataan ke dua yaitu “saya selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik“ dengan skor sebesar 4,31. Hal ini membuktikan bahwa pemimpinselalumemberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik.Terdapat 5 individu yang memilih tidak setuju pada indikator At-Tabligh dikarenakan individu tersebut merasa tidak selalu mendapatkan dorongan kreativitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### 4.2.2 Variabel Pengembangan Karyawan (X2)

Variabel pengembangan karyawan diukur dengan menggunakan 5 item yaitu kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan, peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan, kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir bagi karyawan, dan kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. 5**  
**Deskripsi Responden Pengembangan Karyawan**

Item	Nilai										Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS		
	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	
X2.1	28	140	63	252	9	27	0	0	0	0	4,19
X2.2	22	110	57	228	21	63	0	0	0	0	4,01
X2.3	49	245	26	104	25	75	0	0	0	0	4,24
X2.4	39	195	52	208	9	27	0	0	0	0	4,30
X2.5	31	155	58	232	11	33	0	0	0	0	4,20
<b>Nilai rata-rata</b>											<b>4,18</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)*

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel pengembangan karyawan yang terdiri dari 5 item yaitu berkisar dari 4,01 hingga 4,30. Dari 5 pernyataan mengenai pengembangan karyawan terdapat satu pernyataan yang memiliki skor

terendah yaitu pada pernyataan ke dua“ saya rasa peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan” dengan skor sebesar 4,01.

Skor tertinggi diperoleh dari pernyataan keempat yaitu “saya rasa prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir bagi karyawan“ dengan skor sebesar 4,30. Hal ini membuktikan bahwa prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir bagi karyawan. Pada variabel pengembangan karyawan ini tidak terdapat responden yang memilih tidak setuju dikarenakan semua responden setuju dengan pernyataan pada indikator yang diajukan.

#### 4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 item yaitu pemberian gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih, dan nyaman, lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan, gaji yang diberikan tepat waktu dan senang dengan hasil kerja selama ini. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. 6**  
**Deskripsi Responen Kepuasan Kerja**

Item	Nilai										Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS		
	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	
Z.1	26	130	45	180	23	69	5	10	1	1	3,90

Z.2	20	100	59	236	14	42	7	14	0	0	3,92
Z.3	28	140	46	184	25	75	1	2	0	0	4,01
Z.4	18	90	56	224	25	75	1	2	0	0	3,91
Z.5	22	110	57	228	21	63	0	0	0	0	4,01
<b>Nilai rata-rata</b>											<b>3,95</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 5 item yaitu berkisar dari 3,90 hingga 4,01. Dari 5 pernyataan mengenai kepuasan kerja terdapat satu pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu pada pernyataan pertama “saya rasa pemberian gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab“ dengan skor sebesar 3,90.

Skor tertinggi diperoleh dari pernyataan ketiga dan kelima yaitu “saya rasa lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan skor sebesar 4,01 dan “saya merasa senang dengan hasil kerja selama ini” dengan skor sebesar 4,01. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan dan perasaan senang dengan hasil kerja selama ini. Pada variabel kepuasan kerja ini terdapat 5 individu yang memilih tidak setuju pada indikator ciri-ciri intrinsik pekerjaan dikarenakan individu tersebut merasa belum memberikan gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Serta 7 individu yang memilih tidak setuju pada indikator kondisi kerja, hal ini disebabkan karena

individu belum merasakan lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman. Kemudian terdapat 1 individu yang memilih tidak setuju pada indikator imbalan yang dirasakan, hal ini disebabkan karena individu tersebut belum merasakan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan pemberian gaji yang tepat waktu.

#### 4.2.4 Variabel Kinerja SDM Islami (Y)

Variabel kinerja SDM Islami diukur dengan menggunakan 4 item yaitu bisnis memiliki tujuan yang pasti dimasa mendatang, bisnis selalu mengembangkan inovasi, tiap tahun bisnis selalu meningkat labanya, dan bisnis sukses membangun kepercayaan dari pemangku kepentingan atau stake holder. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. 7**  
**Deskripsi Responden Kinerja SDM Islami**

Item	Nilai										Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS		
	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	
Y.1	49	245	26	104	25	75	0	0	0	0	4,24
Y.2	39	195	52	208	9	27	0	0	0	0	4,30
Y.3	29	145	59	236	12	36	0	0	0	0	4,17
Y.4	38	190	44	176	17	51	1	2	0	0	4,19
<b>Nilai rata-rata</b>											<b>4,22</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel kinerja SDM Islami yang terdiri dari 4 item yaitu berkisar dari 4,17 hingga 4,30. Dari 4 pernyataan mengenai kinerja SDM Islami terdapat satu pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu pada pernyataan ke tiga “ saya rasa tiap tahun bisnis selalu meningkat labanya“ dengan skor sebesar 4,17.

Skor tertinggi diperoleh dari pernyataan kedua yaitu “saya rasa bisnis selalu mengembangkan inovasi“ dengan skor sebesar 4,30. Hal ini membuktikan bahwa bisnis selalu mengembangkan inovasi. Pada variabel kinerja sdm islami ini terdapat 1 individu yang memilih tidak setuju pada indikator kehadiran dikarenakan individu tersebut merasa belum bisa membangun kepercayaan dari konsumen.

#### **4.3 Analisis Data**

##### **Uji Instrumen**

##### **4.3.1 Uji Validitas**

Menurut (Ghozali, 2015) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang nantinya akan diukur menggunakan kuesioner.

Tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ), derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2$   
 $= 100 - 2 = 98$  di dapati  $r$  tabel = 0,197. Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  
 $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No	Variabel / Item	Korelasi ( $r$ hitung)	$r$ tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan Islami			
	Item 1	0,856	0,197	Valid
	Item 2	0,828	0,197	Valid
	Item 3	0,767	0,197	Valid
	Item 4	0,534	0,197	Valid
2	Pengembangan Karyawan			
	Item 1	0,510	0,197	Valid
	Item 2	0,540	0,197	Valid
	Item 3	0,896	0,197	Valid
	Item 4	0,791	0,197	Valid
	Item 5	0,749	0,197	Valid
3	Kepuasan Kerja			
	Item 1	0,636	0,197	Valid
	Item 2	0,768	0,197	Valid
	Item 3	0,688	0,197	Valid
	Item 4	0,478	0,197	Valid
4	Kinerja SDM Islami			
	Item 1	0,786	0,197	Valid
	Item 2			
	Item 3			
	Item 4			

Item 1	0,685	0,197	Valid
Item 2	0,589	0,197	Valid
Item 3	0,638	0,197	Valid
Item 4			

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)

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

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2015) uji realibilitas digunakan untuk mengakui konsistensi kontruk maupun variabel penelitian. Suatu kusioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan itu konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliable apabila memiliki  $(\alpha) > 0.6$ .

Tabel 4. 9  
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Korelasi (t hitung)	0.60	Keterangan
1	Kepemimpinan Islami	0,707	0,60	Reliabel
2	Pengembangan Karyawan	0,746	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,629	0,60	Reliabel
4	Kinerja SDM	0,604	0,60	Reliabel

	Islami			
--	--------	--	--	--

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu kepemimpinan islami, pengembangan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja sdm islami, memiliki Cronbach Alpha diatas 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu situasi dimana terdapat hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen (X). Multikolinieritas mempunyai pengaruh yang penting pada perkiraan koefisien regresi serta pada penggunaan umum perkiraan model. Menurut (Ghozali, 2015) cara mengetahui ada tidaknya multikolinieritas menurut perhitungan menggunakan program SPSS dapat diketahui dengan berpedoman pada apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.10 maka model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Dan apabila nilai VIF >10 dan nilai tolerance < 0.10 maka model regresi terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Multikolinieritas Model 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Islami	,348	2,872
	Pengembangan Karyawan	,348	2,872

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)*

Dilihat dari tabel diatas hasil uji multikolinieritas memperlihatkan bahwa nilai tolerance pada variabel independen lebih besar dari 0,10. Dan nilai pada VIF variabel independen dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas model regresi.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Multikolinieritas Model 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Islami	,330	3,031
	Pengembangan Karyawan	,330	3,031
	Kepuasan Kerja	,634	1,576

a. Dependent Variable: Kinerja SDM Islami

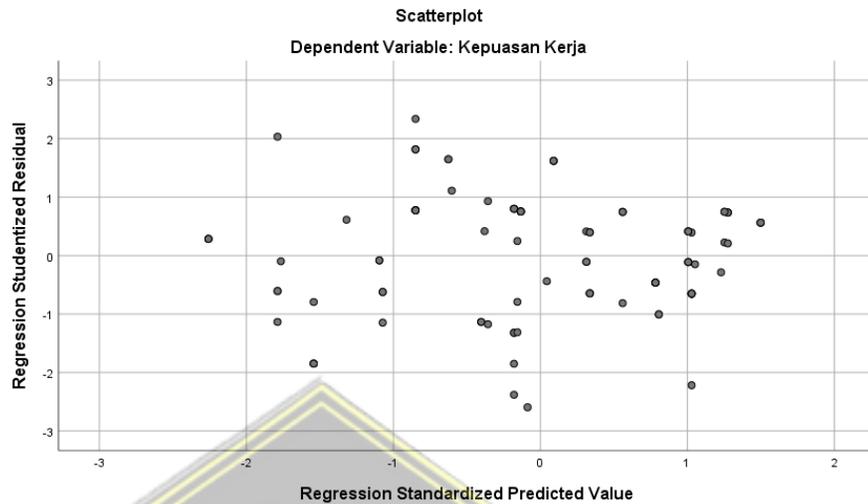
*Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)*

Dilihat dari tabel diatas hasil uji multikolinieritas memperlihatkan bahwa nilai tolerance pada variabel independen lebih besar dari 0,10. Dan

nilai pada VIF variabel independen dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas model regresi.

#### 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ialah suatu keadaan dimana varian bersyarat dari Y meningkat dengan meningkatnya X. Bila terjadi heteroskedastisitas, akan mengakibatkan varian koefisien regresi menjadi minimum dan confident interval melebar sehingga hasil uji signifikansi statistic tidak valid lagi. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan metode grafik antara nilai prediksi yang diperoleh dari model regresi dengan kuadrat dari masing-masing residual. Menurut (Ghozali, 2015) menunjukkan kriteria pengujian heteroskedastisitas yaitu jika tidak terbentuk suatu pola berarti tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga asumsi penyimpangan model linier tidak terjadi. Dan jika terbentuk suatu pola berarti terdapat heteroskedastisitas, sehingga asumsi penyimpangan model linier terjadi. Gambar heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut :



Sumber : Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

**Gambar 4. 1**  
**Uji Heteroskedastisitas Model 1**

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

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji glejser. Tabel uji glejser adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Glejser Model 1**

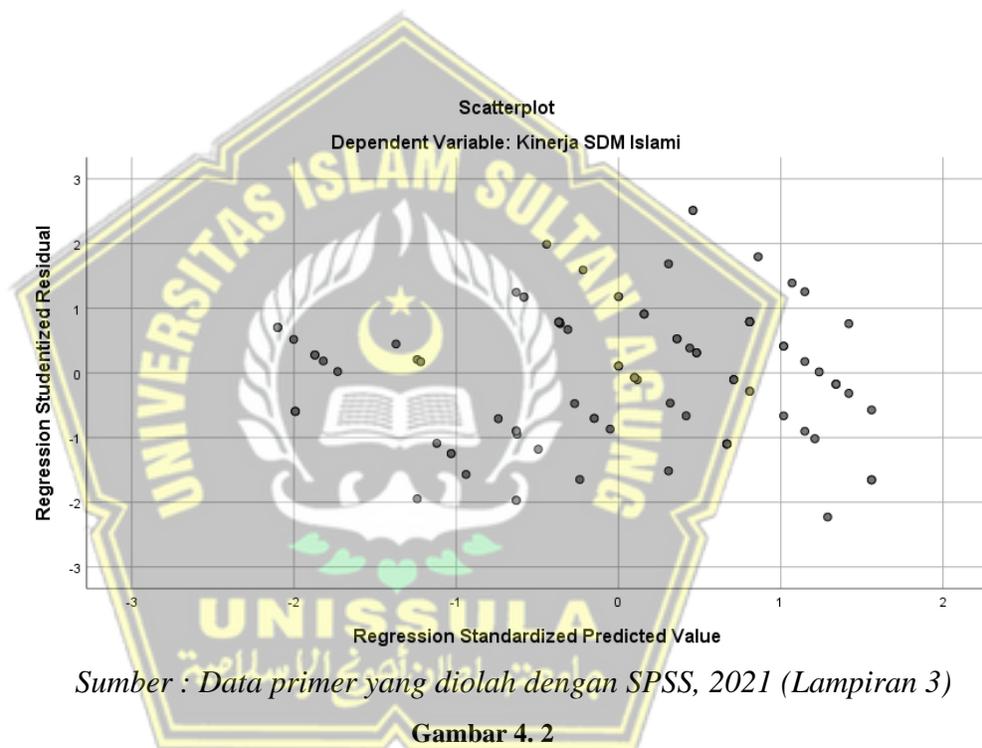
		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,258	,942		4,518	,000
	Kepemimpinan Islami	,001	,083	,002	,012	,991

	Pengembangan Karyawan	-,129	,075	-,283	-1,711	,090
--	-----------------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: Abs\_Res1

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)

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



Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)

**Gambar 4. 2**  
**Uji Heteroskedastisitas Model 2**

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

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Glejser Model 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,614	,533		1,153	,252
	Kepemimpinan Islami	,021	,045	,085	,480	,632
	Pengembangan Karyawan	,013	,041	,056	,316	,752
	Kepuasan Kerja	-,025	,029	-,110	-,866	,389

a. Dependent Variable: Abs\_Res2

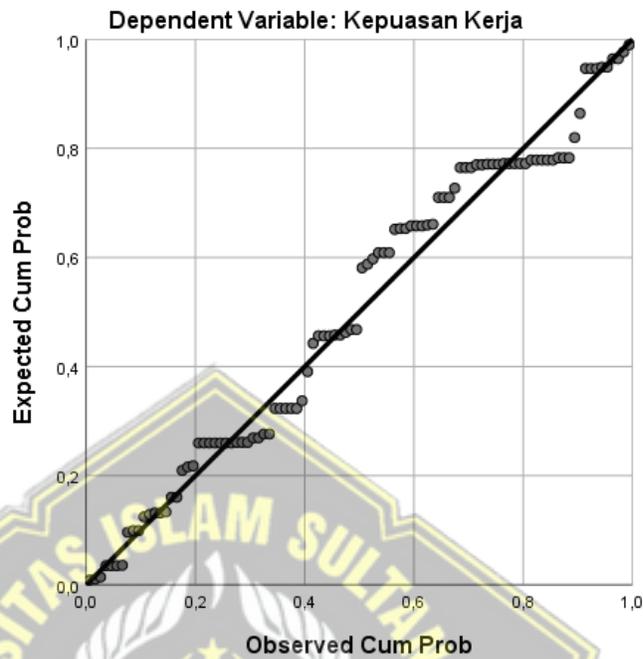
Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)

Dari tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4.4.3 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2017) menyebutkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki distribusi data normal ataupun yang mendekati normal. Untuk menguji apakah sampel penelitian adalah jenis distribusi normal, maka pengujian *Kolmogrov-Smirnov*. Kriteria pengujiannya yaitu apabila probabilitas  $> 0.05$  maka data dikatakan berdistribusi normal dan apabila probabilitas  $< 0.05$  maka data dikatakan berdistribusi tidak normal. Analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut :

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)

**Gambar 4. 3**  
**Uji Normalitas Data**

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Testt adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 14**  
**Uji Kolomogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testt**

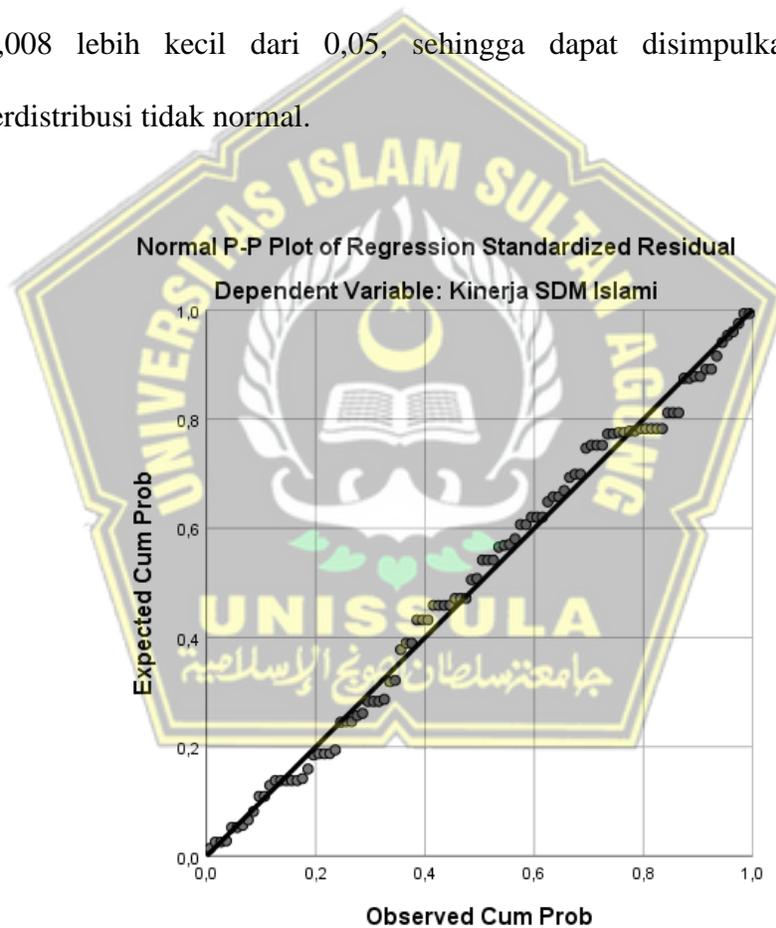
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91580251
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,105
	Positifve	,105
	Negatif	-,093

Testt Statistic	,105
Asymp. Sig. (2-tailed)	,008 <sup>c</sup>

- a. Testt distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)

Dari tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi tidak normal.



Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)

Gambar 4. 4  
Uji Normalitas Data

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Testt adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 15**  
**Uji Kolmogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testt**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,92909421
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,060
	Positifve	,055
	Negatif	-,060
Testt Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Testt distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)*

Dari tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

#### **4.5 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja apakah berpengaruh secara simultan

atau secara parsial. Pengolahan data dengan program SPSS memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut :

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,973	1,752		3,979	,000
	Kepemimpinan Islami	,358	,154	,318	2,320	,022
	Pengembangan Karyawan	,325	,140	,318	2,321	,022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)

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

$$Z = 0,318X_1 + 0,318X_2$$

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan Islami

X<sub>2</sub> = Pengembangan Karyawan

Persamaan tersebut mengandung arti bahwa kepemimpinan islami (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karyawan (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z).

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

- a. Nilai koefisiensi kepemimpinan islami sebesar 0,318 dan bernilai positif, yaitu kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin baik kepemimpinan islami maka kepuasan kerja juga semakin baik pula.
- b. Nilai koefisiensi pengembangan karyawan sebesar 0,318 dan bernilai positif, yaitu pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin baik pengembangan karyawan yang diterima maka kepuasan kerja juga semakin baik pula.

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,859	,921		,933	,353
	Kepemimpinan Islami	,237	,077	,263	3,065	,003
	Pengembangan Karyawan	,370	,070	,452	5,274	,000
	Kepuasan Kerja	,220	,049	,275	4,447	,000

a. Dependent Variable: Kinerja SDM Islami

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)

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

$$Y = 0,263X_1 + 0,452X_2 + 0,275Z$$

Persamaan tersebut mengandung arti bahwa kepemimpinan islami (X1), pengembangan karyawan (X2) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM Islami (Y).

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda model 2 diketahui makna dari persamaan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisiensi kepemimpinan islami sebesar 0,263 dan bernilai positif. Yaitu kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami. Sehingga semakin baik kepemimpinan islami maka kinerja sdm islami juga akan baik.
- b. Nilai koefisiensi pengembangan karyawan sebesar 0,452 dan bernilai positif. Yaitu pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami. Sehingga semakin baik pengembangan karyawan maka akan semakin baik pula kinerja sdm islami nya.
- c. Nilai koefisiensi kepuasan kerja sebesar 0,275 dan bernilai positif. Yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja sdm islami nya.

#### **4.6 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Menurut (Ghozali, 2001) menyatakan bahwa uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen secara individual dalam menerangkan berbagai variasi variabel independen. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji t**

<b>Pengaruh antar variabel</b>	<b>t hitung</b>	<b>t tabel</b>	<b>Sig. t</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja	2,320	1,983	0,022	H1 diterima
Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja	2,321	1,983	0,022	H2 diterima
Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM Islami	3,065	1,983	0,003	H3 diterima
Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM Islami	5,274	1,983	0,000	H4 diterima
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami	4,447	1,983	0,000	H5 diterima

*Sumber : Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)*

a. Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja diperoleh t hitung sebesar  $2,320 > 1,983$  yaitu t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi  $0,022 < 0,05$ . Hal ini berarti kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima.

b. Pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja diperoleh t hitung sebesar  $2,321 > 1,983$  yaitu t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi  $0,022 < 0,05$ . Hal ini berarti pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima.

c. Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja sdm islami

Dari hasil analisis kepemimpinan islami terhadap kinerja sdm islami diperoleh t hitung sebesar  $3,065 > 1,983$  yaitu t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Hal ini berarti kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sdm islami. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu

kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami diterima.

d. Pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami

Dari hasil analisis pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami diperoleh t hitung sebesar  $5,274 > 1,983$  yaitu t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sdm islami. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yaitu pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami diterima.

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami

Dari hasil analisis kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami diperoleh t hitung sebesar  $4,447 > 1,983$  yaitu t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sdm islami. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami diterima.

#### 4.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model 1**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 <sup>a</sup>	,366	,353	1,935

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Kepemimpinan Islami

*Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)*

Dari data tabel 4.19 diatas, diketahui bahwa koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,353. Yang berarti bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan islami (X1) dan pengembang karyawan (X2) sebesar 35,3%. Sedangkan sisanya 64,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan.

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model 2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 <sup>a</sup>	,767	,760	,943

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Islami, Pengembangan Karyawan

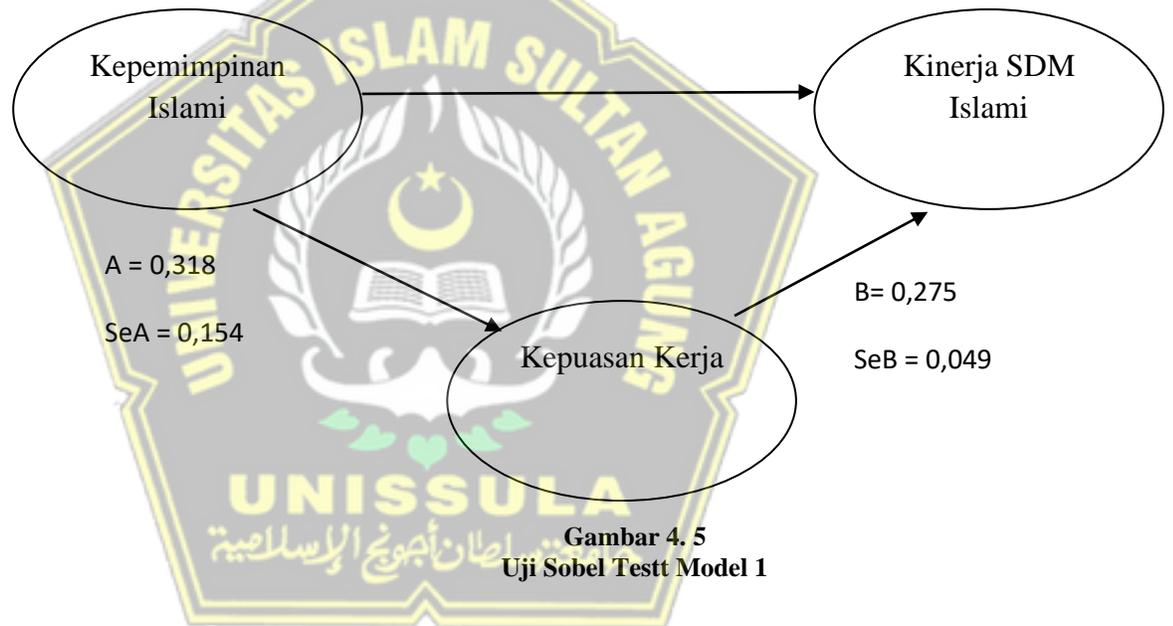
*Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2021 (Lampiran 3)*

Dari data tabel 4.20 diatas, diketahui bahwa koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,760. Yang berarti bahwa kinerja sdm islami dapat dijelaskan oleh kepemimpinan islami (X1), pengembang karyawan (X2) dan kepuasan kerja (Z)

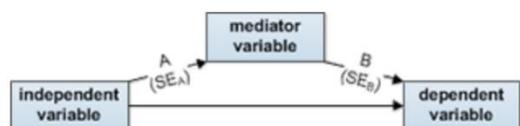
sebesar 76,0%. Sedangkan sisanya 24,0% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel kepemimpinan islami, pengembangan karyawan dan kepuasan kerja.

#### 4.8 Hasil uji Sobel

Hasil uji sobel dilakukan untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) pada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Hasil dari uji sobel dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.5  
Uji Sobel Testt Model 1



A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

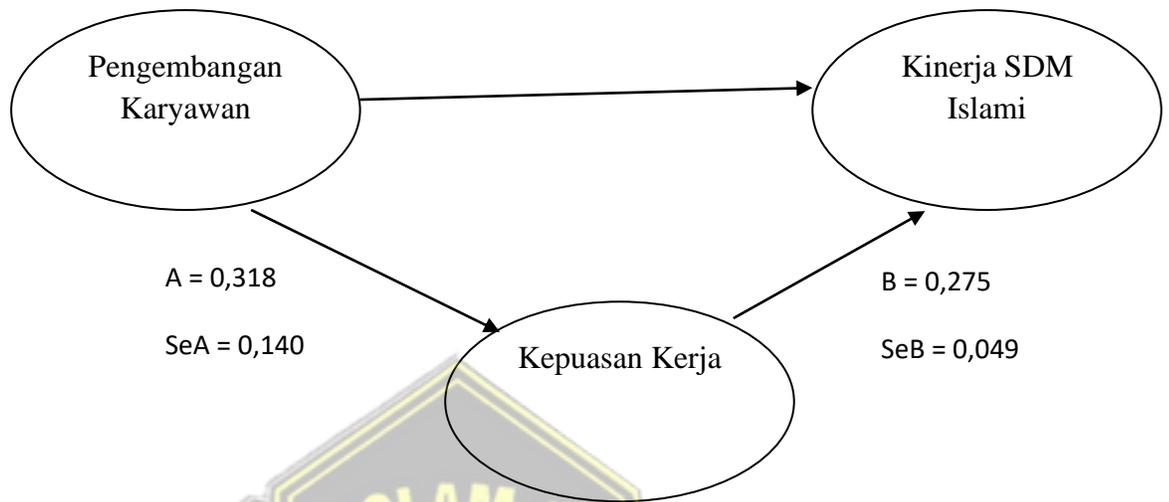
Sobel test statistic: 1.93792368

One-tailed probability: 0.02631627

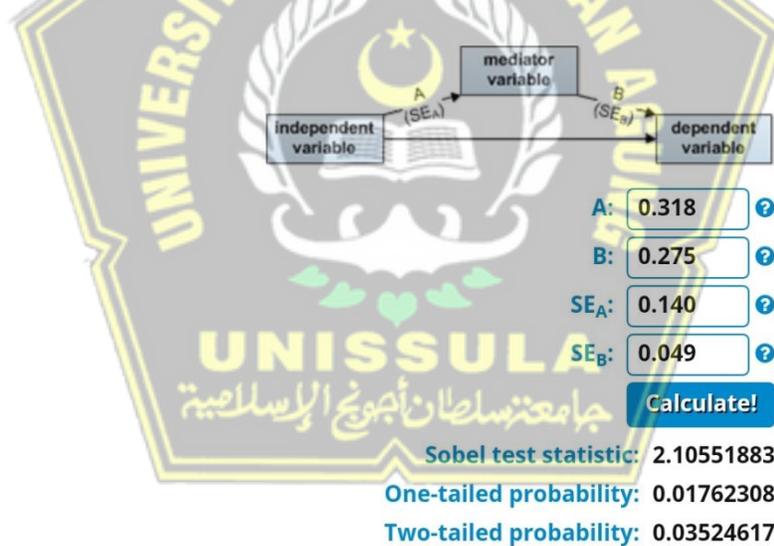
Two-tailed probability: 0.05263253

*Sumber : Data primer yang dioalah, 2021 (Lampiran 3)*

Dari data diatas diketahui bahwa A yaitu kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja sebesar 0,318, B yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami sebesar 0,275, Sea (standart error dari A) sebesar 0,154 dan Seb (standart error dari B) sebesar 0,049. Dari data tersebut kemudian dikalkulasi dan menghasilkan one-tailed probability sebesar  $0,026 < 0,05$  dan two-tailed probability sebesar  $0,052 > 0,05$ . Artinya hasil uji sobel dari kepemimpinan islami terhadap kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah tidak signifikan. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja belum mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan islami terhadap kinerja sdm islami



Gambar 4. 6  
Uji Sobel Testt Model 2



Sumber : Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

Dari data diatas diketahui bahwa A yaitu pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,318, B yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami sebesar 0,275, Sea (standart error dari A) sebesar 0,140 dan Seb (standart error dari B) sebesar 0,049. Dari data tersebut kemudian dikalkulasi dan

menghasilkan one-tailed probability sebesar  $0,017 < 0,05$  dan two-tailed probability sebesar  $0,035 < 0,05$ . Artinya hasil uji sobel dari pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah signifikan. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami. Hal ini menandakan apabila karyawan memiliki skill yang memumpuni dari hasil pengembangan karyawan yang dilaksanakan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja sdm islami juga.

## **4.9 Pembahasan**

### **4.9.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan islami merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja yang dimana mayoritas responden sangat setuju dan setuju bahwa kepemimpinan islami dapat meningkatkan kepuasan kerja. Bila mana dikaitkan langsung dengan indikator kepemimpinan islami yang memiliki nilai rata-rata tertinggi maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan islami dapat meningkatkan sifat Shidiq yang artinya pemimpin harus bersifat adil dan jujur, sifat amanah yang artinya pemimpin harus dapat dipercaya, sifat fathanah yang artinya cerdas,

dan sifat tabligh yang artinya menyampaikan dengan sejujurnya. Semakin termotivasi nya seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kepemimpinan berdasarkan nilai islami yang kemudian akan meningkatkan semangat dan senang dalam kepuasan kerja. Semakin baik gaya kepemimpinan islami maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari, 2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **4.9.2 Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karyawan merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja yang dimana mayoritas responden mengatakan sangat setuju dan setuju bahwa pengembangan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Bila mana dikaitkan langsung dengan indikator pengembangan karyawan maka dapat diartikan bahwa pengembangan karyawan dapat meningkatkan integritas, pengembangan diri, orientasi berprestasi, komitmen organisasi dan kreatif. Semakin baik tingkat pengembangan karyawan maka akan semakin baik pula kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### **4.9.3 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM Islami**

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan islami merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja sdm islami yang dimana mayoritas responden mengatakan sangat setuju dan setuju bahwa kepemimpinan islami dapat meningkatkan kinerja sdm islami. Bila mana dikaitkan langsung dengan indikator kinerja sdm islami maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan islami dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi, otoritas atau tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Semakin baik gaya kepemimpinan islami maka akan semakin meningkat juga kinerja sdm islami.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ithri & Cahyono, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya.

#### **4.9.4 Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM Islami**

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karyawan merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja sdm islami yang dimana mayoritas responden mengatakan sangat setuju dan setuju bahwa pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja sdm islami. Bila dikaitkan langsung dengan indikator kinerja sdm islami maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan islami dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi, otoritas atau tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Semakin baik tingkat pengembangan karyawan maka kinerja sdm islami juga akan meningkat.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Isa & Irawan, 2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

#### **4.9.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami**

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja sdm islami yang dimana mayoritas responden mengatakan sangat setuju dan setuju

bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja sdm islami. Bila dikaitkan langsung dengan indikator kepuasan kerja maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan perasaan puas terhadap gaji, perasaan puas terhadap penghargaan pekerjaan, dan perasaan puas terhadap kesempatan promosi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka kinerja sdm islami juga akan meningkat.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Jombang.

#### **4.9.6 Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja SDM Islami**

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa variabel kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja. Berdasarkan tanggapan responden bahwa sebagian besar dari responden menyatakan bahwa kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan sangat penting dalam berjalannya sebuah bisnis. Kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang, dan apabila seseorang merasa puas akan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat. Berdasarkan hasil sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan islami maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dibangun oleh indikator - indikator kepemimpinan islami yang meliputi As-Shidiq (seorang pemimpin yang jujur), Al- Amanah (seorang pemimpin yang dapat dipercaya), Al-Fathanah (seorang pemimpin yang cerdas), At-Tabligh (seorang pemimpin yang menyampaikan sesuatu dengan benar dan jujur).
2. Pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa dengan tingkat pengembangan karyawan yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dibangun oleh indikator – indikator pengembangan karyawan yang meliputi Dukungan yang diberikan oleh atasan, Komitmen dari para spesialis serta generalis,

Kemajuan teknologi yang dipergunakan, Kompleksitas pada struktur sebuah organisasi, Gaya belajar yang dilakukan setiap individu.

3. Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan islami yang baik maka akan meningkatkan kinerja sdm islami pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Peningkatan kinerja sdm islami dapat dibangun oleh indikator – indikator kepemimpinan islami yang meliputi As-Shidiq (seorang pemimpin yang jujur), Al- Amanah (seorang pemimpin yang dapat dipercaya), Al-Fathanah (seorang pemimpin yang cerdas), At-Tabligh (seorang pemimpin yang menyampaikan sesuatu dengan benar dan jujur).
4. Pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan karyawan yang baik maka akan meningkatkan kinerja sdm islami pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Peningkatan kinerja sdm islami dapat dibangun oleh indikator – indikator pengembangan karyawan yang meliputi Dukungan yang diberikan oleh atasan, Komitmen dari para spesialis serta generalis, Kemajuan teknologi yang dipergunakan, Kompleksitas pada struktur sebuah organisasi, Gaya belajar yang dilakukan setiap individu.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami. Hal ini membuktikan bahwa dengan kepuasan kerja yang baik maka kinerja sdm islami akan meningkat. Peningkatan kinerja sdm islami dapat dibangun

oleh indikator – indikator kepuasan kerja yang meliputi Ciri-ciri intrinsik pekerjaan, Gaji penghasilan, Imbalan yang dirasakan adil, Penyeliaan, Rekan sejawat yang menunjang, Kondisi kerja yang menunjang.

6. Untuk mempertahankan penerapan indikator kepemimpinan islami pada pelaku UKM batik, maka yang perlu dipertahankan adalah dengan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik.
7. Untuk mempertahankan penerapan indikator pengembangan karyawan pada pelaku UKM batik, maka yang perlu dipertahankan adalah dengan menjadikan prestasi kerja sebagai bentuk pertimbangan dalam pengembangan karir bagi karyawan.
8. Untuk mempertahankan penerapan indikator kepuasan kerja pada pelaku UKM batik, maka yang perlu dipertahankan adalah dengan menjadikan lingkungan kerja sebagai pendorong semangat dalam bekerja.
9. Untuk mempertahankan penerapan indikator kinerja sdm islami pada pelaku UKM batik, maka yang perlu dipertahankan adalah dengan selalu mengembangkan inovasi dalam bisnis..

## **5.2 Implikasi Manajerial**

1. Kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja

Implikasi penelitian kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja dapat digunakan oleh sebuah bisnis sebagai bahan evaluasi mengenai kepuasan kerja melalui kepemimpinan islami. Hasil penelitian ini juga mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh suatu bisnis jika dihadapkan

dengan perasaan ketidakpuasan terhadap pekerjaan dalam suatu bisnis seperti naik turun nya pendapatan yang diperoleh suatu bisnis tidak sesuai sehingga memicu timbulnya ketidak puasan terhadap pekerjaan. Penelitian ini memiliki temuan bahwa kepemimpinan islami memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, suatu bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas supaya kepemimpinan islami yang baik akan meningkatkan kualitas kepuasan kerja dapat mencapai tujuan secara optimal.

## 2. Pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja

Implikasi penelitian pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja dapat digunakan oleh sebuah bisnis sebagai bahan evaluasi mengenai kepuasan kerja melalui pengembangan karyawan. Hasil penelitian ini juga mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh suatu bisnis jika dihadapkan dengan perasaan ketidakpuasan terhadap pekerjaan dalam suatu bisnis seperti naik turun nya pendapatan yang diperoleh suatu bisnis tidak sesuai sehingga memicu timbulnya ketidak puasan terhadap pekerjaan. Penelitian ini memiliki temuan bahwa pengembangan karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, suatu bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas supaya pengembangan karyawan dilakukan dengan baik akan meningkatkan kualitas kepuasan kerja agar dapat mencapai tujuan secara optimal.

### 3. Kepemimpinan islami terhadap kinerja sdm islami

Implikasi penelitian kepemimpinan islami terhadap kinerja sdm islami dapat digunakan oleh sebuah bisnis sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja sdm islami melalui kepemimpinan islami. Hasil penelitian ini juga mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh suatu bisnis jika dihadapkan dengan kurang baik nya kinerja sumber daya dalam menjalankan pekerjaan pada suatu bisnis seperti naik turun nya pendapatan yang diperoleh suatu bisnis tidak sesuai sehingga memicu timbulnya menurunnya kinerja sumber daya dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini memiliki temuan bahwa kepemimpinan islami memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sdm islami. Oleh karena itu, suatu bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas supaya kepemimpinan islami yang baik akan meningkatkan kualitas kinerja sdm islami dapat mencapai tujuan secara optimal.

### 4. Pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami

Implikasi penelitian pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami dapat digunakan oleh sebuah bisnis sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja sdm islami melalui pengembangan karyawan. Hasil penelitian ini juga mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh suatu bisnis jika dihadapkan dengan kurang baik nya kinerja sumber daya dalam menjalankan pekerjaan pada suatu bisnis seperti naik turun nya pendapatan yang diperoleh suatu bisnis tidak sesuai sehingga memicu timbulnya menurunnya kinerja sumber daya dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini

memiliki temuan bahwa pengembangan karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sdm islami. Oleh karena itu, suatu bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas supaya pengembangan karyawan dilakukan dengan baik akan meningkatkan kualitas kinerja sdm islami dapat mencapai tujuan secara optimal.

#### 5. Kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami

Implikasi penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami dapat digunakan oleh sebuah bisnis sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh suatu bisnis jika dihadapkan dengan kurang baiknya kinerja sumber daya dalam menjalankan pekerjaan pada suatu bisnis seperti naik turunnya pendapatan yang diperoleh suatu bisnis tidak sesuai sehingga memicu timbulnya menurunnya kinerja sumber daya dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini memiliki temuan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sdm islami. Oleh karena itu, suatu bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas supaya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas kinerja sdm islami dapat mencapai tujuan secara optimal.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang diajukan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi pelaku UKM Batik harus terus berinovasi dan tingkatkan kreativitas untuk dapat bersaing didunia bisnis. Selain itu pelaku UKM Batik di Kabupaten Grobogan sebaiknya meningkatkan kualitas kepemimpinan islami serta memberikan pelatihan tentang pengembangan karyawan. Di harapkan dapat memperkuat suatu bisnis dengan cara mendorong kreativitas karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan meningkatkan kemampuan seorang karyawan, dengan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan, serta dengan meningkatkan keuntungan penjualan tiap tahunnya.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji atau menambahkan variabel-variabel lain yang masih terkait dengan meningkatkan kinerja sumber daya islami, seperti motivasi internal. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk memperkuat landasan teori tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja.

#### **5.4 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan objek yang kurang luas, yaitu hanya pada pemilik UKM Batik saja yang tersebar hanya 100 yang dimana populasi penelitian ini sangat banyak.

## 5.5 Agenda Penelitian Mendatang

Dengan adanya keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya supaya hasil penelitian menjadi lebih baik antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan atau merubah variabel-variabel lain seperti motivasi internal selain variabel bebas yaitu kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan atau variabel intervening yaitu kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja sdm islami.
2. Mengembangkan kembali kuesioner dengan lebih banyak mencakup aspek pengukuran dari teori beberapa ahli
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat mencakup lebih banyak lagi responden atau secara keseluruhan sehingga mendapat lebih banyak data yang akurat untuk mengidentifikasi kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan terhadap kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. N. (2017). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Elfani, E. Y. (2019). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepemimpinan Islam terhadap loyalitas karyawan BNI Syariah di Surabaya. *Journal of Business and Banking*, 9, 109–122. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i1.1>
- Ghozali, Imam. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS "* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. 3*.
- Isa, M., & Irawan, B. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(1), 54–64.
- Ithri, F. N., & Cahyono, H. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR TBK (BANK JATIM SYARIAH) KANTOR CABANG SURABAYA. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 136–144.
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2017). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA DI JOMBANG*. 395–407.
- Krisdianto, B., & Nurhajati. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA BATU. *Jurnal Ilmu Manajemen*, II(2), 85–97.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia edisi kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. (2006). *Human Resources Manajement, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

- Munandar, Ashar Sunyoto. (2012). *Psikologi Industri dan organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta
- Murtani, A. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. BANK SUMUT SYARIAH CABANG MEDAN. *Jurnal Al-Qasd*, 1(2), 177–188.
- Puspitasari, S. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 73–84.
- Rachmawati, Ike Kusdyah (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarno. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS ISLAM AS-SYAFI'YAH. *Journal of Sosial Welfare*, 6(1), 59–71. <https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>
- Thamrin, M. F., Semmaila, B., & Aminuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2).

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan UKM Batik

Di Kabupaten Grobogan

Dengan hormat,

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

Penelitian ini berjudul **“Peningkatan Kinerja SDM Islami Melalui Kepemimpinan Islami Dan Pengembangan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Ukm Batik Di Kabupaten Grobogan)”**mengenai jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya kemudian hal ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini.

Atas partisipasi, bantuan, dan kerjasama dari Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Nova Kusuma Wardhana

30401700174

## DAFTAR KUESIONER

### 1. Data Responden

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Lama Usaha :

### 2. Petunjuk Pengisian

Jawablah pernyataan dibawah ini dengan menjawab salah satu jawaban yang tepat menurut Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda (X) dikolom yang telah tersedia, isilah jawaban sesuai keadaan yang ada :

Keterangan :

- 1. STS : Sangat Tidak Setuju
- 2. TS : Tidak Setuju
- 3. N : Netral
- 4. S : Setuju
- 5. SS : Sangat Setuju

### A. Kepemimpinan Islami

No.	Pernyataan	Skala
-----	------------	-------

		1	2	3	4	5
1.	Saya dalam memimpin selalu “melakukan” bukan “menyuruh”					
2.	Saya selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik.					
3.	Saya selalu mendorong bawahan untuk mampu bekerja sama dalam tim.					
4.	Saya selalu mendorong kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					

a. Cara memimpin seperti apakah yang membuat kinerja meningkat ?

.....  
 .....  
 .....

b. Motivasi yang seperti apa yang dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan baik ?

.....  
 .....  
 .....

c. Bagaimanakah cara untuk mendorong kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan agar semua berjalan sesuai dengan target?

.....

.....

.....

**B. Pengembangan Karyawan**

No.	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	Saya rasa kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan.					
2.	Saya rasa peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan.					
3.	Saya rasa kerja sama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

No.	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
4.	Saya rasa prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir bagi karyawan.					
5.	Saya rasa kesetiaan terhadap suatu bisnis juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan.					

a. Kesempatan yang seperti apa yang dapat mengembangkan karir seorang karyawan ?

.....

.....

.....

b. Prestasi kerja yang seperti apa yang akan menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir seorang karyawan ?

.....

.....

.....

**C. Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	Saya memberikan gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
2.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.					
3.	Saya rasa lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Gaji yang saya berikan tepat waktu.					
5.	Saya merasa senang dengan hasil kerja saya selama ini.					

a. Apa sajakah bentuk dukungan organisasi terhadap karyawan dalam bekerja ?

.....  
 .....  
 .....

b. Lingkungan kerja yang seperti apakah yang dapat meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan ?

.....  
 .....  
 .....

c. Lingkungan kerja yang seperti apakah yang dapat membuat nyaman kita saat bekerja ?

.....  
 .....  
 .....

**D. Kinerja SDM Islami**

No.	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	Saya rasa bisnis memiliki tujuan yang pasti di masa mendatang					
2.	Saya rasa bisnis ini selalu mengembangkan inovasi.					
3.	Tiap tahun bisnis ini selalu meningkat labanya.					
4.	Saya rasa bisnis ini sukses membangun kepercayaan dari pemangku kepentingan/stake holder					

a. Tujuan yang seperti apakah yang diharapkan perusahaan di masa mendatang ?

.....  
.....  
.....

b. Bagaimanakah cara perusahaan untuk mengembangkan inovasi ?

.....  
.....  
.....



## LAMPIRAN 2. Distribusi Jawaban Responden

KEPEMIMPINAN ISLAMII				TOTAL X1	PENGEMBANGAN KARYAWAN					TOTAL X2	KEPUASAN KERJA					TOTAL Z	KINERJA SDM ISLAMII				Y
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	19
3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	14
3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	3	2	3	3	3	14	3	4	3	3	13
3	4	4	5	16	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21	3	4	5	5	17
4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	17
4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	18
3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	14
5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	19
5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	18
4	4	4	3	15	5	5	4	4	4	22	3	4	4	5	5	21	4	4	5	5	18
5	4	4	5	18	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	18
5	4	4	5	18	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	18
5	4	4	2	15	5	5	5	4	4	23	2	4	3	5	5	19	5	4	4	4	17
5	4	4	4	17	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	18
5	5	4	4	18	5	4	5	5	4	23	4	4	5	3	4	20	5	5	4	3	17
5	5	4	4	18	5	4	5	5	4	23	4	4	5	3	4	20	5	5	3	4	17
3	4	4	4	15	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	15
5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	4	3	5	5	5	22	5	4	4	5	3	21	5	5	5	5	20
5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	5	22	5	5	4	3	17
5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	19
5	5	4	4	18	5	4	5	5	4	23	4	4	5	3	4	20	5	5	4	3	17
5	4	4	5	18	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	18
5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	20
3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	14
3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16	3	4	4	3	14
5	5	5	3	18	4	5	5	5	5	24	3	5	4	5	5	22	5	5	4	4	18
5	5	4	4	18	4	3	5	5	4	21	4	4	5	3	3	19	5	5	4	3	17
5	5	4	4	18	4	3	5	5	4	21	4	4	5	3	3	19	5	5	4	3	17
5	5	5	3	18	4	5	5	5	5	24	3	4	4	5	5	21	5	5	4	5	19
5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	5	21	5	5	4	5	19
5	4	4	5	18	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	18
5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	19

3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	19	4	5	5	4	4	22	3	4	5	5	17
4	4	4	3	15	5	4	4	4	4	21	3	3	3	4	4	17	4	4	5	4	17
5	4	4	2	15	5	4	5	4	4	22	2	4	3	4	4	17	5	4	4	4	17
3	4	4	3	14	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	14
3	4	4	4	15	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	15
4	4	3	4	15	5	4	4	4	3	20	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	16
4	4	5	2	15	5	4	4	4	5	22	2	2	4	4	4	16	4	4	3	4	15
3	3	4	4	14	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	3	17	3	3	4	4	14
4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	19	4	5	4	3	4	20	4	3	4	3	14
3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	3	2	3	3	3	14	3	4	3	3	13
4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	18
5	5	4	4	18	5	4	5	5	4	23	4	4	5	3	4	20	5	5	4	3	17
4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	17
4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	18
3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	14
5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	19
4	4	4	3	15	5	5	4	4	4	22	3	4	4	5	5	21	4	4	5	5	18
5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	18
5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	18
4	4	4	3	15	5	5	4	4	4	22	3	4	4	5	5	21	4	4	5	5	18
5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	19
3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	14
4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	18
4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	17
5	5	4	4	18	5	4	5	5	4	23	4	4	5	3	4	20	5	5	4	3	17
4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	18
5	4	4	2	15	5	4	5	4	4	22	2	4	3	4	4	17	5	4	4	4	17
4	4	5	2	15	5	4	4	4	5	22	2	3	2	4	4	15	4	4	3	4	15
4	4	3	4	15	5	4	4	4	3	20	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	16
3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	3	3	4	4	14
3	3	4	4	14	3	5	3	3	4	18	4	3	3	4	5	19	3	3	4	4	14
4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	19	4	5	4	3	4	20	4	3	4	4	15
3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	3	2	3	3	3	14	3	4	3	3	13
3	4	4	3	14	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	14
4	4	4	3	15	5	4	4	4	4	21	3	3	3	4	4	17	4	4	5	4	17
3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	19	4	5	5	4	4	22	3	4	5	5	17
5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	19
5	4	4	5	18	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	18

5	5	5	3	18	4	5	5	5	5	24	3	4	4	5	5	21	5	5	4	5	19
5	5	4	4	18	4	3	5	5	4	21	4	4	5	3	3	19	5	5	4	3	17
5	5	5	3	18	4	5	5	5	5	24	3	5	4	5	5	22	5	5	5	4	19
3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16	3	4	4	3	14
5	5	5	3	18	4	5	5	5	5	24	3	5	4	5	5	22	5	5	5	5	20
3	4	4	4	15	3	4	3	4	4	18	4	2	3	4	4	17	3	4	4	2	13
5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23	4	4	5	3	4	20	5	5	4	5	19
5	5	4	4	18	5	3	5	5	4	22	4	4	5	3	3	19	5	5	3	4	17
4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
4	4	4	5	17	4	3	4	4	4	19	5	4	4	5	3	21	4	4	5	5	18
5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	19
5	4	4	4	17	5	4	5	4	4	22	4	5	4	3	4	20	5	4	5	5	19
5	5	5	3	18	4	5	5	5	5	24	3	4	4	5	5	21	5	5	4	4	18
3	4	3	5	15	4	5	3	4	3	19	5	4	5	4	5	23	3	4	4	4	15
5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18
4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	2	3	4	4	17	4	4	5	5	18
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	16
5	5	5	4	19	4	3	5	5	5	22	4	4	5	3	3	19	5	5	5	5	20
3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15
5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	19
5	4	4	4	17	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	16
4	4	4	5	17	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	15
3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	17	5	4	4	5	3	21	3	4	4	4	15
5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18
5	5	5	4	19	4	3	5	5	5	22	4	4	5	3	3	19	5	5	5	5	20
5	5	4	5	19	5	4	5	5	4	23	4	2	3	4	4	17	5	5	4	3	17
3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	19	4	4	5	3	4	20	3	4	5	5	17
5	5	5	4	19	4	4	4	3	3	18	1	4	4	2	4	15	4	3	3	4	14
4	4	4	4	16	4	3	4	5	5	21	4	3	4	4	3	18	4	5	4	4	17

### LAMPIRAN 3. HASIL SPSS

#### HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

##### Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

##### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	25	25,0	25,0	25,0
	S	25	25,0	25,0	50,0
	SS	50	50,0	50,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

##### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	8,0	8,0	8,0
	S	53	53,0	53,0	61,0
	SS	39	39,0	39,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

##### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	10,0	10,0	10,0
	S	59	59,0	59,0	69,0

SS	31	31,0	31,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

#### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,0	5,0	5,0
	N	24	24,0	24,0	29,0
	S	45	45,0	45,0	74,0
	SS	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

#### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	9,0	9,0	9,0
	S	63	63,0	63,0	72,0
	SS	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

#### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	21	21,0	21,0	21,0
	S	57	57,0	57,0	78,0
	SS	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

#### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	N	25	25,0	25,0	25,0
	S	26	26,0	26,0	51,0
	SS	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

#### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	9,0	9,0	9,0
	S	52	52,0	52,0	61,0
	SS	39	39,0	39,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

#### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	11,0	11,0	11,0
	S	58	58,0	58,0	69,0
	SS	31	31,0	31,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

#### Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	5	5,0	5,0	6,0
	N	23	23,0	23,0	29,0
	S	45	45,0	45,0	74,0
	SS	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Z.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	7,0	7,0	7,0
	N	14	14,0	14,0	21,0
	S	59	59,0	59,0	80,0
	SS	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Z.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	N	25	25,0	25,0	26,0
	S	46	46,0	46,0	72,0
	SS	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Z.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	N	25	25,0	25,0	26,0
	S	56	56,0	56,0	82,0
	SS	18	18,0	18,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	21	21,0	21,0	21,0
	S	57	57,0	57,0	78,0
	SS	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	25	25,0	25,0	25,0
	S	26	26,0	26,0	51,0
	SS	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	9,0	9,0	9,0
	S	52	52,0	52,0	61,0
	SS	39	39,0	39,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	12,0	12,0	12,0
	S	59	59,0	59,0	71,0
	SS	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	N	17	17,0	17,0	18,0
	S	44	44,0	44,0	62,0

SS	38	38,0	38,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

## HASIL UJI VALIDITAS

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kepemimpinan Islami
X1.1	Pearson Correlation	1	,735**	,633**	,188	,856**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,061	,000
	N	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	,735**	1	,689**	,147	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,145	,000
	N	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	,633**	,689**	1	,093	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,358	,000
	N	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	,188	,147	,093	1	,534**
	Sig. (2-tailed)	,061	,145	,358		,000
	N	100	100	100	100	100
Kepemimpinan Islami	Pearson Correlation	,856**	,828**	,767**	,534**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

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

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Pengembangan Karyawan
X2.1	Pearson Correlation	1	,180	,449**	,202*	,006	,510**
	Sig. (2-tailed)		,074	,000	,044	,956	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	,180	1	,291**	,139	,292**	,540**
	Sig. (2-tailed)	,074		,003	,167	,003	,000

	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	,449**	,291**	1	,713**	,613**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	,202*	,139	,713**	1	,701**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,044	,167	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	,006	,292**	,613**	,701**	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,956	,003	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Pengembangan Karyawan	Pearson Correlation	,510**	,540**	,896**	,791**	,749**	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**

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Kepuasan Kerja	
Z.1	Pearson Correlation	1	,323**	,485**	,052	-,016	,636**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,608	,877	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Z.2	Pearson Correlation	,323**	1	,576**	,174	,333**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,083	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Z.3	Pearson Correlation	,485**	,576**	1	-,135	,161	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,182	,109	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Z.4	Pearson Correlation	,052	,174	-,135	1	,585**	,478**
	Sig. (2-tailed)	,608	,083	,182		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Z.5	Pearson Correlation	-,016	,333**	,161	,585**	1	,594**

	Sig. (2-tailed)	,877	,001	,109	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,636**	,768**	,688**	,478**	,594**	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).

### Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Kinerja SDM Islami
Y2.1	Pearson Correlation	1	,713**	,175	,170	,786**
	Sig. (2-tailed)		,000	,082	,091	,000
	N	100	100	100	100	100
Y2.2	Pearson Correlation	,713**	1	,049	,093	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000		,626	,360	,000
	N	100	100	100	100	100
Y2.3	Pearson Correlation	,175	,049	1	,452**	,589**
	Sig. (2-tailed)	,082	,626		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
Y2.4	Pearson Correlation	,170	,093	,452**	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	,091	,360	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
Kinerja SDM Islami	Pearson Correlation	,786**	,685**	,589**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

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

## HASIL UJI RELIABILITAS

(X1)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

	,707	4
--	------	---

(X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	5

(Z)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,629	5

(Y)

**Reliability Statistics**

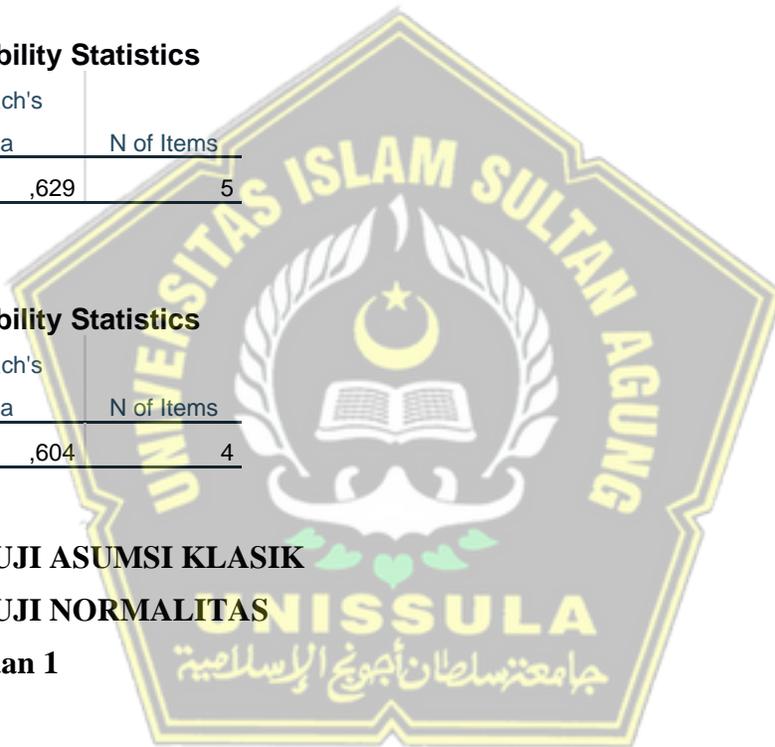
Cronbach's Alpha	N of Items
,604	4

**HASIL UJI ASUMSI KLASIK**

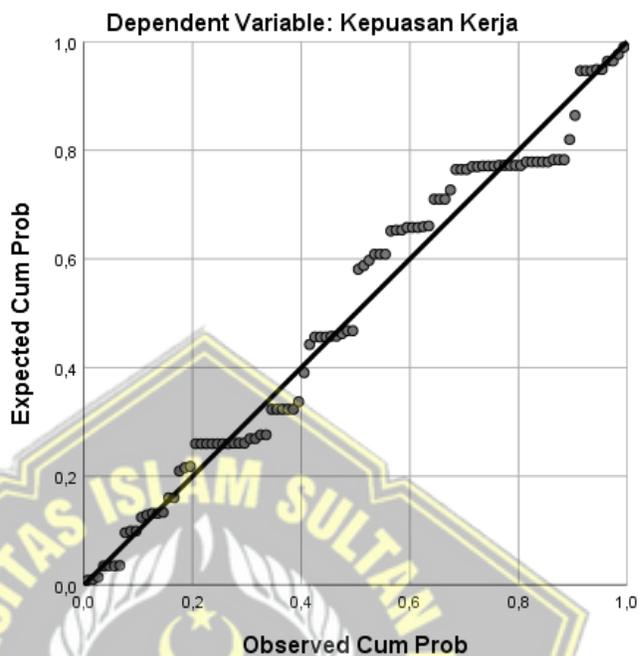
**HASIL UJI NORMALITAS**

**Persamaan 1**

**Chart**



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**NPar Testts**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testt**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91580251
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positifve	,105
	Negatif	-,093
Testt Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,008 <sup>c</sup>

a. Testt distribution is Normal.

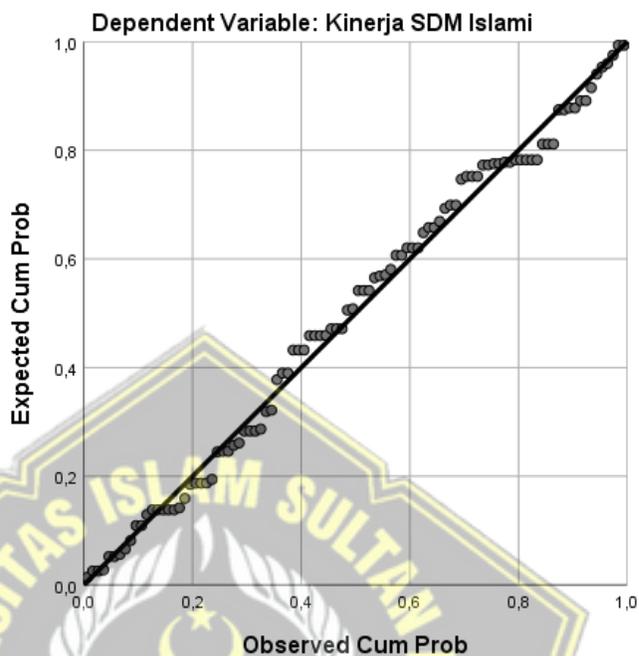
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Persamaan 2**

**Chart**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Npart Testts

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testt

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,92909421
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positifve	,055
	Negatif	-,060
Testt Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Testt distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

### Model 1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Islami	,348	2,872
	Pengembangan Karyawan	,348	2,872

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Model 2

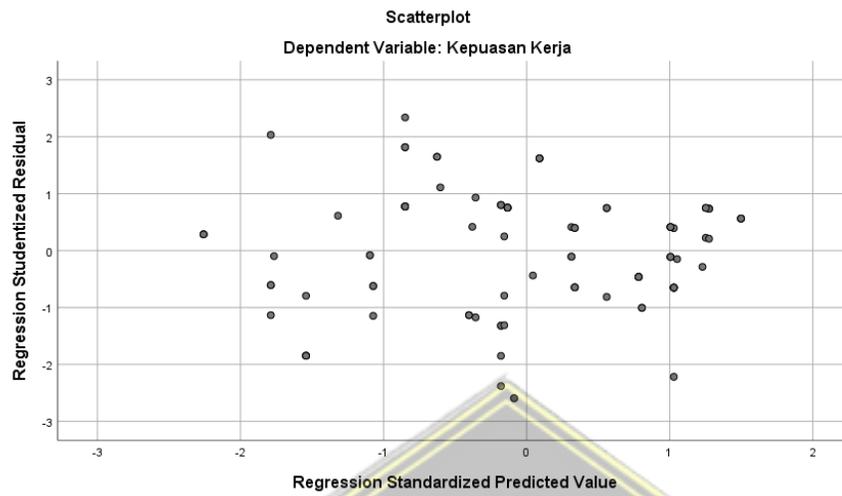
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Islami	,330	3,031
	Pengembangan Karyawan	,330	3,031
	Kepuasan Kerja	,634	1,576

a. Dependent Variable: Kinerja SDM Islami

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Model 1



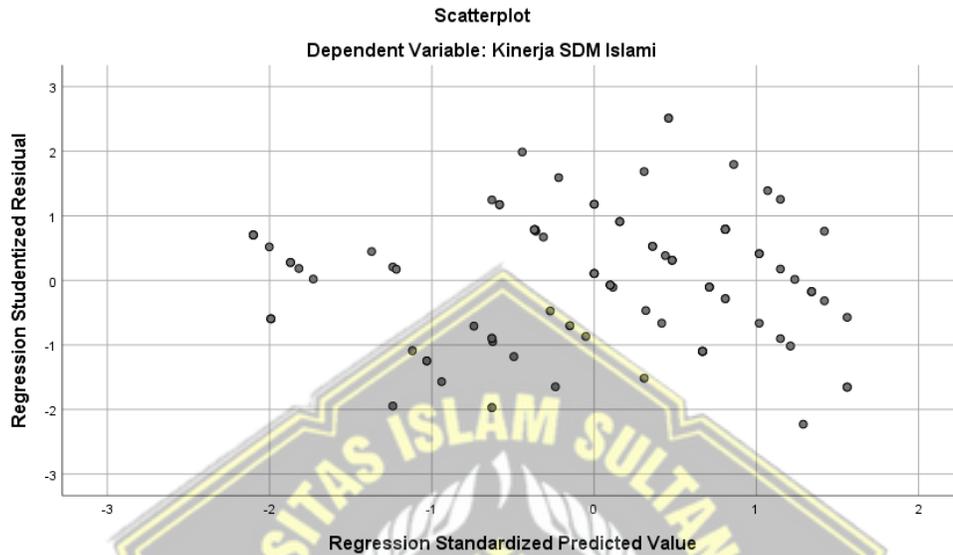
### Uji Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,258	,942		4,518	,000
	Kepemimpinan Islami	,001	,083	,002	,012	,991
	Pengembangan Karyawan	-,129	,075	-,283	-1,711	,090

a. Dependent Variable: Abs\_Res1

## Model 2



## Uji Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,614	,533		1,153	,252
	Kepemimpinan Islami	,021	,045	,085	,480	,632
	Pengembangan Karyawan	,013	,041	,056	,316	,752
	Kepuasan Kerja	-,025	,029	-,110	-,866	,389

a. Dependent Variable: Abs\_Res2

## HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

### Regresi Persamaan 1

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	

1	Pengembangan Karyawan, Kepemimpinan Islami <sup>b</sup>	.	Enter
---	---	---	-------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 <sup>a</sup>	,366	,353	1,935

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Kepemimpinan Islami

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,973	1,752		3,979	,000
	Kepemimpinan Islami	,358	,154	,318	2,320	,022
	Pengembangan Karyawan	,325	,140	,318	2,321	,022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Regresi Persamaan 2

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
	1	Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Islami, Pengembangan Karyawan <sup>b</sup>	

a. Dependent Variable: Kinerja SDM Islami

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 <sup>a</sup>	,767	,760	,943

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Islami, Pengembangan Karyawan

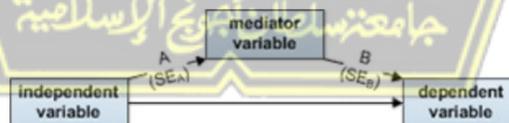
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,859	,921		,933	,353
	Kepemimpinan Islami	,237	,077	,263	3,065	,003
	Pengembangan Karyawan	,370	,070	,452	5,274	,000
	Kepuasan Kerja	,220	,049	,275	4,447	,000

a. Dependent Variable: Kinerja SDM Islami

## HASIL PERHITUNGAN SOBEL

### Model 1



A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

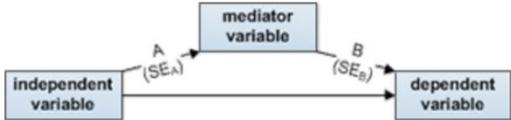
**Calculate!**

Sobel test statistic: 1.93792368

One-tailed probability: 0.02631627

Two-tailed probability: 0.05263253

Model 2



A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

Sobel test statistic: 2.10551883

One-tailed probability: 0.01762308

Two-tailed probability: 0.03524617

