

**PENINGKATAN KINERJA SDM ISLAMI MELALUI KOMPENSASI DAN  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL ISLAMI DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI  
KASUS PADA UKM BATIK DI KOTA SEMARANG)**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan**

**Mencapai Derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Putri Setia Ningsih**

**NIM : 30401700198**

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

**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENINGKATAN KINERJA SDM ISLAMI MELALUI KOMPENSASI DAN  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL ISLAMI DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI  
KASUS PADA UKM BATIK DI KOTA SEMARANG)**

**Disusun Oleh :**

**Putri Setia Ningsih**

**Nim : 30401700198**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan

sidang panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 01 Maret 2021

Pembimbing,



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM.

NIK. 210485009

**PENINGKATAN KINERJA SDM ISLAMI MELALUI KOMPENSASI DAN  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL ISLAMI DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI  
KASUS PADA UKM BATIK DI KOTA SEMARANG)**

**Disusun Oleh :**

**Putri Setia Ningsih**

**30401700198**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal 26 Maret 2021

**Susunan Dewan Penguji**  
**Pembimbing**

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

**NIK. 210485009**

**Penguji I**


**Penguji II**

**Dra. Hj. Endang Dwiastuti, MSi.**  
**NIK. 220480004**

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

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 26 Maret 2021

**Ketua Program Studi Manajemen**

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

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : PUTRI SETIA NINGSIH

NIM : 30401700198

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa, karya tulis yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA SDM ISLAMI MELALUI KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL ISLAMI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA UKM BATIK DI KOTA SEMARANG)”** 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, 19 Agustus 2021  
Yang menyatakan



**PUTRI SETIA NINGSIH**  
**NIM: 30401700198**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri.*

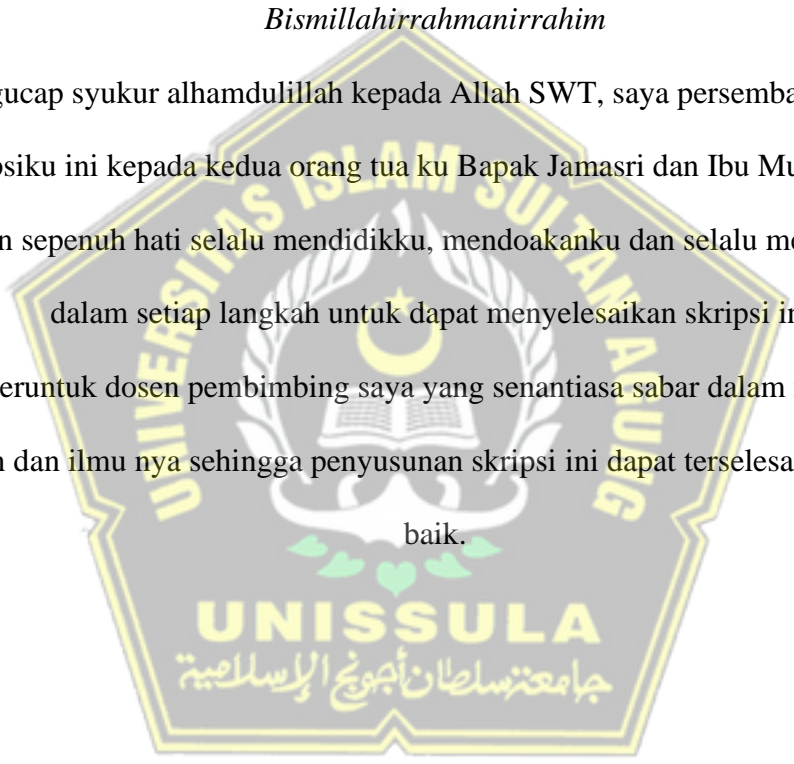
*(QS. Al-Isra' :7)*

### Persembahan

*Bismillahirrahmanirrahim*

Mengucap syukur alhamdulillah kepada Allah SWT, saya persembahkan karya skripsiku ini kepada kedua orang tua ku Bapak Jamasri dan Ibu Murtiah yang dengan sepenuh hati selalu mendidikku, mendoakanku dan selalu mendukungku dalam setiap langkah untuk dapat 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 KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL ISLAMI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA UKM BATIK DI KOTA SEMARANG)”** 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 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 Staf serta Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang (Unissula) atas kerjasama dan bantuannya selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
5. Kedua orangtua saya, Ayahanda Jamasri dan Ibunda Murtiah, Adik saya Bagus Dwi Pratama, serta Pacar saya Nova Kusuma Wardhana 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 menyelesaikan 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 penulisan Skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Semarang, 26 Maret 2021

Putri Setia Ningsih



## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh variabel kompensasi dan kepemimpinan transformasional islami terhadap kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode Purposive Sampling dan sampel yang diambil sebanyak 98 responden dari Pelaku UKM Batik di Kota Semarang dengan instrumen penelitian yang berupa kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda atau Path Analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel kepemimpinan transformasional islami terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel kompensasi terhadap kinerja sdm islami memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Variabel kepemimpinan transformasional islami terhadap kinerja sdm islami memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional Islami, Kepuasan Kerja, dan Kinerja SDM Islami



## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze and describe the effect of compensation variables and Islamic transformational leadership 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 98 respondents from Batik SMEs in Semarang City with research instruments in the form of questionnaires. Data analysis using multiple linear regression or Path Analysis. The results showed that the compensation variable on job satisfaction had a positive and significant effect. Islamic transformational leadership variable on job satisfaction has a positive and significant influence. The compensation variable on the performance of Islamic human resources has a positive but not significant effect. The variable of Islamic transformational leadership on the performance of Islamic human resources has a positive and significant influence. The variable job satisfaction on the performance of Islamic human resources has a positive but not significant effect.*

**Keywords:** *Compensation, Islamic Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Islamic HR Performance*

## INTISARI

Penelitian ini membahas tentang peningkatan kinerja sdm islami melalui kompensasi dan kepemimpinan transformasional islami dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kinerja SDM Islami merupakan pencapaian hasil kerja sumber daya manusia yang menjadi pendorong agar tercapainya suatu perubahan budaya dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang berpegang teguh pada Al-Quran dan Hadist dengan tujuan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi selama periode waktu yang telah ditentukan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya yang dimana sikap itu timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa kepada karyawan yang berupa uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan. Kepemimpinan transformasional islami merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahannya agar termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi dari apa yang semula mereka lakukan tetapi tetap berlandaskan dengan kepercayaannya kepada sang pencipta dan tetap berpegang teguh kepada Al-quran dan Hadist. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode Purposive Sampling dan sampel yang diambil sebanyak 98 responden dari Pelaku UKM Batik di Kota Semarang dengan instrumen penelitian yang berupa kuesioner yang kemudian diolah menggunakan SPSS dan menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel kepemimpinan transformasional islami terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel kompensasi terhadap kinerja sdm islami memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Variabel kepemimpinan transformasional islami terhadap kinerja sdm islami memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami memiliki pengaruh positif namun tidak 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 .....	6
KATA PENGANTAR .....	7
DAFTAR ISI.....	9
DAFTAR GAMBAR.....	15
DAFTAR TABEL.....	16
ABSTRAK.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB I PENDAHULUAN.....	17
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	17
1.2 Perumusan Masalah.....	25
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	25
1.4 Tujuan Penelitian.....	26
1.5 Manfaat Penelitian.....	27
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 Kompensasi .....	34
2.1.4 Kepemimpinan Transformasional Islami .....	36
2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis .....	39
2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	39
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kepuasan Kerja.....	40
2.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SDM Islami .....	41

2.2.4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami .....	42
2.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami ..	44
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	47
3.2	Populasi dan Sampel .....	47
3.3	Sumber dan Jenis Data .....	49
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	49
3.5	Variabel dan Indikator .....	50
3.6	Teknik Analisis.....	52
3.7	Uji Instrumen.....	53
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.9	Path Analisis.....	54
3.10	Pengujian Hipotesis (Uji t).....	56
3.11	Koefisien Determinasi.....	56
3.12	Uji Sobel.....	57
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
4.1	Deskripsi Responden Penelitian.....	60
4.1.1	Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
4.1.2	Responden berdasarkan Usia.....	61
4.1.3	Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
4.2.1	Variabel Kompensasi (X1).....	63
4.2.2	Variabel Kepemimpinan Transformasional Islami (X2)....	72
4.2.3	Variabel Kepuasan Kerja (Y1) .....	77
4.2.4	Variabel Kinerja SDM Iskami (Y2) .....	83
4.3	Analisis Data .....	89
4.3.1	Uji Instrumen.....	89
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	93
4.4.1	Uji Multikolinieritas .....	93
4.4.2	Uji Heteroskedastisitas .....	94

4.4.3	Uji Normalitas .....	97
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
4.6	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	103
4.7	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	106
4.8	Hasil Uji Sobel .....	107
4.9	Pembahasan .....	109
4.9.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	109
4.9.2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kepuasan Kerja.....	110
4.9.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SDM Islami .....	111
4.9.4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami .....	112
4.9.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami .....	112
4.9.6	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja SDM Islami .....	113
BAB V PENUTUP .....		114
5.1	Kesimpulan.....	114
5.2	Implikasi Manajerial.....	116
5.3	Saran.....	119
5.4	Keterbatasan Penelitian .....	120
5.5	Agenda Penelitian Mendatang.....	120
DAFTAR PUSTAKA .....		121

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 3. 1 Uji Sobel Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SDM Islami.....	58
Gambar 3. 2 Uji Sobel Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami.....	58
Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas Model 1 .....	95
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas Model 2 .....	96
Gambar 4. 3 Uji Normalitas Data Model 1 .....	98
Gambar 4. 4 Uji Normalitas Data Model 2.....	99
Gambar 4. 5 Uji Sobel Test Model 1 .....	108
Gambar 4. 6 Uji Sobel Test Model 2 .....	109





## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Penjualan UKM Batik di Kota Semarang tahun 2015-2020 .....	23
Tabel 3. 1. Variabel dan Indikator .....	50
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia .....	61
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	62
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kompensasi (X1).....	63
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepemimpinan Transformasional Islami (X2) .....	72
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (Y1).....	77
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja SDM Islami (Y2).....	83
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	89
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	92
Tabel 4. 10 Hasil Multikolinieritas Model 1 .....	93
Tabel 4. 11 Hasil Multikolinieritas Model 2.....	94
Tabel 4. 12 Hasil Uji Glejser Model 1 .....	95
Tabel 4. 13 Hasil Uji Glejser Model 2 .....	97
Tabel 4. 14 Uji Kolmogorov-Smirnov Model 1 .....	98
Tabel 4. 15 Uji Kolmogorov-Smirnov Model 2 .....	99
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1 .....	100
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2 .....	101
Tabel 4. 18 Hasil Uji t.....	103
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 1.....	106
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 2.....	107



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah dinamika ekonomi global yang selalu berubah-ubah dengan akselerasi yang semakin tinggi sehingga menuntut seseorang untuk selalu mengikuti perkembangan zaman. Seperti halnya di Indonesia, saat ini di Indonesia sedang mengalami terpaan badai krisis yang nyaris menuju kebangkrutan ekonomi yang memicu lahirnya krisis moneter seperti beberapa waktu lalu. Globalisasi menuntut tindakan yang lebih efektif, efisien, dan jauh lebih kompetitif bagi suatu organisasi atau perusahaan, mengingat dampak yang diberikan kepada perekonomian sangat lah besar. Meningkatnya persaingan bisnis akibat globalisasi yang begitu cepat sehingga membuat perusahaan maupun organisasi harus memiliki daya saing yang lebih kuat. Dalam menghadapi globalisasi, suatu organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang baik seperti pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan untuk bekerja, dan kreativitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena segala sesuatu yang mempengaruhi hasil perusahaan itu berkaitan dengan sumber daya manusia nya.

Kinerja Sumber Daya Manusia Islami menjadi salah satu faktor terpenting yang bertujuan supaya suatu organisasi atau perusahaan dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat serta tuntutan dari konsumen

yang semakin tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) Islami merupakan salah satu faktor penting yang sebaiknya diamati oleh perusahaan karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung oleh kualitas dari SDM yang dimiliki, hal ini apabila diperlakukan dengan baik akan menjadi sebuah aset perusahaan dan menjadi ujung tombak produktivitas perusahaan. Sebab itu, masalah kinerja sumber daya manusia senantiasa diperbincangkan. Dimana dalam mengelola sumber daya manusia harus dilakukan dengan cara profesional agar menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten yang nanti dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. (Asih, 2017) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai alat pendorong agar tercapainya suatu perubahan budaya serta perilaku yang akan memberikan seorang SDM wewenang untuk melakukan pekerjaan dan pengembangan masing-masing individu.

Kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang telah dicapai menggunakan kemampuan yang dimilikinya pada kondisi tertentu. Secara umum, kinerja SDM islami disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri SDM, seperti kepemimpinan, keselamatan kerja serta keamanan. Sementara itu, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri SDM, seperti kepuasan kerja SDM serta pengembangan karir. SDM memiliki tingkat kesamaan antara kemampuan dan pekerjaan. Jika kedua hal tersebut terpenuhi, maka timbullah perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta kesediaan dalam berpartisipasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui

pelaksanaan tugas secara maksimal. Maka organisasi perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Kompensasi pada dasarnya ialah semua hal baik yang berwujud pada balas jasa baik itu berupa finansial maupun non finansial oleh perusahaan yang akan diberikan kepada karyawannya. Kompensasi diduga memiliki hubungan dengan beberapa variabel, salah satunya dengan variabel kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa semakin puas. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut rendah, maka karyawan akan merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Nurchayani & Adnyani, 2016) segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi disebut kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurchayani & Adnyani, 2016) yang berpendapat bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Widiyanto & Setyawasih, 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kadir, 2017) yang berpendapat bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan transformasional islami adalah suatu cara seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi yang berpedoman

pada AL-quran dan As-sunnah kepada orang lain dengan memberikan motivasi agar orang tersebut akan melaksanakannya. Kepemimpinan Transformasional Islami dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena apabila seorang pemimpin melaksanakan tugasnya secara baik dan benar tanpa melupakan nilai-nilai islam yang tertanam, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat. Karena kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM tersebut. Menurut (Supriyanto & Troena, 2012) kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi dalam mencapai tujuan yang didasarkan pada perubahan kondisi dan situasi organisasi disebut sebagai kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian yang sejalan diungkapkan oleh (Daniati & Mujiati, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Kerobokan. Penelitian yang mendukung juga didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Zulkarnaen & Sudarma, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Restoran Warung Taulan di Bali.

Kompensasi adalah suatu kontribusi yang diberikan kepada sebuah perusahaan atau organisasi untuk karyawan (Ardana, dkk. 2012: 153). Menurut (Wairooy, 2017) menyebutkan bahwa salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan segala jenis

pemberian reward kepada seorang individu sebagai imbalan dalam melaksanakan tugas keorganisasian diartikan sebagai pemberian kompensasi. Teory ini juga diperkuat oleh (Wairooy, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Kemudian menurut (Nurchayani & Adnyani, 2016) dalam penelitiannya mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian (Purnami, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional islami juga didapati memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM Islami. Karena semakin besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dan jika kinerja karyawan meningkat, tujuan perusahaanpun akan tercapai. Gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan serta memotivasi karyawan sehingga seorang karyawan tersebut dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang diperkirakan sebelumnya disebut dengan kepemimpinan transformasional (Murtiningsih, 2015).

Hasil penelitian yang sejalan dijelaskan oleh (Septyan et al., 2017) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jade Indoprata Malang. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang

dilakukan oleh (Murtiningsih, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian (Setiawan, 2013) yang tidak mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan prestasi dan seberapa sukses seorang SDM didalam pekerjaannya yang memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja SDM dan kesejahteraan SDM. Kepuasan kerja juga dikatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM Islami karena apabila seorang karyawan puas atas hasil yang telah ia kerjakan, maka kinerja karyawan tersebut juga ikut meningkat. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting biasanya disebut sebagai kepuasan kerja (Wijayanti & Meftahudin, 2016).

Hasil penelitian yang sejalan diungkapkan oleh (Rosita & Yuniati, 2016) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pharos Indonesia Surabaya. Penelitian yang mendukung juga didapati dalam penelitian (Kartikaningdyah & Utami, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti & Meftahudin, 2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Penelitian ini mengambil objek pada UKM Batik di Jawa Tengah khususnya UKM Batik yang ada di kota Semarang. Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi penghasil batik terbanyak di Indonesia. Dari data Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah kota Semarang jumlah UKM nya terdapat 17.602 unit usaha diberbagai sector. Untuk skala industri kecil, Kota Semarang memiliki produk-produk unggulan dari sektor industri kreatif seperti batik. Di kota Semarang terdapat 333 unit pelaku usaha UKM Batik. Batik merupakan warisan budaya bangsa Indonesia dan telah diakui oleh Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan dan Budaya Persatuan Bangsa-Bangsa (UNESCO), yang dimana UNESCO ini sendiri telah mengakui batik sebagai warisan budaya dunia asal Indonesia. Oleh karena itu seluruh masyarakat Indonesia harus melestarikannya.

Alasan pemilihan objek penelitian didasarkan atas kondisi yang terjadi pada UKM Batik di Jawa Tengah khususnya UKM batik yang ada di Kota Semarang yang dimana berdasarkan data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang menyatakan bahwa salah satu UKM yang patut mendapatkan perhatian pada Cluster Produk UMKM adalah UKM batik yang memiliki ketidakstabilan penjualan dari tahun ke tahun yang tampak pada tabel berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Data Penjualan UKM Batik di Kota Semarang tahun 2015-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Data Penjualan UKM Batik</b>
2015	Rp. 125.500.000
2016	Rp. 223.280.000
2017	Rp. 193.140.000



2018	Rp. 168.790.000
2019	Rp. 142.989.500
2020	Rp. 115.560.000

Sumber : Data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang (2021)

Dari data diatas menunjukkan bahwa penjualan batik di Kota Semarang mengalami kenaikan serta penurunan dalam penjualan produk batik. Pada tahun 2016 UKM batik mengalami peningkatan penjualan sebesar Rp. 97.780.000 sehingga data penjualan produk batik di tahun 2016 menjadi Rp. 223.280.000, kemudian pada tahun 2017 dan 2018 mengalami penurunan sebesar 24.350.000 sehingga data penjualan produk batik di tahun 2017 menjadi Rp. 193.140.000 dan data penjualan produk batik di tahun 2018 menjadi Rp. 168.790.000. Selanjutnya pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan sebesar 27.429.500 sehingga data penjualan produk batik di tahun 2019 menjadi Rp. 142.989.500 dan data penjualan produk batik di tahun 2020 menjadi Rp. 115.560.000. Pada umumnya UKM Batik tersebut mengalami kesulitan dalam memaksimalkan produktivitas pada saat pandemi seperti saat ini yang dikarenakan berkurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam memberikan kompensasi serta menghadapi tuntutan karyawan yang mengakibatkan kinerja sumber daya manusia nya mengalami penurunan.

Penelitian mengenai kinerja SDM Islami sudah banyak diteliti namun didapati berbagai macam kesimpulan yang belum konsisten. Hasil penelitian (Wairooy, 2017) serta (Nurcahyani & Adnyani, 2016) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian (Purnami,

2017) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, (Septyan et al., 2017) serta (Murtiningsih, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian (Setiawan, 2013) yang tidak mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya maka diperlukan kepuasan kerja yang dapat menjembatani kompensasi, kepemimpinan transformasional islami terhadap kinerja karyawan pada UKM Batik. Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* tersebut peneliti mengangkat topic “ ***Peningkatan Kinerja SDM Islami melalui Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Islami dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)***”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah adalah “*Bagaimana meningkatkan Kinerja SDM Islami di UKM Batik di Kota Semarang melalui Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Islami serta Kepuasan Kerja?*”.

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)?

2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SDM Islami (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami(Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang).
2. Untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang).
3. Untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SDM Islami (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang).
4. Untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang).

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang).

## **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 Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Islami dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

#### **1.5.2.1 Bagi Program Studi**

Manfaat penelitian bagi Program Studi Manajemen adalah sebagai bahan evaluasi mengenai Peningkatan Kinerja SDM Islami melalui Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Islami dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

#### **1.5.2.2 Bagi Masyarakat**

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional Islami dan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang).

#### **1.5.2.3 Bagi Peneliti**

Untuk memantapkan jati diri sebagai seorang akademika, yang sejalan dengan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu peneliti yang bermanfaat

untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan  
Ekonomi Manajemen.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja SDM Islami**

Islam dapat dikatakan sebagai sumber nilai dalam organisasi karena islam melihat SDM sebagai bagian inti organisasi yang berhubungan mengenai perilaku pekerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah sebuah tindakan atau perilaku dan hasil yang dapat diukur yang dimana karyawan terikat atau yang berhubungan dengan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Rosita & Yuniati, 2016). Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Begitupula sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah, maka produktivitas organisasi ikut menurun. Kinerja pegawai merupakan daftar penilaian atas hasil dari pelaksanaan tugas, tanggung jawab pegawai yang dilakukan sesuai dengan job description dan wewangnya selama periode waktu yang telah ditentukan (Murtiningsih, 2015). (Asih, 2017) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai alat pendorong agar tercapainya suatu perubahan budaya serta perilaku yang akan memberikan seorang SDM wewenang untuk melakukan pekerjaan dan pengembangan masing-masing individu. Tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur dimana karyawan terikat atau yang dilakukan karyawan yang berhubungan dengan tujuan organisasi serta berkontribusi pada tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja SDM Islami merupakan pencapaian hasil kerja sumber daya manusia yang menjadi pendorong agar tercapainya suatu perubahan budaya dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang berpegang teguh pada Al-Quran dan Hadist dengan tujuan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi selama periode waktu yang telah ditentukan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Asih, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator kinerja SDM yaitu :

1. Kualitas kerja

Tahapan dari hasil yang diperoleh telah mencapai target organisasi.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan oleh seorang individu dalam menuntaskan pekerjaan

3. Kontribusi pada organisasi

Suatu tindakan keikutsertaan seseorang dalam suatu aktivitas yang telah dilaksanakan oleh lembaga organisasi

4. Kualitas komunikasi

Tingkatan baik buruk nya suatu komunikasi yang dijalani seseorang didalam organisasi

5. Kreativitas

Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru didalam sebuah organisasi



Selanjutnya menurut (Wairooy, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku.
2. Balas jasa
3. Sanksi hukum
4. Ketegasan dan hubungan kemanusiaan
5. Kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan yang berprestasi.

Kemudian menurut penelitian yang dilakukan oleh (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011) menyebutkan bahwa ada lima macam kinerja dalam islam yaitu :

1. Niat dalam bekerja

Dimensi yang sangat penting sehingga suatu niat dianggap sebagai tolak ukur terhadap seseorang dengan Tuhan disebut sebagai niat dalam etika kerja islam.

2. Amanah

Kewajiban bagi seorang muslim dalam memenuhi tanggung jawab nya terhadap seluruh aspek kehidupan. Rasulullah sendiri menjadi contoh bagi umat muslim karena rasulullah adalah orang yang sangat jujur dan amanah sehingga rasulullah diberi julukan Al-amin.

3. Hasil dari bekerja

Suatu hasil pelaksanaan kerja yang merupakan bagian dari suatu kewajiban.

#### 4. Keadilan

Suatu keadilan dapat memberikan kesejahteraan bagi seluruh umat yang akan menjadikan hubungan sesama muslim menjadi suatu harmoni yang kuat serta tanpa ada perbedaan status sosial.

#### 5. Kerjasama

Saling membantu serta menjalin kerjasama adalah aktivitas yang sangat dianjurkan dalam agama islam karena berdampak positif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena kerjasama diyakinidapat meringankan pekerjaan yang diberikan, oleh sebab itu dengan adanya kerjasama akan membuat suatu pekerjaan lebih terasa mudah dan efisien.

### 2.1.2 Kepuasan Kerja

Sikap emosional yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan serta prestasi kerja disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi disebut kepuasan. Suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional seorang karyawan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya di

lingkungan organisasi disebut dengan kepuasan kerja (Parimita et al., 2018). Menurut (Rosita & Yuniati, 2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya tentang sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga itu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya yang dimana sikap itu timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Menurut (Kartikaningdyah & Utami, 2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Puas terhadap pekerjaan sendiri
2. Puas terhadap sistem pembayaran
3. Puas terhadap promosi
4. Puas terhadap teman sekerja
5. Puas terhadap atasan

Kemudian menurut (Rosita & Yuniati, 2016) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja dapat diukur melalui kedisiplinan, moral kerja, dan labour turnover yang kecil, maka secara relative kepuasan kerja

pegawai baik. Akan tetapi jika kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover besar, maka kepuasan pegawai pada perusahaan mulai berkurang.

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011: 80) antara lain sebagai berikut :

1. Faktor psikologis. Faktor psikologis dapat diartikan sebagai faktor yang berhubungan dengan kejiwaan seorang karyawan, yang meliputi minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat serta keterampilan.
2. Faktor sosial. Faktor sosial dapat diartikan sebagai faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun antara karyawan dan atasan.
3. Faktor fisik. Faktor fisik dapat diartikan sebagai faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik seorang karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu serta waktu istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan lain-lain.
4. Faktor finansial. Faktor finansial dapat diartikan sebagai faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya pemberian kompensasi dan sebagainya.

### **2.1.3 Kompensasi**

Salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan

individu sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian diartikan sebagai pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Menurut (Nurchayani & Adnyani, 2016) balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus merupakan arti dari kompensasi. Pemberian kompensasi bertujuan untuk mendorong prestasi kerja karyawan serta menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh karyawan. Menurut (Wairooy, 2017) menyebutkan bahwa salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan segala jenis pemberian reward kepada seorang individu sebagai imbalan dalam melaksanakan tugas keorganisasian diartikan sebagai pemberian kompensasi. Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja adalah dengan pemberian kompensasi, sehingga kompensasi menjadi kunci pemecahan bagaimana membuat seorang karyawan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi perusahaan (Riana et al., 2016).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa kepada karyawan yang berupa uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan. Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan tinggi, maka kualitas seorang karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika kompensasi yang diterima oleh

karyawan rendah maka karyawan akan merasa tidak puas sehingga kualitas kerja karyawan menurun.

Menurut (Riana et al., 2016) menyebutkan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung
  - a. Gaji
  - b. Insentif
2. Kompensasi tidak langsung
  - a. Asuransi kesehatan
  - b. Tunjangan transport
  - c. Tunjangan cuti
  - d. Tunjangan rekreasi
  - e. Tunjangan hari raya

Menurut (Parimita et al., 2018) membagi kompensasi kedalam dua bentuk yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah segala macam imbalan yang berwujud uang seperti gaji. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pemberian keuntungan bagi karyawan di luar dari upah dan gaji.

#### **2.1.4 Kepemimpinan Transformasional Islami**

Kepemimpinan adalah hal yang menarik untuk diperhatikan, karena tanpa adanya pemimpin karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Dan pemimpin juga diperlukan untuk mempengaruhi serta memotivasi karyawan untuk ikut dalam pengambilan keputusan yang bertujuan untuk



kelangsungan perusahaan. Agama islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik ialah kepemimpinan yang selalu berpegang teguh pada Al-quran dan Hadist (Wijayanti & Meftahudin, 2016). Menurut (Supriyanto & Troena, 2012) kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi dalam mencapai tujuan yang didasarkan pada perubahan kondisi dan situasi organisasi disebut sebagai kepemimpinan transformasional. Menurut (E. Setiawan, 2018) menyebutkan bahwa kemampuan mempengaruhi orang lain atau anggota organisasi agar termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya tanpa dipaksa merupakan arti dari kepemimpinan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional islami merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahannya agar termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi dari apa yang semula mereka lakukan tetapi tetap berlandaskan dengan kepercayaannya kepada sang pencipta dan tetap berpegang teguh kepada Al-quran dan Hadist.

Menurut (Kartikaningdyah & Utami, 2017) mengatakan ada empat indikator yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Karisma
2. Inspirasi
3. Konsiderasi individu
4. Stimulasi intelektual



Kemudian menurut (Rahmawaty, 2016) menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual secara historisitas islam yang merujuk kepada pola kepemimpinan pada zaman kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yaitu (*siddiq*) yang artinya pemimpin yang jujur, (*amanah*) yaitu pemimpin yang benar, (*tabligh*) yaitu pemimpin yang menyampaikan kebenaran, dan (*fathanah*) yaitu pemimpin yang cerdas.

Selanjutnya (Supriyanto & Troena, 2012) mengatakan bahwa ada beberapa ciri khas integritas seorang pemimpin yang spiritual yaitu:

1. Kesadaran diri, mengetahui apa yang mereka yakini dan mengetahui nilai dan hal apa yang memotivasi mereka.
2. Spontanitas, menghayati dan merespon momen.
3. Terbimbing oleh visi dan misi, bertindak berdasarkan prinsip dan keyakinan yang dalam.
4. Holisme, kesadaran akan sistem atau konektivitas.
5. Kepedulian, sifat ikut merasakan dan empati yang dalam.
6. Merayakan keragaman, menghargai perbedaan orang lain dan situasi-situasi yang asing.
7. Independensi terhadap lingkungan.
8. Kecenderungan untuk mengajukan pertanyaan fundamental.
9. Kemampuan untuk membingkai ulang.
10. Rendah hati, dasar bagi kritik diri dan penilaian kritis.

## 2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

### 2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi disebut kepuasan. Suatu keadaan dimana sikap emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka diartikan sebagai kompensasi (Suryanto, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurchayani & Adnyani, 2016) yang berpendapat bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Widiyanto & Setyawasih, 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kadir, 2017) yang berpendapat bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun sebuah hipotesis bahwa :

**H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kepuasan Kerja**

Gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun. Agama islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik ialah kepemimpinan yang selalu berpegang teguh pada Al-quran dan Hadist (Wijayanti & Meftahudin, 2016). Menurut (Supriyanto & Troena, 2012) kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi dalam mencapai tujuan yang didasarkan pada perubahan kondisi dan situasi organisasi disebut sebagai kepemimpinan transformasional. Menurut (E. Setiawan, 2018) menyebutkan bahwa kemampuan mempengaruhi orang lain atau anggota organisasi agar termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya tanpa dipaksa merupakan arti dari kepemimpinan.

Kepemimpinan Transformasional Islam dikatakan mempunyai pengaruh terhadap kompensasi karena bertujuan agar seorang pemimpin dapat bekerja secara sadar akan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hasil penelitian yang sejalan diungkapkan oleh (Daniati & Mujiati, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Kerobokan. Penelitian yang mendukung juga didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Zulkarnaen & Sudarma, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Restoran Warung Taulan di Bali.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun sebuah hipotesis bahwa :

**H2 : Kepemimpinan Transformasional Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

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

Setiap karyawan memerlukan pengharapan mengenai sebuah imbalan apabila tingkat kinerja tertentu dapat dicapai dengan baik. Pengharapan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dimasa depan. Apabila seorang karyawan melihat bahwa kerja keras serta kinerja tinggi lebih diakui, dan diberikannya kompensasi yang sesuai oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu untuk masa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kerja yang lebih tinggi serta mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula.

Menurut (Nurchayani & Adnyani, 2016) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi dapat menunjukkan kepada semua hal baik yang berwujud pada balas jasa, berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Apabila kompensasi yang diterima oleh

karyawan itu tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Namun sebaliknya jika kompensasi yang diterima oleh karyawan rendah maka karyawan akan merasa tidak puas saat bekerja sehingga kinerjanya dalam bekerja tidak maksimal.

Menurut (Nurcahyani & Adnyani, 2016) dalam penelitiannya mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Kemudian sejalan dengan pendapat diatas Wairooy (2017), pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar” berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian (Purnami, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun sebuah hipotesis bahwa :

**H3 : Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja SDM Islami**

#### **2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami**

Kepemimpinan adalah suatu cara seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi kepada orang lain dengan memberikan

motivasi agar orang tersebut akan melaksanakannya. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara kebutuhan individu para pelaksana dengan tujuan perusahaan. Kepemimpinan islam atau Imamah merupakan konsep yang telah tercantum di dalam Al-Qur'an dan as-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia secara individu maupun kelompok. Gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan serta memotivasi karyawan sehingga seorang karyawan tersebut dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang diperkirakan sebelumnya disebut dengan kepemimpinan transformasional (Murtiningsih, 2015).

Menurut (Septyan et al., 2017) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jade Indopratama Malang. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Murtiningsih, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Semakin besar pengaruh kepemimpinan transformasional semakin baik pula kinerja seorang karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian (Setiawan, 2013) yang tidak mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun sebuah hipotesis bahwa :



#### **H4 : Kepemimpinan Transformasional Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM Islami**

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

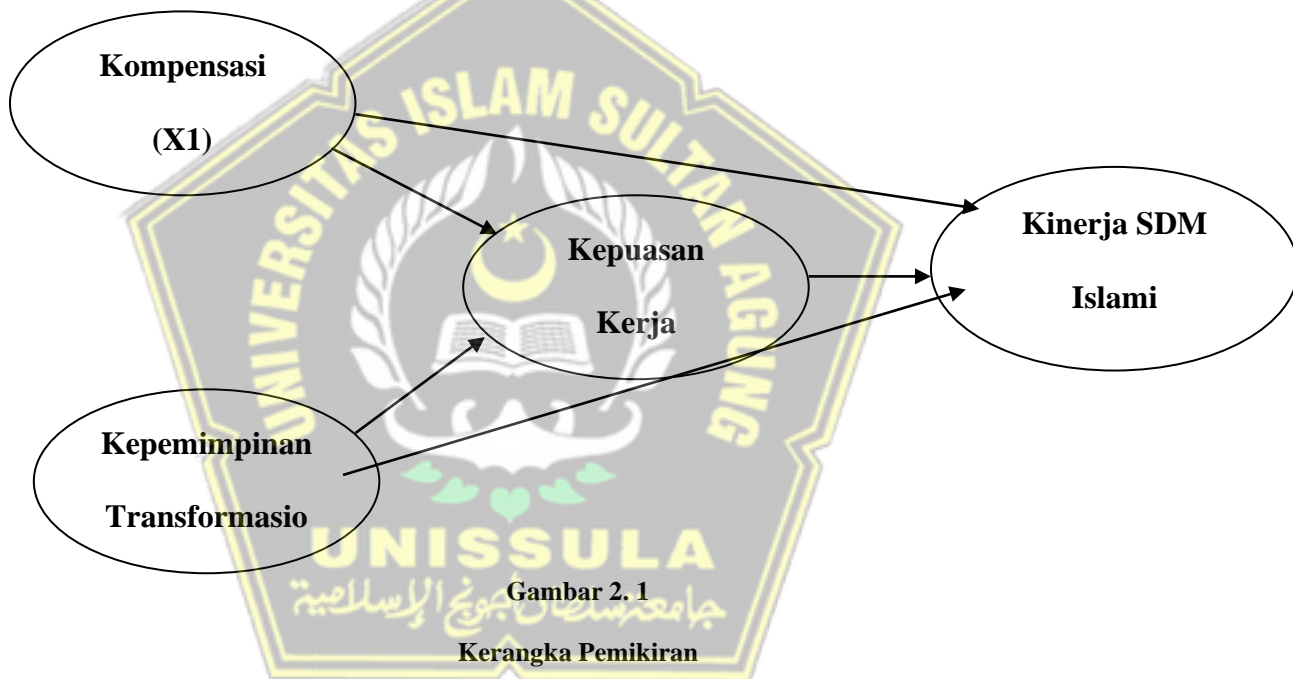
Kepuasan kerja pada dasarnya ialah tentang apa yang dirasakan serta apa yang membuat seseorang (SDM) bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan kerja diduga memiliki hubungan dengan beberapa variabel. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan prestasi dan seberapa sukses seorang SDM didalam pekerjaannya yang memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja SDM dan kesejahteraan SDM. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting biasanya disebut sebagai kepuasan kerja (Wijayanti & Meftahudin, 2016).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rosita & Yuniati, 2016) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pharos Indonesia Surabaya. Penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian (Kartikaningdyah & Utami, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan menurun. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti & Meftahudin, 2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Ketidak

signifikan ini dipengaruhi oleh beberapa sebab seperti pekerjaan yang kurang menarik, tunjangan yang diperoleh kurang, atau pun supervisor yang kurang memberikan dukungan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun sebuah hipotesis bahwa :

**H5 : Kepuasan Kerjaberpengaruhpositif namun tidak signifikan terhadap Kinerja SDM Islami**



## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan daftar pustaka yang relevan ditemukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. **H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**
2. **H2 : Kepemimpinan Transformasional Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**
3. **H3 : Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja SDM Islami**
4. **H4 : Kepemimpinan Transformasional Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM Islami**
5. **H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja SDM Islami**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang kemudian dikuantitatifkan agar memperoleh data mengenai variabel yang diteliti untuk menjawab rumusan masalah. Menurut (R. Setiawan, 2014) metode kuantitatif merupakan penelitian yang sifatnya dapat dihitung jumlahnya dengan menggunakan metode statistik.

Jenis penelitian yang digunakan ialah Explanatory Research yaitu penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antara variabel bebas yaitu kompensasi dan kepemimpinan transformasional islami terhadap kinerja SDM Islami dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti yang kemudian akan ditarik kesimpulan. Populasi juga dapat diartikan sebagai gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian oleh peneliti. Populasi yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini adalah pemilik UKM Batik yang ada di Kota Semarang yang berjumlah 211 orang.

Sampel merupakan objek/subjek yang merupakan bagian dari populasi, hal ini akan memprediksi keberadaan populasi. Dalam menentukan besar sampel yang akan diambil menggunakan rumus Slovin :

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

Keterangan :

n = Besar Sampel

N = Besar Populasi

e = Margin of error atau batas toleransi kesalahan

Dalam rumus ini peneliti menggunakan margin of error sebesar 10% maka perhitungannya sebagai berikut :

$$n = \frac{211}{1 + 211 \times 10\%^2}$$

$$n = 67.8 \text{ atau dibulatkan } 98$$

Dari perhitungan pengambilan sampel dari 211 populasi pada margin of error 10%. Maka besar sampel minimal dari penelitian ini adalah 98.

Kemudian, terdapat teknik sampling yang akan digunakan yaitu Purposive Sampling. Purposive sampling itu sendiri diartikan sebagai teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Pertimbangan karakteristik dari responden dalam penelitian ini yang akan dipilih berdasarkan lama usahanya yang sudah beroperasi minimal 1 tahun.

### **3.3 Sumber dan Jenis Data**

Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis data, meliputi :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari observasi langsung dan kuesioner yang disebar (Nurchayani & Adnyani, 2016).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berupa laporan yang telah dibuat oleh perusahaan seperti sejarah perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, serta klasifikasi kinerja berdasarkan kualitas dan kuantitas (Nurchayani & Adnyani, 2016).

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden melalui metode kuesioner yaitu kumpulan pertanyaan yang diberikan kepada objek penelitian yang akan memberikan respon yang sesuai dengan bentuk tertulis. Data primer didapat dari penyebaran kuesioner dan observasi langsung pada objek penelitian.



## 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung yang dapat menunjang dan melengkapi data primer, yaitu dari dokumen-dokumen yang memuat data-data yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder didapat dari data didalam objek penelitian maupun data diluar objek penelitian.

### 3.5 Variabel dan Indikator

Tabel 3. 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompensasi	Kompensasi merupakan pemberian balas jasa kepada karyawan yang berupa uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kompensasi langsung<ol style="list-style-type: none"><li>a. Gaji</li><li>b. Insentif</li></ol></li><li>2. Kompensasi tidak langsung<ol style="list-style-type: none"><li>a. Asuransi kesehatan</li><li>b. Tunjangan transport</li><li>c. Tunjangan cuti</li><li>d. Tunjangan rekreasi</li><li>e. Tunjangan hari raya</li></ol></li></ol> <p>(Riana et al., 2016)</p>
Kepemimpinan Transformasional Islami	Kepemimpinan transformasional islami merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahannya agar termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi dari apa	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Karisma</li><li>2. Inspirasi</li><li>3. Konsiderasi individu</li><li>4. Stimulasi intelektual</li></ol> <p>(Kartikaningdyah &amp; Utami, 2017).</p>

		yang semula mereka lakukan tetapi tetap berlandaskan dengan kepercayaan nya kepada sang pencipta dan tetap berpegang teguh kepada Al-Quran dan Hadist.	
Kepuasan Kerja		Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya yang dimana sikap itu timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Puas terhadap pekerjaan sendiri</li> <li>2. Puas terhadap sistem pembayaran</li> <li>3. Puas terhadap promosi</li> <li>4. Puas terhadap teman sekerja</li> <li>5. Puas terhadap atasan.</li> </ol> <p>(Kartikaningdyah &amp; Utami, 2017).</p>
Kinerja Islami	SDM	Kinerja SDM Islami merupakan pencapaian hasil kerja sumber daya manusia yang menjadi pendorong agar tercapainya suatu perubahan budaya dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang bepegang teguh pada Al-Quran dan Hadist dengan tujuan untuk	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Niat dalam bekerja</li> <li>2. Amanah</li> <li>3. Hasil dari bekerja</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Kerjasama. (Chanzanagh &amp; Akbarnejad, 2011)</li> </ol>

	berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi selama periode waktu yang telah ditentukan.	
--	--	--

### 3.6 Teknik Analisis

Dalam penelitian ini terdapat beberapa analisis yang digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transformasional islami terhadap kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja. Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif disebut memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata atau mean, standar deviasi, varian, maksimum dan minimum, sum, range, kurtosis serta skewness atau kemencengan distribusi (Ghozali, 2011: 19). Analisis ini juga disebut sebagai teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

#### 3.6.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu bentuk analisis yang menggunakan angka-angka serta perhitungan menggunakan metode statistic tertentu (Ghozali, 2011). Data kuantitatif harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah analisis program SPSS.

## **3.7 Uji Instrumen**

### **3.7.1 Uji Validitas**

Mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Penelitian ini dalam uji validitas menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Koefisien korelasi Pearson dipakai untuk pengujian ini. Variabel dapat dikatakan valid jika nilai  $\text{Sig} < 0.05$ .

### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut (R. Setiawan, 2014) reliabilitas adalah keterandalan suatu indikator yang digunakan untuk melihat konsistensi atau stabilitas jawaban seseorang dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitasnya menggunakan software SPSS, dengan uji statistik pada SPSS pada kolom Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Perolehan nilai Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,60$  (Ghozali, 2009).

## **3.8 Uji Asumsi Klasik**

### **3.8.1 Uji Multikolinieritas**

Menurut (Ghozali, 2009) uji multikolinieritas dilakukan guna menguji apakah dalam model regresi yang diuji ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat Perolehan nilai VIF pada variabel independen, jika Perolehan nilai VIF  $< 10$ , maka variabel penelitian dinyatakan data tidak terdapat permasalahan multikolinieritas.

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual yang ada. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji glejser. (Ghozali, 2009).

### 3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna menguji dalam model regresi penelitian apakah terdapat, variabel pengganggu/residual berdistribusi normal. Seperti dalam uji t dan F mengasumsikan bila nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini tidak terpenuhi maka uji statistik tidak valid untuk dilakukan pada penelitian dengan jumlah sampel kecil. Ada 2 cara dalam mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal/tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Nilai residual berdistribusi normal jika  $p > 0,05$  (Ghozali, 2009).

## 3.9 Path Analisis

Path Analisis dapat dilakukan untuk melihat pengaruh variabel intervening pada hubungan independen dan variabel dependen (Ghozali, 2009). Sebelum dilakukan uji ini, untuk mendapatkan koefisien jalur dilakukan regresi variabel independen terhadap variabel mediasi. Terdapat tiga koefisien jalur yaitu :

- a.  $P_1$  = koefisien jalur variabel independen terhadap variabel dependen
- b.  $P_2$  = koefisien jalur variabel independen terhadap variabel intervening

- c.  $P_3$  = koefisien jalur tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen

Koefisien jalur dihitung dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam hal ini ada dua persamaan tersebut adalah :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \quad (1)$$

Keterangan :

- $\beta_1$  = koefisien jalur dari kompensasi  
 $X_1$  = kompensasi  
 $B_2$  = koefisien jalur dari kompensasi  
 $X_2$  = kepemimpinan transformasional islami  
 $e_1$  = nilai kekeliruan taksiran standar (standar error)

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e_2 \quad (2)$$

Keterangan :

- $Y_2$  = kinerja SDM Islami  
 $\beta_1$  = koefisien jalur dari kompensasi  
 $X_1$  = kompensasi  
 $X_2$  = kepemimpinan transformasional islami  
 $\beta_2$  = koefisien jalur kepemimpinan transformasional islami  
 $Y_1$  = kepuasan kerja  
 $\beta_3$  = koefisien jalur kepuasan kerja  
 $e_2$  = nilai kekeliruan taksiran standar (standar error)



### 3.10 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya yaitu dengan menunjukkan seberapa jauh dari pengaruh satu variabel dependen secara individual dalam menerangkan berbagai variasi variabel independen (Ghozali, 2011). Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

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 yaitu 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. Jika tingkat signifikansi < 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b. Jika tingkat signifikansi > 5%,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### 3.11 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.(Ghozali, 2007).

Digunakan untuk mengukur persentase variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X). Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan rumus :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

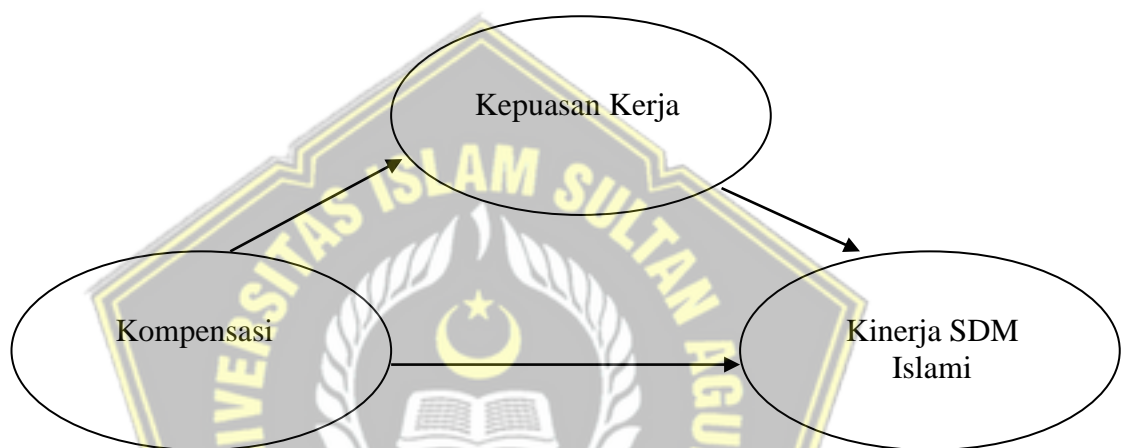
Dalam penelitian ini dalam menguji determinasi menggunakan software SPSS dengan hasil melihat pada tabel Model Summary pada kolom R Square(R<sup>2</sup>). Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini digunakan dalam persen (%). Jadi hasilnya dikalikan 100%.

### **3.12 Uji Sobel**

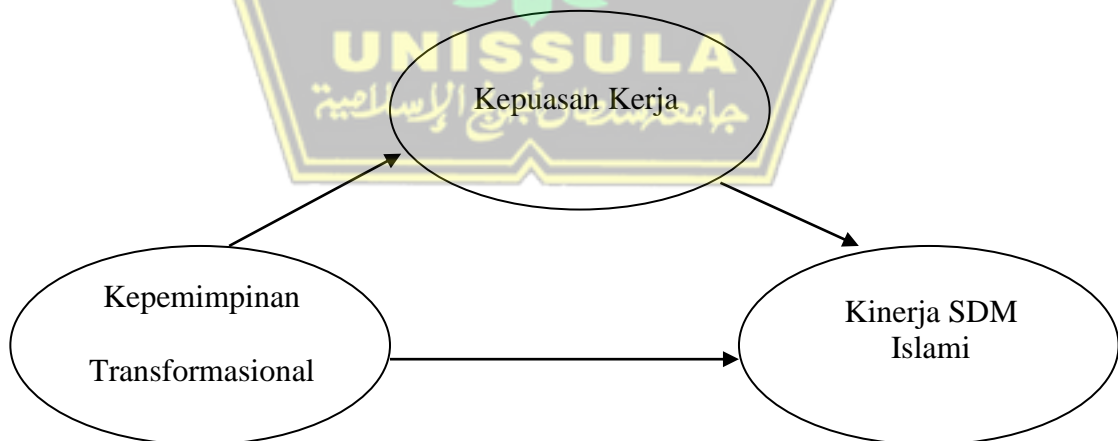
Variabel intervening merupakan variabel yang secara teori dapat mempengaruhi variabel independen dengan dependen sebagai hubungan tidak langsung dan tidak dapat diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalur / variabel antara pada variabel independen dengan variabel dependen, sehingga hubungan antara variabel independen menjadi tidak langsung mempengaruhi berubahnya.

Intervening merupakan variabel antara yang dapat berguna dalam memediasi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Agar dapat menguji pengaruh variabel mediasi dilakukan dengan menggunakan Analisis Sobel. Analisis sobel merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediator yaitu kompensasi terhadap kinerja SDM islami. Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan Uji Sobel (Sobel

Test). Uji Sobel menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependent (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Pengaruh tidak langsung X ke Y2 melalui Y1 dihitung dengan cara mengalikan jalur X - Y1 (a) dengan jalur Y- Y2 (b) atau ab. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka perlu dilakukan perhitungan nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :



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



**Gambar 3. 2**  
**Uji Sobel Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami**

Jadi Koefisien  $ab = (c-c_1)$ , dimana  $c$  adalah pengaruh  $X$  terhadap  $Y_2$  tanpa mengontrol  $Y_1$ , sedangkan  $c_1$  adalah koefisien pengaruh  $X$  terhadap  $Y_2$  setelah mengontrol  $Y_1$ . Standar error koefisien  $a$  dan  $b$  ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standar error tidak langsung (indirect effect)  $S_{ab}$  dihitung dengan rumus berikut ini :

$$S_{ab} = \sqrt{a^2sb^2 + b^2sa^2 + sa^2sb^2}$$

Dimana:

$a$  = Koefisien korelasi  $XY_1$

$b$  = Koefisien korelasi  $Y_1Y_2$

$ab$  = Hasil kali Koefisien korelasi  $X$   $Y_1$  dengan Koefisien korelasi  $Y_1$   $Y_2$

$S_a$  = Standar error koefisien  $a$

$S_b$  = Standar error koefisien  $b$

$S_{ab}$  = Standar error tidak langsung (indirect effect)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai  $t$  dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut:

Nilai  $t$  hitung dibandingkan dengan  $t$  tabel dan jika  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Responden Penelitian

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner kepada Pemilik UKM Batik di Kota Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 98 responden, maka responden dapat dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

##### 4.1.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4. 1  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki – Laki	33	33%
2	Perempuan	65	67%
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2021 (Lampiran 2)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 33%, dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 65 responden dengan persentase sebesar 67%. Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 65 responden dengan persentase sebesar 67%. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah pemilik UKM Batik di Kota Semarang lebih didominasi perempuan dengan persentase

sebesar 67%, hal ini dikarenakan wanita yang dulu nya tidak bekerja tetapi mempunyai keterampilan dalam membatik sehingga dapat mengembangkan potensi pada diri mereka sesuai dengan hobi dan keahlian mereka.

#### 4.1.2 Responden berdasarkan Usia

Sebaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Responden	Persentase
1	30-40 tahun	39	40%
2	40-50 tahun	59	60%
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer diolah, 2021 (Lampiran 2)*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan usia 30-40 tahun sebanyak 39 responden dengan persentase sebesar 40%, dan responden dengan usia 40-50 tahun sebanyak 59 responden dengan persentase sebesar 60%. Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 40-50 tahun dengan jumlah sebanyak 59 responden dengan persentase sebesar 60%. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah pemilik UKM Batik di Kota Semarang lebih didominasi usia 40-50 tahun dengan persentase sebesar 60%, hal ini dikarenakan usia pemilik UKM Batik di Kota Semarang diatas 40 tahun.



#### 4.1.3 Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMA	58	60%
2	Sarjana	40	40%
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer diolah, 2021 (Lampiran 2)*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 58 responden dengan persentase sebesar 60%, dan responden dengan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 40%. Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 58 responden dengan persentase sebesar 60%. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah pemilik UKM Batik di Kota Semarang lebih didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMA dengan persentase sebesar 60%, hal ini dikarenakan bahwa pemilik UKM Batik di Kota Semarang dikelola oleh lulusan SMA.

#### 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban

responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden, maupun dalam angka persentase terhadap item-item variabel penelitian.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 4.2.1 Variabel Kompensasi (X1)

**Tabel 4. 4**  
**Distribusi Frekuensi Item Variabel Kompensasi (X1)**

Item	Jawaban Responden									
	1		2		3		4		5	
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	%	0	%	18	18,4%	59	60,2%	21	21,4%
X1.2	0	%	4	4,9%	30	30,6%	55	56,1%	9	9,2%
X1.3	0	%	3	3,1%	26	26,6%	57	58,2%	12	12,2%
X1.4	0	%	3	3,1%	22	22,4%	44	44,9%	29	29,6%
X1.5	0	%	1	1,1%	9	9,2%	61	62,2%	27	27,6%
X1.6	0	%	1	1,1%	14	14,2%	39	39,8%	44	44,9%
X1.7	0	%	0	%	9	9,2%	61	62,2%	28	28,6%
X1.8	0	%	1	1,1%	21	21,4%	36	36,8%	40	40,1%
X1.9	0	%	1	1,1%	14	14,3%	49	50,0%	34	34,7%
X1.10	0	%	2	2,1%	34	34,7%	44	44,8%	18	18,3%
X1.11	0	%	0	%	42	42,9%	40	40,8%	16	16,3%
X1.12	0	%	2	2,1%	27	27,5%	57	58,1%	12	12,2%
X1.13	0	%	0	%	21	21,4%	39	39,8%	38	38,8%
X1.14	0	%	0	%	19	19,4%	58	59,2%	21	21,4%
X1.15	0	%	2	2,0%	60	61,2%	36	36,7%	0	%
X1.16	0	%	11	11,2%	11	11,2%	69	70,4%	7	7,1%
X1.17	0	%	5	5,1%	18	18,3%	63	64,3%	12	12,2%
X1.18	0	%	3	3,1%	41	41,8%	32	32,7%	22	22,4%

X1.19	0	%	1	1,0%	32	32,7%	40	40,8%	25	25,5%
X1.20	0	%	1	1,0%	21	21,4%	46	46,9%	30	30,6%
X1.21	0	%	0	%	21	21,4%	39	39,8%	38	38,8%

Sumber : data diolah, 2021 (Lampiran 3)

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) untuk item besar gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (X1.1) dari 98 responden, sebanyak 18 responden (18,4%) menjawab cukup setuju, 59 responden (60,2%) menjawab setuju, dan 21 responden (21,4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (81,6%) menyatakan setuju bahwa besar gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X1.2) untuk item gaji pokok yang diberikan telah memenuhi kebutuhan pokok karyawan, dari 98 responden sebanyak 4 responden (4,9%) menjawab tidak setuju, 30 responden (30,6%) menjawab cukup setuju, 55 responden (56,1%) menjawab setuju, dan 9 responden (9,2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (65,3%) menyatakan setuju bahwa gaji pokok yang diberikan telah memenuhi kebutuhan pokok karyawan.

Pada item (X1.3) untuk item gaji pokok yang diberikan selalu tepat waktu, dari 98 responden sebanyak 3 responden (3,1%) menjawab tidak setuju, 26 responden (26,6%) menjawab cukup setuju, 57 responden (58,2%) menjawab setuju, dan 12 responden (12,2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan

bahwa sebagian besar responden (70,4%) menyatakan setuju bahwa gaji pokok yang diberikan selalu tepat waktu.

Pada item (X1.4) untuk item upah insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja seorang karyawan, dari 98 responden sebanyak 3 responden (3,1%) menjawab tidak setuju, 22 responden (22,4%) menjawab cukup setuju, 44 responden (44,9%) menjawab setuju, dan 29 responden (29,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (74,5%) menyatakan setuju bahwa upah insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja seorang karyawan.

Pada item (X1.5) untuk item upah insentif yang diberikan dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja, dari 98 responden sebanyak 1 responden (1,1%) menjawab tidak setuju, 9 responden (9,2%) menjawab cukup setuju, 61 responden (62,2%) menjawab setuju, dan 27 responden (27,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (89,8%) menyatakan setuju bahwa upah insentif yang diberikan dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja.

Pada item (X1.6) untuk item upah insentif yang diberikan dapat dijadikan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, dari 98 responden sebanyak 1 responden (1,1%) menjawab tidak setuju, 14 responden (14,2%) menjawab cukup setuju, 39 responden (39,8%) menjawab setuju, dan 44 responden (44,9%) menjawab sangat setuju.

Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (84,7%) menyatakan setuju bahwa upah insentif yang diberikan dapat dijadikan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada item (X1.7) untuk item asuransi kesehatan yang diberikan dapat membuat karyawan merasa tenang dan aman, dari 98 responden sebanyak 9 responden (9,2%) menjawab cukup setuju, 61 responden (62,2%) menjawab setuju, dan 28 responden (28,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (90,8%) menyatakan setuju bahwa asuransi kesehatan yang diberikan dapat membuat karyawan merasa tenang dan aman.

Pada item (X1.8) untuk item diperolehnya asuransi kesehatan yang diberikan dapat menjamin kesehatan karyawan, dari 98 responden sebanyak 1 responden (1,1%) menjawab tidak setuju, 21 responden (21,4%) menjawab cukup setuju, 36 responden (36,8%) menjawab setuju, dan 40 responden (40,1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (76,9%) menyatakan setuju bahwa diperolehnya asuransi kesehatan yang diberikan dapat menjamin kesehatan karyawan.

Pada item (X1.9) untuk item diperolehnya asuransi kesehatan yang diberikan dapat digunakan sepanjang masa kontrak kerja, dari 98 responden sebanyak 1 responden (1,1%) menjawab tidak setuju, 14 responden (14,3%) menjawab cukup setuju, 49 responden (50,0%) menjawab setuju, dan 34 responden (34,7%) menjawab sangat setuju.

Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (84,7%) menyatakan setuju bahwa diperolehnya asuransi kesehatan yang diberikan dapat digunakan sepanjang kontrak kerja.

Pada item (X1.10) untuk item tunjangan transport yang diberikan dapat digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan karyawan, dari 98 responden sebanyak 2 responden (2,1%) menjawab tidak setuju, 34 responden (34,7%) menjawab cukup setuju, 44 responden (44,9%) menjawab setuju, dan 18 responden (18,3%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (63,2%) menyatakan setuju bahwa tunjangan transport yang diberikan dapat digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan karyawan.

Pada item (X1.11) untuk item diperolehnya tunjangan transport yang memadai, dari 98 responden sebanyak 42 responden (42,9%) menjawab cukup setuju, 40 responden (40,8%) menjawab setuju, dan 16 responden (16,3%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (57,1%) menyatakan setuju bahwa diperolehnya tunjangan transport yang memadai.

Pada item (X1.12) untuk item digunakannya tunjangan transport selama masa kontrak kerja, dari 98 responden sebanyak 2 responden (2,1%) menjawab tidak setuju, 27 responden (27,5%) menjawab cukup setuju, 57 responden (58,1%) menjawab setuju, dan 12 responden (12,2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat



dikatakan bahwa sebagian besar responden (70,3%) menyatakan setuju bahwa digunakannya tunjangan transport selama masa kontrak kerja.

Pada item (X1.13) untuk item perasaan senang dengan adanya asuransi yang diberikan, dari 98 responden sebanyak 21 responden (21,4%) menjawab cukup setuju, 39 responden (39,8%) menjawab setuju, dan 38 responden (38,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (78,6%) menyatakan setuju bahwa perasaan senang dengan adanya asuransi yang diberikan.

Pada item (X1.14) untuk item dapat digunakannya tunjangan cuti untuk pemenuhan kebutuhan yang mendesak, dari 98 responden sebanyak 19 responden (19,4%) menjawab cukup setuju, 58 responden (59,2%) menjawab setuju, dan 21 responden (21,4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar (80,6%) responden menyatakan setuju bahwa dapat digunakannya tunjangan cuti untuk pemenuhan kebutuhan yang mendesak.

Pada item (X1.15) untuk item perasaan tunjangan cuti yang diberikan cukup memadai, dari 98 responden sebanyak 2 responden (2,0%) menjawab tidak setuju, 60 responden (61,2%) menjawab cukup setuju, dan 36 responden (36,7%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa perasaan tunjangan cuti yang diberikan cukup memadai.

Pada item (X1.16) untuk item perasaan senang dengan adanya tunjangan rekreasi yang diberikan, dari 98 responden sebanyak 11 responden (11,2%) menjawab tidak setuju, 11 responden (11,2%) menjawab cukup setuju, 69 responden (70,4%) menjawab setuju, dan 7 responden (7,1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (77,5%) menyatakan setuju bahwa perasaan senang dengan adanya tunjangan rekreasi yang diberikan.

Pada item (X1.17) untuk item perasaan tunjangan rekreasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dari 98 responden sebanyak 5 responden (5,1%) menjawab tidak setuju, 18 responden (18,3%) menjawab cukup setuju, 63 responden (64,3%) menjawab setuju, dan 12 responden (12,2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (76,5%) menyatakan setuju bahwa perasaan tunjangan rekreasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada item (X1.18) untuk item perasaan tunjangan rekreasi diterima setiap kali bisnis mencapai laba yang telah melebihi target, dari 98 responden sebanyak 3 responden (3,1%) menjawab tidak setuju, 41 responden (41,8%) menjawab cukup setuju, 32 responden (32,7%) menjawab setuju, dan 22 responden (22,4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar

responden (55,1%) menyatakan setuju bahwa perasaan tunjangan rekreasi diterima setiap kali bisnis mencapai laba yang telah melebihi target.

Pada item (X1.19) untuk item merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan, dari 98 responden sebanyak 1 responden (1,0%) menjawab tidak setuju, 32 responden (32,7%) menjawab cukup setuju, 40 responden (40,8%) menjawab setuju, dan 25 responden (25,5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (66,3%) menyatakan setuju bahwa merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.

Pada item (X1.20) untuk item merasa tunjangan yang diberikan selalu tepat waktu, dari 98 responden sebanyak 1 responden (1,0%) menjawab tidak setuju, 21 responden (21,4%) menjawab cukup setuju, 46 responden (46,9%) menjawab setuju, dan 30 responden (30,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (77,5%) menyatakan setuju bahwa merasa tunjangan yang diberikan selalu tepat waktu.

Pada item (X1.21) untuk item perasaan senang dengan adanya tunjangan hari raya yang diberikan, dari 98 responden sebanyak 21 responden (21,4%) menjawab cukup setuju, 39 responden (39,8%) menjawab setuju, dan 38 responden (38,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar

responden (78,6%) menyatakan setuju bahwa perasaan senang dengan adanya tunjangan hari raya yang diberikan.

Terdapat 3 sampai 4 responden yang memilih tidak setuju pada indikator gaji, hal ini disebabkan karena responden tersebut merasa tidak memberikan gaji pokok yang dapat memenuhi semua kebutuhan karyawan dan responden merasa terkadang terlambat memberikan gaji kepada karyawan. Kemudian terdapat 1 sampai 3 responden yang memilih tidak setuju pada indikator insentif, hal ini disebabkan karena responden tersebut merasa upah insentif yang diberikan tidak dapat menjadi faktor dan pelopor yang dapat meningkatkan semangat kerja seorang karyawan. Selanjutnya terdapat 1 responden yang memilih tidak setuju pada indikator asuransi kesehatan, hal ini disebabkan karena responden tersebut merasa asuransi kesehatan yang diberikan tidak dapat menjamin kesehatan karyawan dan asuransi kesehatan yang diberikan tidak dapat digunakan oleh seorang karyawan sepanjang masa kontrak kerjanya. Selain itu, terdapat 2 responnden yang tidak setuju pada indikator tunjangan transport, hal ini disebabkan karena responden merasa tunjangan transport yang diberikan tidak dapat digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan karyawan dan tidak dapat digunakan oleh karyawan selama masa kontrak kerja. Kemudian terdapat 2 responden yang tidak setuju pada indikator tunjangan cuti, hal ini disebabkan karena responden merasa rasa tunjangan cuti yang diberikan tidak cukup memadai. Selanjutnya terdapat 3 sampai 11 responden yang memilih

tidak setuju pada indikator tunjangan rekreasi, hal ini disebabkan karena responden merasa tunjangan rekreasi yang diberikan tidak dapat membuat karyawan merasa senang dan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu terdapat 1 responden yang tidak setuju pada indikator tunjangan hari raya, hal ini disebabkan karena responden merasa tunjangan hari raya yang diberikan belum sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pemilik UKM Batik di Kota Semarang menyatakan bahwa kompensasi sangatlah penting bagi suatu bisnis.

#### 4.2.2 Variabel Kepemimpinan Transformasional Islami (X2)

Tabel 4. 5  
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepemimpinan Transformasional Islami (X2)

Item	Jawaban Responden									
	1		2		3		4		5	
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	%	0	%	9	9,2%	61	62,2%	28	28,6%
X2.2	0	%	0	%	9	9,2%	62	63,3%	27	27,6%
X2.3	0	%	0	%	25	25,5%	24	24,5%	49	50,0%
X2.4	0	%	0	%	8	8,2%	52	53,1%	38	38,8%
X2.5	0	%	0	%	10	10,2%	58	59,2%	30	30,6%
X2.6	0	%	0	%	7	7,1%	61	62,2%	30	30,6%
X2.7	0	%	3	3,1%	11	11,2%	56	57,1%	28	28,6%
X2.8	0	%	0	%	6	6,1%	67	68,4%	25	25,5%
X2.9	0	%	4	4,1%	22	22,4%	40	40,8%	32	32,7%
X2.10	0	%	5	5,1%	27	27,6%	30	30,6%	36	36,7%

X2.11	0	%	2	2,0%	22	22,4%	57	58,2%	17	17,3%
X2.12	0	%	2	2,0%	30	30,6%	43	43,9%	23	23,5%

Sumber : data diolah, 2021 (Lampiran 3)

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional islami (X2) untuk item karisma merupakan sifat pemimpin yang baik (X2.1) dari 98 responden, sebanyak 9 responden (9,2%) menjawab cukup setuju, 61 responden (62,2%) menjawab setuju, dan 28 responden (28,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (90,8%) menyatakan setuju bahwa karisma merupakan sifat pemimpin yang baik.

Pada item (X2.2) untuk item pemimpin yang peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja bawahannya, oleh karena itu pemimpin siap memberikan motivasi kepada bawahan agar tetap fokus dalam bekerja, dari 98 responden sebanyak 9 responden (9,2%) menjawab cukup setuju, 62 responden (63,3%) menjawab setuju, dan 27 responden (27,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (90,9%) menyatakan setuju bahwa pemimpin yang peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja bawahannya, oleh karena itu pemimpin siap memberikan motivasi kepada bawahan agar tetap fokus dalam bekerja.

Pada item (X2.3) untuk item pemimpin selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya, dari 98 responden sebanyak 25 responden (25,5%) menjawab cukup setuju, 24 responden (24,5%) menjawab setuju, dan 49 responden (50,0%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan



data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (74,5%) menyatakan setuju bahwa pemimpin selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Pada item (X2.4) untuk item pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri bawahannya untuk dapat menyelesaikan tugasnya dalam mencapai tujuan, dari 98 responden sebanyak 8 responden (8,2%) menjawab cukup setuju, 52 responden (53,1%) menjawab setuju, dan 38 responden (38,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (91,9%) menyatakan setuju bahwa pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri bawahannya untuk dapat menyelesaikan tugasnya dalam mencapai tujuan.

Pada item (X2.5) untuk item pemimpin menganggap bawahannya sebagai partner dalam bekerja, dari 98 responden sebanyak 10 responden (10,2%) menjawab cukup setuju, 58 responden (59,2%) menjawab setuju, dan 30 responden (30,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (89,8%) menyatakan setuju bahwa pemimpin menganggap bawahannya sebagai partner dalam bekerja.

Pada item (X2.6) untuk item pemimpin selalu memberikan motivasi agar bawahannya meningkatkan kinerja dalam bekerja, dari 98 responden sebanyak 7 responden (7,1%) menjawab cukup setuju, 61 responden (62,2%) menjawab setuju, dan 30 responden (30,6%)

menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (92,8%) menyatakan setuju bahwa pemimpin selalu memberikan motivasi agar bawahannya meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Pada item (X2.7) untuk item pemimpin selalu mendengarkan saran-saran yang diberikan oleh bawahan, dari 98 responden sebanyak 3 responden (3,1%) menjawab tidak setuju, 11 responden (11,2%) menjawab cukup setuju, 56 responden (57,1%) menjawab setuju, dan 28 responden (28,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (85,7%) menyatakan setuju bahwa pemimpin selalu mendengarkan saran-saran yang diberikan oleh bawahan.

Pada item (X2.8) untuk item pemimpin memberikan dukungan agar bawahan lebih semangat dalam bekerja, dari 98 responden sebanyak 6 responden (6,1%) menjawab cukup setuju, 67 responden (68,4%) menjawab setuju, dan 25 responden (25,5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (93,9%) menyatakan setuju bahwa pemimpin memberikan dukungan agar bawahannya lebih semangat dalam bekerja.

Pada item (X2.9) untuk item pemimpin memberikan perhatian khusus pada pertumbuhan prestasi karyawan, dari 98 responden sebanyak 4 responden (4,1%) menjawab tidak setuju, 22 responden (22,4%) menjawab cukup setuju, 40 responden (40,8%) menjawab

setuju, dan 32 responden (32,7%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (72,5%) menyatakan setuju bahwa pemimpin memberikan perhatian khusus pada pertumbuhan prestasi karyawan.

Pada item (X2.10) untuk item pemimpin dapat mengatasi setiap hambatan yang dihadapi, dari 98 responden sebanyak 5 responden (5,1%) menjawab tidak setuju, 27 responden (27,6%) menjawab cukup setuju, 30 responden (30,6%) menjawab setuju, dan 36 responden (36,7%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (67,3%) menyatakan setuju bahwa pemimpin dapat mengatasi setiap hambatan yang dihadapi.

Pada item (X2.11) untuk item pemimpin mendorong karyawan untuk mengungkapkan gagasan dan pendapatnya, dari 98 responden sebanyak 2 responden (2,0%) menjawab tidak setuju, 22 responden (22,4%) menjawab cukup setuju, 57 responden (58,2%) menjawab setuju, dan 17 responden (17,3%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (77,5%) menyatakan setuju bahwa pemimpin mendorong karyawan untuk mengungkapkan gagasan dan pendapatnya.

Pada item (X2.12) untuk item pemimpin memahami sudut pandang karyawan, dari 98 responden sebanyak 2 responden (2,0%) menjawab tidak setuju, 30 responden (30,6%) menjawab cukup setuju, 43 responden (43,9%) menjawab setuju, dan 23 responden (23,5%)

menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (67,4%) menyatakan setuju bahwa pemimpin memahami sudut pandang karyawan.

Terdapat 3 sampai 4 responden yang memilih tidak setuju pada indikator konsiderasi individu, hal ini disebabkan karena responden tersebut merasa terkadang tidak mendengarkan saran-saran yang diberikan oleh bawahan dan terkadang tidak memberikan perhatian khusus pada pertumbuhan prestasi karyawan. Kemudian terdapat 2 sampai 5 responden yang memilih tidak setuju pada indikator stimulasi intelektual, hal ini disebabkan karena responden tersebut merasa terkadang tidak dapat mengatasi setiap hambatan yang dihadapi, dan belum bisa memahami sudut pandang karyawan.

#### 4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

**Tabel 4. 6**  
**Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (Y1)**

Jawaban Responden										
Item	1		2		3		4		5	
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	0	%	0	%	10	10,2%	73	74,4%	15	15,3%
Y1.2	0	%	0	%	25	25,5%	24	24,4%	49	50,0%
Y1.3	0	%	0	%	18	18,3%	61	62,2%	19	19,3%
Y1.4	0	%	0	%	5	5,1%	58	59,2%	35	35,7%
Y1.5	0	%	0	%	13	13,3%	46	46,9%	39	39,8%
Y1.6	0	%	12	12,2%	16	16,3%	35	35,7%	35	35,7%
Y1.7	0	%	1	1,0%	21	21,4%	50	51,0%	26	26,5%
Y1.8	0	%	6	6,1%	14	14,2%	58	59,2%	20	20,4%

Y1.9	0	%	1	1,0%	25	25,5%	44	44,9%	28	28,6%
Y110	0	%	1	1,0%	23	23,5%	55	56,1%	19	19,4%
Y1.11	0	%	5	5,1%	23	23,5%	44	44,9%	26	26,5%
Y1.12	0	%	4	4,1%	12	12,2%	59	60,2%	23	23,5%
Y1.13	0	%	0	%	18	18,4%	61	62,2%	19	19,4%
Y1.14	0	%	1	1,1%	32	32,6%	40	40,8%	25	25,5%
Y1.15	0	%	0	%	20	20,4%	56	57,1%	22	22,4%

Sumber : data diolah, 2021 (Lampiran 3)

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Y1) untuk item bekerja sesuai dengan keahliannya (Y1.1) dari 98 responden, sebanyak 3 responden (3,1%) menjawab tidak setuju, 10 responden (10,2%) menjawab cukup setuju, 73 responden (74,4%) menjawab setuju, dan 15 responden (15,3%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (89,7%) menyatakan setuju bahwa bekerja sesuai dengan keahliannya.

Pada item (Y1.2) untuk item pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dari 98 responden sebanyak 25 responden (25,5%) menjawab cukup setuju, 24 responden (24,4%) menjawab setuju, dan 49 responden (50,0%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (74,4%) menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikannya..

Pada item (Y1.3) untuk item perasaan bangga terhadap pekerjaannya saat ini, dari 98 responden sebanyak 3 responden (3,1%) menjawab tidak setuju, 18 responden (18,3%) menjawab cukup setuju,

61 responden (62,2%) menjawab cukup setuju, dan 19 responden (19,3%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (81,5%) menyatakan setuju bahwa perasaan bangga terhadap pekerjaannya saat ini.

Pada item (Y1.4) untuk item pembayaran yang diterima selalu tepat waktu, dari 98 responden sebanyak 5 responden (5,1%) menjawab cukup setuju, 58 responden (59,2%) menjawab setuju, dan 35 responden (35,7%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (94,9%) menyatakan setuju bahwa pembayaran yang diterima selalu tepat waktu.

Pada item (Y1.5) untuk item pembayaran yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dari 98 responden sebanyak 13 responden (13,3%) menjawab cukup setuju, 46 responden (46,9%) menjawab setuju, dan 39 responden (39,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (76,7%) menyatakan setuju bahwa pembyaaran yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (Y1.6) untuk item perasaan kebingungan tentang sysetm pembayaran, dari 98 responden sebanyak 12 responden (12,2%) menjawab tidak setuju, 16 responden (16,3%) menjawab cukup setuju, 35 responden (35,7%) menjawab setuju, dan 35 responden (35,7%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan



bahwa sebagian besar responden (71,4%) menyatakan setuju bahwa perasaan kebingungan tentang sistem pembayarannya.

Pada item (Y1.7) untuk item perasaan senang saat ada kenaikan jabatan, dari 98 responden sebanyak 1 responden (1,0%) menjawab tidak setuju, 21 responden (21,4%) menjawab cukup setuju, 50 responden (51,0%) menjawab setuju, dan 26 responden (26,5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (77,5%) menyatakan setuju bahwa perasaan senang saat ada kenaikan jabatan.

Pada item (Y1.8) untuk item merasa promosi selalu dilakukan saat perusahaan akan menaikkan kinerjanya, dari 98 responden sebanyak 6 responden (6,1%) menjawab tidak setuju, 14 responden (14,2%) menjawab cukup setuju, 58 responden (59,2%) menjawab setuju, dan 20 responden (20,4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (79,6%) menyatakan setuju bahwa merasa promosi selalu dilakukan saat perusahaan akan menaikkan kinerjanya.

Pada item (Y1.9) untuk item merasa promosi ditunjukkan kepada orang yang tepat, dari 98 responden sebanyak 1 responden (1,0%) menjawab tidak setuju, 25 responden (25,5%) menjawab cukup setuju, 44 responden (44,9%) menjawab setuju, dan 28 responden (28,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan

bahwa sebagian besar responden (73,5%) menyatakan setuju bahwa merasa promosi ditunjukkan kepada orang yang tepat.

Pada item (Y1.10) untuk item perasaan senang dengan rekan kerjanya, dari 98 responden sebanyak 1 responden (1,0%) menjawab tidak setuju, 23 responden (23,5%) menjawab cukup setuju, 55 responden (56,1%) menjawab setuju, dan 19 responden (19,4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (75,5%) menyatakan setuju bahwa perasaan senang dengan rekan kerjanya.

Pada item (Y1.11) untuk item semua rekan kerjanya dianggap sebagai saudara, dari 98 responden sebanyak 5 responden (5,1%) menjawab tidak setuju, 23 responden (23,5%) menjawab cukup setuju, 44 responden (44,9%) menjawab setuju, dan 26 responden (26,5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (71,4%) menyatakan setuju bahwa semua rekan kerjanya dianggap sebagai saudara.

Pada item (Y1.12) untuk item rekan kerja membuat tempat kerja semakin menyenangkan, dari 98 responden sebanyak 4 responden (4,1%) menjawab tidak setuju, 12 responden (12,2%) menjawab cukup setuju, 59 responden (60,2%) menjawab setuju, dan 23 responden (23,5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (83,7%) menyatakan setuju bahwa rekan kerja membuat tempat kerja semakin menyenangkan.

Pada item (Y1.13) untuk item perasaan senang dengan cara atasan saat memotivasi, dari 98 responden sebanyak 18 responden (18,4%) menjawab cukup setuju, 61 responden (62,2%) menjawab setuju, dan 19 responden (19,4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (81,6%) menyatakan setuju bahwa perasaan senang dengan cara atasan saat memotivasi.

Pada item (Y1.14) untuk item atasannya bertindak adil dan benar, dari 98 responden sebanyak 1 reaponden (1,1%) menjawab tidak setuju, 32 responden (32,6%) menjawab cukup setuju, 40 responden (40,8%) menjawab setuju, dan 25 responden (25,5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa atasannya bertindak adil dan benar.

Pada item (Y1.15) untuk item merasa atasannya bertindak adil dalam pemberian gaji, dari 98 responden sebanyak 20 responden (20,4%) menjawab cukup setuju, 56 responden (57,1%) menjawab setuju, dan 22 responden (22,4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa merasa atasannya bertindak adil dalam pemberian gaji.

Terdapat 12 responden yang memilih tidak setuju pada indikator puas terhadap sistem pembayaran, hal ini disebabkan karena responden tersebut merasa kebingungan dengan sistem pembayaran yang harus diberikan terkadang tidak stabil. Kemudian terdapat 1 sampai 6 responden yang memilih tidak setuju pada indikator puas terhadap

promosi, hal ini disebabkan karena responden tersebut merasa sistem promosi belum ditujukan kepada orang yang tepat. Selanjutnya terdapat 1 sampai 5 responden yang memilih tidak setuju pada indikator puas terhadap teman sekerja, hal ini disebabkan karena responden merasa rekan sekerja belum bisa membuat tempat bekerja menjadi menyenangkan. Selain itu terdapat 1 responden yang memilih tidak setuju pada indikator puas terhadap atasan, hal ini disebabkan karena responden merasa belum bisa bertindak adil dalam pemberian gaji.

#### 4.2.4 Variabel Kinerja SDM Iskami (Y2)

Tabel 4.7  
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja SDM Islami (Y2)

Item	Jawaban Responden									
	1		2		3		4		5	
	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y2.1	0	%	7	7,1%	9	9,1%	61	62,2%	28	28,5%
Y2.2	0	%	3	3,1%	5	5,1%	73	74,5%	17	17,3%
Y2.3	0	%	0	%	11	11,2%	58	59,2%	29	29,6%
Y2.4	0	%	1	1,0%	17	17,3%	42	42,9%	38	38,8%
Y2.5	0	%	1	1,0%	15	15,3%	45	45,9%	37	37,8%
Y2.6	0	%	0	%	13	13,3%	48	49,0%	37	37,8%
Y2.7	0	%	0	%	17	17,3%	58	59,2%	23	23,5%
Y2.8	0	%	3	3,1%	18	18,4%	47	48,0%	30	30,6%
Y2.9	0	%	2	2,0%	15	15,3%	54	55,1%	27	27,6%
Y2.10	0	%	2	2,0%	22	22,4%	55	56,1%	19	19,4%
Y2.11	0	%	0	%	29	29,6%	52	53,1%	17	17,3%
Y2.12	0	%	0	%	16	16,3%	57	58,2%	25	25,5%
Y2.13	0	%	0	%	21	21,4%	45	45,9%	32	32,7%

Y2.14	0	%	0	%	8	8,2%	63	64,3%	27	27,6%
Y2.15	0	%	0	%	21	21,4%	35	35,7%	42	42,9%

Sumber : data diolah, 2021 (Lampiran 3)

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel kinerja sdm islami (Y2) untuk item merasa dengan niat yang maksimal kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang ada (Y2.1) dari 98 responden sebanyak 7 responden (7,1%) menjawab tidak setuju, sebanyak 9 responden (9,1%) menjawab cukup setuju, 61 responden (62,2%) menjawab setuju, dan 28 responden (28,5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (90,7%) menyatakan setuju bahwa merasa dengan niat yang maksimal kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang ada.

Pada item (Y2.2) untuk item merasa semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan, dari 98 responden sebanyak 3 responden (3,1%) menjawab sangat tidak setuju, 5 responden (5,1%) menjawab tidak setuju, 73 responden (74,5%) menjawab cukup setuju, dan 17 responden (17,3%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (91,8%) menyatakan setuju bahwa merasa semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Pada item (Y2.3) untuk item merasa niat bekerja yang optimal membuatnya tidak menunda pekerjaannya, dari 98 responden sebanyak 11 responden (11,2%) menjawab cukup setuju, 58 responden (59,2%)

menjawab setuju, dan 29 responden (29,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (88,8%) menyatakan setuju bahwa merasa niat bekerja yang optimal membuatnya tidak menunda pekerjaannya.

Pada item (Y2.4) untuk item dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, dari 98 responden sebanyak 1 responden (1,0%) menjawab tidak setuju, 17 responden (17,3%) menjawab cukup setuju, 42 responden (42,9%) menjawab setuju, dan 38 responden (38,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (81,7%) menyatakan setuju bahwa dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.

Pada item (Y2.5) untuk item bekerja sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya, dari 98 responden sebanyak 1 responden (1,0%) menjawab tidak setuju, 15 responden (15,3%) menjawab cukup setuju, 45 responden (45,9%) menjawab setuju, dan 37 responden (37,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (83,7%) menyatakan setuju bahwa bekerja sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya.

Pada item (Y2.6) untuk item setiap melakukan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas atas hasil yang sesuai dengan target, dari 98 responden sebanyak 13 responden (13,3%) menjawab cukup setuju, 48 responden (49,0%) menjawab setuju, dan 37 responden (37,8%)



menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (86,8%) menyatakan setuju bahwa setiap melakukan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas atas hasil yang sesuai dengan target.

Pada item (Y2.7) untuk item selalu melakukan pekerjaan dengan teliti, dari 98 responden sebanyak 17 responden (17,3%) menjawab cukup setuju, 58 responden (59,2%) menjawab setuju, dan 23 responden (23,5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (82,7%) menyatakan setuju bahwa selalu melakukan pekerjaan dengan teliti.

Pada item (Y2.8) untuk item selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dari 98 responden sebanyak 3 responden (3,1%) menjawab tidak setuju, 18 responden (18,4%) menjawab cukup setuju, 47 responden (48,0%) menjawab setuju, dan 30 responden (30,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (78,6%) menyatakan setuju bahwa selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item (Y2.9) untuk item tahu bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik, dari 98 responden sebanyak 2 responden (2,0%) menjawab tidak setuju, 15 responden (15,3%) menjawab cukup setuju, 54 responden (55,1%) menjawab setuju, dan 27 responden (27,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan

bahwa sebagian besar responden (82,7%) menyatakan setuju bahwa tahu bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik.

Pada item (Y2.10) untuk item bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah serta secara adil, dari 98 responden sebanyak 2 responden (2,0%) menjawab tidak setuju, 22 responden (22,4%) menjawab cukup setuju, 55 responden (56,1%) menjawab setuju, dan 19 responden (19,4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (75,5%) menyatakan setuju bahwa bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah serta secara adil.

Pada item (Y2.11) untuk item selalu memberikan tugas kepada bawahannya dengan baik dan benar, dari 98 responden sebanyak 29 responden (29,6%) menjawab cukup setuju, 52 responden (53,1%) menjawab setuju, dan 17 responden (17,3%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (70,4%) menyatakan setuju bahwa selalu memberikan tugas kepada bawahannya dengan baik dan benar.

Pada item (Y2.12) untuk item selalu memberikan keadilan kepada bawahannya, dari 98 responden sebanyak 16 responden (16,3%) menjawab cukup setuju, 57 responden (58,2%) menjawab setuju, dan 25 responden (25,5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (83,7%) menyatakan setuju bahwa selalu memberikan keadilan kepada bawahannya.

Pada item (Y2.13) untuk item bisa bekerjasama dengan bawahannya dengan baik, dari 98 responden sebanyak 21 responden (21,4%) menjawab cukup setuju, 45 responden (45,9%) menjawab setuju, dan 32 responden (32,7%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (77,6%) menyatakan setuju bahwa bisa bekerjasama dengan bawahannya dengan baik.

Pada item (Y2.14) untuk item pemimpin tidak membatasi bawahannya untuk mengeksplor kreatifitas mereka, dari 98 responden sebanyak 8 responden (8,2%) menjawab cukup setuju, 63 responden (64,3%) menjawab setuju, dan 27 responden (27,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa pemimpin tidak membatasi bawahannya untuk mengeksplor kreatifitas mereka.

Pada item (Y2.15) untuk item lingkungan kerja mendorongnya agar lebih kreatif lagi, dari 98 responden sebanyak 21 responden (21,4%) menjawab cukup setuju, 35 responden (35,7%) menjawab setuju, dan 42 responden (42,9%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mendorongnya agar lebih kreatif lagi.

Terdapat 3 sampai 7 responden yang memilih tidak setuju pada indikator niat dalam bekerja, hal ini disebabkan karena responden merasa belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Kemudian terdapat 1 responden yang memilih tidak setuju pada indikator

amanah, hal ini disebabkan karena responden merasa belum bekerja sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Selanjutnya terdapat 2 sampai 3 responden yang memilih tidak setuju pada indikator hasil bekerja, hal ini disebabkan karena responden merasa belum tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu terdapat 2 responden yang memilih tidak setuju pada indikator keadilan, hal ini disebabkan karena responden merasa belum dapat menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Instrumen

##### 4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu indikator variabel dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5% sebagai nilai kritisnya. Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya jika nilai signifikansi (sig) lebih dari 5% (0,05) maka dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		Korelasi (r)	Sig	
Kompensasi	X1.1	0,628	0,000	Valid

<b>(X1)</b>	X1.2	0,473	0,000	Valid
	X1.3	0,396	0,000	Valid
	X1.4	0,398	0,000	Valid
	X1.5	0,450	0,000	Valid
	X1.6	0,435	0,000	Valid
	X1.7	0,209	0,039	Valid
	X1.8	0,229	0,023	Valid
	X1.9	0,431	0,000	Valid
	X1.10	0,357	0,000	Valid
	X1.11	0,393	0,000	Valid
	X1.12	0,370	0,000	Valid
	X1.13	0,386	0,000	Valid
	X1.14	0,630	0,000	Valid
	X1.15	0,489	0,000	Valid
	X1.16	0,259	0,010	Valid
	X1.17	0,323	0,001	Valid
	X1.18	0,507	0,000	Valid
	X1.19	0,284	0,005	Valid
	X1.20	0,565	0,000	Valid
	X1.21	0,386	0,000	Valid
	<b>Kepemimpinan Transformasional Islami (X2)</b>	X2.1	0,489	0,000
X2.2		0,534	0,000	Valid
X2.3		0,822	0,000	Valid
X2.4		0,636	0,000	Valid
X2.5		0,583	0,000	Valid
X2.6		0,545	0,000	Valid
X2.7		0,584	0,000	Valid
X2.8		0,444	0,000	Valid
X2.9		0,570	0,000	Valid
X2.10		0,727	0,000	Valid

	X2.11	0,490	0,000	Valid
	X2.12	0,732	0,000	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y1)</b>	Y1.1	0,234	0,020	Valid
	Y1.2	0,615	0,000	Valid
	Y1.3	0,469	0,000	Valid
	Y1.4	0,451	0,000	Valid
	Y1.5	0,558	0,000	Valid
	Y1.6	0,675	0,000	Valid
	Y1.7	0,577	0,000	Valid
	Y1.8	0,700	0,000	Valid
	Y1.9	0,827	0,000	Valid
	Y1.10	0,576	0,000	Valid
	Y1.11	0,545	0,000	Valid
	Y1.12	0,466	0,000	Valid
	Y1.13	0,469	0,000	Valid
	Y1.14	0,454	0,009	Valid
	Y1.15	0,494	0,000	Valid
<b>Kinerja SDM Islami (Y2)</b>	Y2.1	0,352	0,000	Valid
	Y2.2	0,415	0,000	Valid
	Y2.3	0,558	0,000	Valid
	Y2.4	0,667	0,000	Valid
	Y2.5	0,633	0,000	Valid
	Y2.6	0,637	0,000	Valid
	Y2.7	0,347	0,000	Valid
	Y2.8	0,468	0,000	Valid
	Y2.9	0,500	0,000	Valid
	Y2.10	0,439	0,000	Valid
	Y2.11	0,476	0,000	Valid
	Y2.12	0,625	0,000	Valid
	Y2.13	0,565	0,000	Valid



	Y2.14	0,579	0,000	Valid
	Y2.15	0,725	0,000	Valid

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

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai signifikansi (sig) <0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item yang digunakan dalam penelitian ini valid dan lolos dalam uji validitas.

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Syarat data reliable ialah nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
1	Kompensasi	0,744	0,60	Reliable
2	Kepemimpinan Transformasional Islami	0,839	0,60	Reliable
3	Kepuasan Kerja	0,833	0,60	Reliable
4	Kinerja SDM Islami	0,822	0,60	Reliable

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

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu kompensasi, kepemimpinan transformasional islami, kepuasan kerja dan kinerja sdm islami, memiliki Cronbach's 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

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk multikolinieritas adalah tidak melebihi 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,10. Hasil dari uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

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

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Kompensasi	,839 1,192
	Kepemimpinan Transformasional Islami	,839 1,192

Dependent Variable: Kepuasan Kerja<sub>a</sub>

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

Dilihat dari tabel diatas hasil uji multikolinieritas memperlihatkan bahwa nilai tolerance pada variabel independen lebih besar dari 0,1. 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**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,726	1,376
	Kepemimpinan Transformasional Islami	,547	1,827
	Kepuasan Kerja	,487	2,093

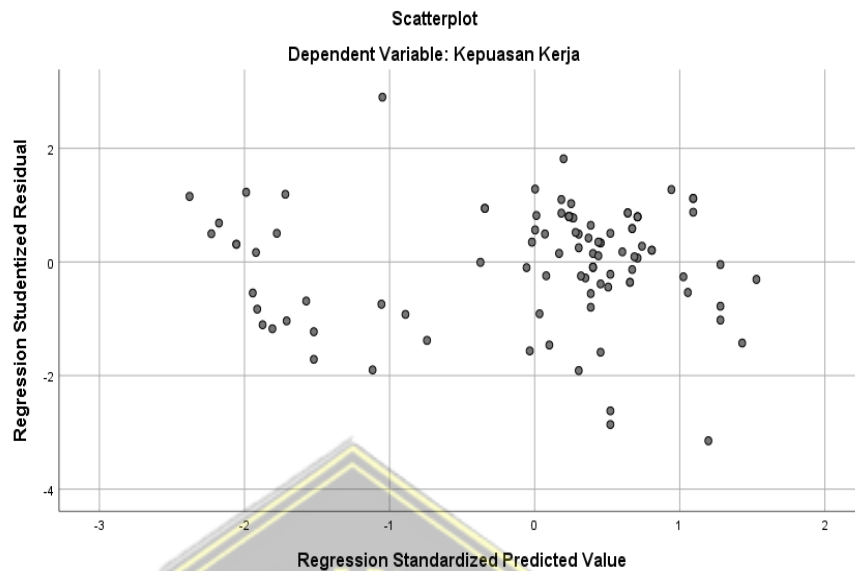
Dependent Variable: Kinerja SDM Islami<sub>a</sub>

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

Dilihat dari tabel diatas dari hasil uji multikolinieritas memperlihatkan bahwa nilai tolerance pada variabel independen lebih besar dari 0,1. Dan nilai pada VIF variabel independen dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas model regresi.

#### 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

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



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

Sumber : data yang diolah dengan SPSS, 2021

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas tidak terdapat pola yang jelas, dimana titik tersebut menyebar di bawah 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 :

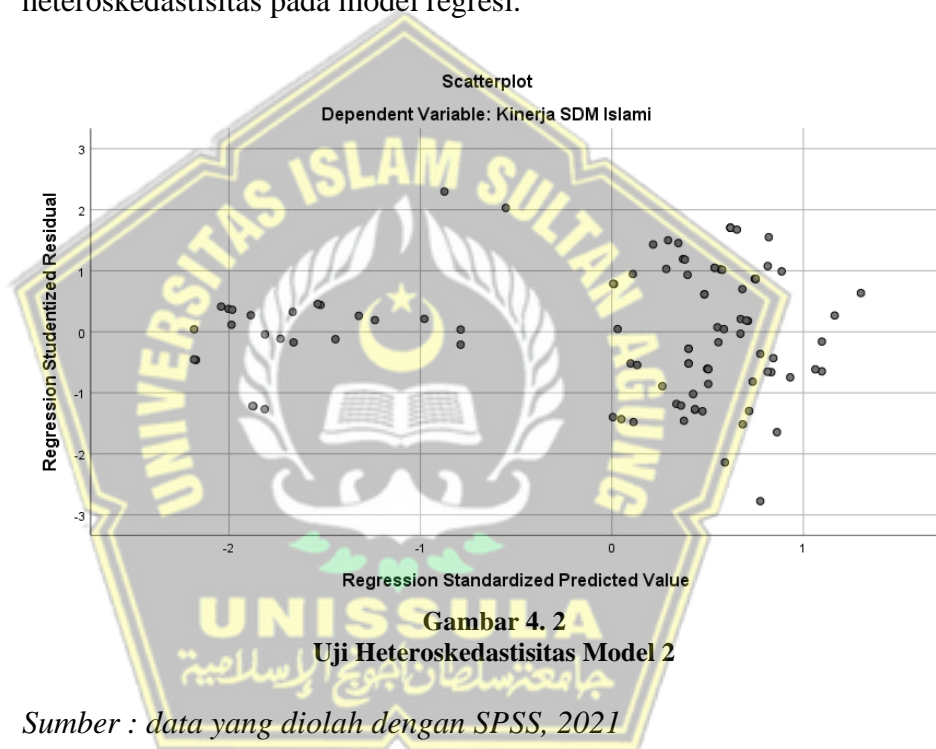
**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Glejser Model 1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,559	3,772		,943	,348
	Kompensasi	,066	,047	,154	1,412	,161
	Kepemimpinan Transformasional Islami	-,118	,056	-,230	-2,101	,038

Dependent Variable: Abs\_Res<sub>a</sub>

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

Dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi lebih dari 0,05 dan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional islami kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.



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**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,948	3,301		-,590	,556
	Kompensasi	-,005	,044	-,013	-,114	,909
	Kepemimpinan Transformasional Islami	,236	,061	,500	3,881	,000
	Kepuasan Kerja	-,098	,055	-,247	-1,788	,077

Dependent Variable: Abs\_Res<sub>a</sub>

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

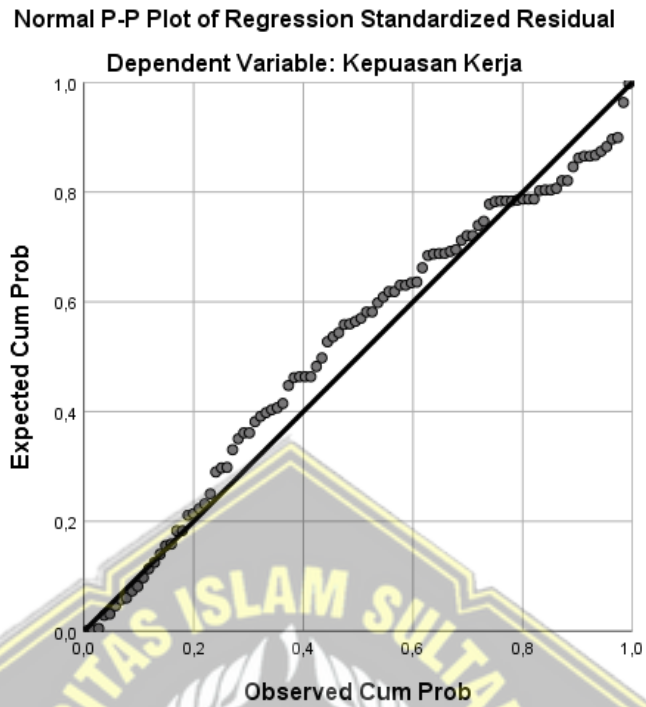
Dari tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kepemimpinan transformasional islami kurang dari 0,05 dan nilai signifikansi variabel kompensasi dan kepuasan kerja lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

#### **4.4.3 Uji Normalitas**

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

:





Gambar 4.3  
Uji Normalitas Data Model 1

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2021

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov Test yaitu sebagai berikut :

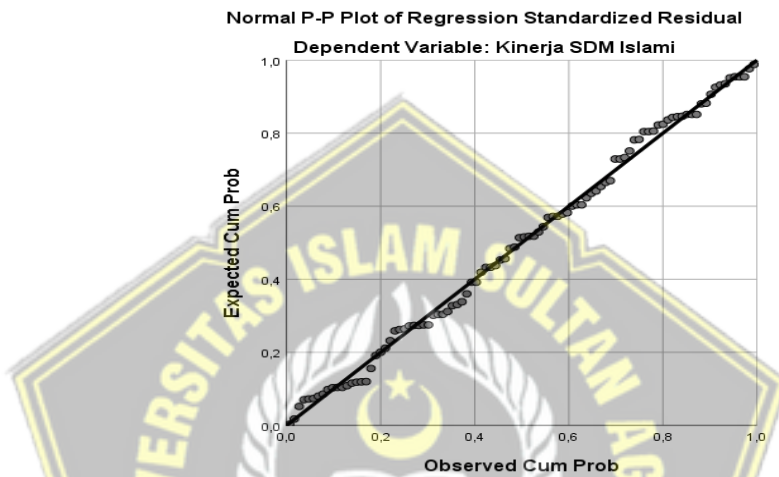
Tabel 4.14  
Uji Kolmogorov-Smirnov Model 1  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,14250480
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,078
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,050 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Dari tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,050 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.



Gambar 4. 4

Uji Normalitas Data Model 2

Sumber : data yang diolah dengan SPSS, 2021

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov Test yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 15

Uji Kolmogorov-Smirnov Model 2

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,11976106
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,057
	Negative	-,053
Test Statistic		,057

Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>
------------------------	---------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data 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 berdistribusi dengan normal.

#### 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional islami 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)	4,166	6,144		,678	,499
	Kompensasi	,293	,076	,297	3,832	,000
	Kepemimpinan Transformasional Islami	,651	,092	,551	7,111	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Dependent Variable: Kepuasan Kerja<sub>a</sub>

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

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

$$Y1 = 0,297X1 + 0,551X2$$

Keterangan :

Y1 = Kepuasan Kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Kepemimpinan Transformasional Islami

Persamaan tersebut mengandung arti bahwa kompensasi (X1) dan kepemimpinan transformasional islami (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y1).

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

- a. Nilai koefisiensi kompensasi sebesar 0,297 dan bernilai positif, yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin besar pula perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya.
- b. Nilai koefisiensi kepemimpinan transformasional islami sebesar 0,551 dan bernilai positif, yaitu kepemimpinan transformasional islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin baik kepemimpinan transformasional islami maka kepuasan kerja juga akan semakin baik.

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

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	23,268	6,157		3,779	,000
	Kompensasi	,018	,082	,020	,216	,829
	Kepemimpinan Transformasional Islami	,596	,113	,552	5,260	,000
	Kepuasan Kerja	,123	,103	,135	1,201	,233

a. Dependent Variable: Kinerja SDM Islami

Dependent Variable: Kinerja SDM Islami<sub>a</sub>

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

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

$$Y_2 = 0,020X_1 + 0,552X_2 + 0,135Y_1$$

Keterangan :

Y<sub>2</sub> = Kinerja SDM Islami

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan Transformasional Islami

Y<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja

Persamaan tersebut mengandung arti bahwa kompensasi (X<sub>1</sub>), kepemimpinan transformasional islami (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami (Y<sub>2</sub>).

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

- a. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,020 dan bernilai positif. Yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami. Sehingga semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi

usaha seseorang untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia islami.

- b. Nilai koefisien kepemimpinan transformasional islami sebesar 0,552 dan bernilai positif. Yaitu kepemimpinan transformasional islami berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami. Sehingga semakin baik kepemimpinan transformasional islami maka kinerja sdm islami juga akan semakin baik.
- c. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,135 dan bernilai positif. Yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif namun terhadap kinerja sdm islami. Sehingga semakin baik kepuasan kerja maka kinerja sdm islami juga akan semakin baik namun pengaruhnya sangat kecil.

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

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Bila nilai t hitung > nilai t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 18  
Hasil Uji t

Pengaruh Antar Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	3,832	1,984	0,000	H1 diterima
Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja	7,111	1,984	0,000	H2 diterima



Kompensasi terhadap Kinerja SDM Islami	0,216	1,984	0,829	H3 ditolak
Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami	5,260	1,984	0,000	H4 diterima
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami	1,201	1,984	0,233	H5 ditolak

Sumber : data yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t$  hitung sebesar  $3,832 > 1,984$  yaitu  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dengan signifikansi sebesar  $0,000$  kurang dari  $0,05$ . Hal ini berarti kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjayang saya sampaikan dapat diterima.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis kepemimpinan transformasional islami terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t$  hitung sebesar  $7,111 > 1,984$  yaitu  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dengan signifikansi sebesar  $0,000$  kurang dari  $0,05$ . Hal ini berarti kepemimpinan transformasional islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu kepemimpinan transformasional islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjayang saya sampaikan dapat diterima.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SDM Islami

Dari hasil analisis kompensasi terhadap kinerja sdm islami diperoleh t hitung sebesar  $0,216 < 1,984$  yaitu t hitung lebih kecil dari t tabel dengan signifikansi sebesar  $0,829$  lebih dari  $0,05$ . Hal ini berarti kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja sdm islami. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja sdm islami yang saya sampaikan ditolak.

d. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami

Dari hasil analisis kepemimpinan transformasional islami terhadap kinerja sdm islami diperoleh t hitung sebesar  $5,260 > 1,984$  yaitu t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi sebesar  $0,000$  kurang dari  $0,05$ . Hal ini berarti kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sdm islami. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yaitu kepemimpinan transformasional islami berpengaruh positif terhadap kinerja sdm islami yang saya sampaikan dapat diterima.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami

Dari hasil analisis kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami diperoleh t hitung  $1,201 < 1,984$  yaitu t hitung lebih kecil dari t tabel dengan signifikansi sebesar 0,233 lebih dari 0,05. Hal ini berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja sdm islami. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja sdm islami yang saya sampaikan ditolak.

#### 4.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 1**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 <sup>a</sup>	,522	,512	4,186

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Islami, Kompensasi

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

Dari data tabel 4.18 diatas, diketahui bahwa koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,512. Yang berarti bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi (X1) dan kepemimpinan transformasional islami (X2) sebesar 51,2 %. Sedangkan sisanya 48,8 % dijelaskan oleh faktor lain diluar

variabel kompensasi, kepemimpinan transformasional islami dan kepuasan kerja.

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

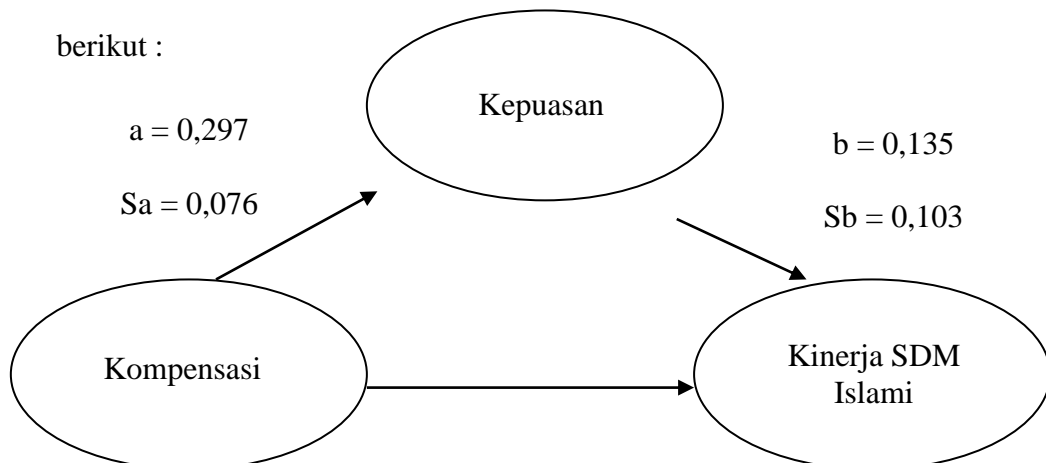
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 <sup>a</sup>	,434	,416	4,185
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional Islami				

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

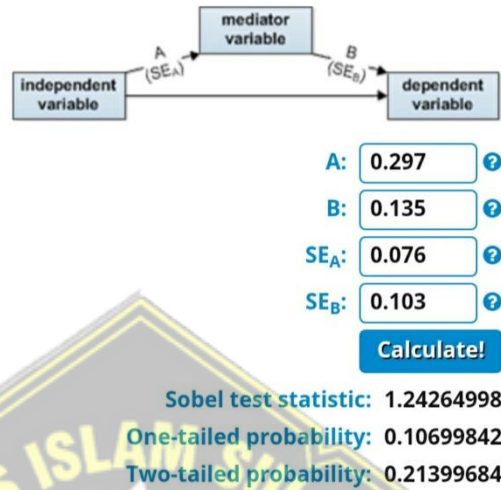
Dari data tabel 4.19 diatas, diketahui bahwa koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,416. Yang berarti bahwa kinerja sdm islami dapat dijelaskan oleh kompensasi (X1) dan kepemimpinan transformasional islami (X2) dan kepuasan kerja (Y1) sebesar 41,6 %. Sedangkan sisanya 58,4 % dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel kompensasi, kepemimpinan transformasional islami dan kepuasan kerja.

#### 4.8 Hasil Uji Sobel

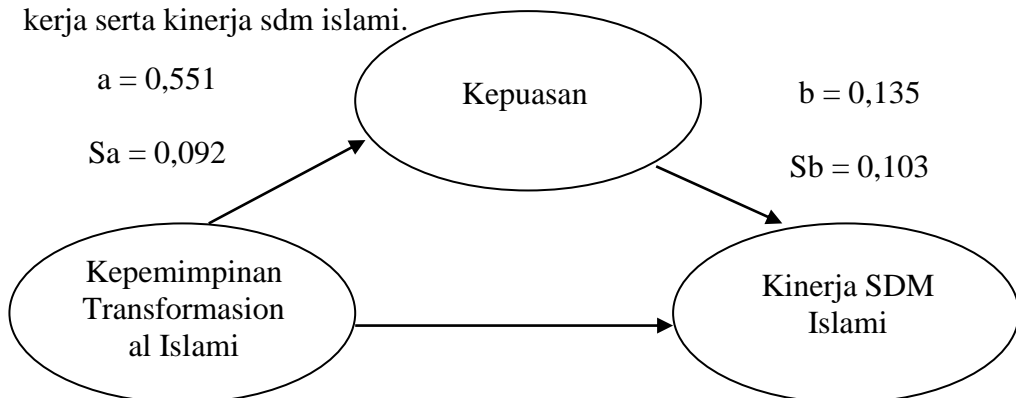
Uji sobel dilakukan untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) pada variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Hasil dari uji sobel dapat dilihat pada gambar berikut :



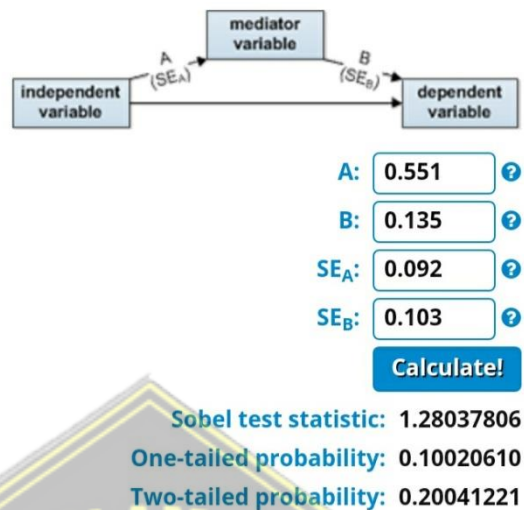
**Gambar 4. 5**  
**Uji Sobel Test Model 1**



Dari data diatas diketahui bahwa A yaitu kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,297 , B yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami sebesar 0,135. Dari data tersebut kemudian dikalkulasi dan menghasilkan one-tailed probability sebesar 0,106 > 0,05 dan two-tailed probability sebesar 0,213 > 0,05. Artinya hasil uji sobel dari kompensasi terhadap kinerja sdm islami dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah tidak signifikan. Hal ini menandakan bahwa walaupun kompensasi yang diberikan tinggi belum tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja sdm islami.



**Gambar 4. 6**  
**Uji Sobel Test Model 2**



Dari data diatas diketahui bahwa A yaitu kepemimpinan transformasional islami terhadap kepuasan kerja sebesar 0,551 , B yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami sebesar 0,135. Dari data tersebut kemudian dikalkulasi dan menghasilkan one-tailed probability sebesar 0,100 > 0,05 dan two-tailed probability sebesar 0,200 > 0,05. Artinya hasil uji sobel dari kepemimpinan transformasional islami terhadap kinerja sdm islami dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah tidak signifikan. Hal ini menandakan bahwa walaupun gaya kepemimpinan transformasional islami yang baik belum tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja sdm islami.

## 4.9 Pembahasan

### 4.9.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kenaikan kualitas dan kuantitas pada pemberian kompensasi akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja pada UKM Batik di Kota Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan



variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada suatu bisnis, dimana mayoritas responden sangat setuju dan setuju bahwa kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Bila dikaitkan langsung dengan indikator kompensasi maka dapat diartikan bahwa kompensasi dapat dilakukan dengan meningkatkan gaji, insentif, asuransi kesehatan, tunjangan transport, tunjangan cuti, tunjangan rekreasi dan tunjangan hari raya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan menciptakan suatu perasaan puas atas pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widiyanto & Setyawasih, 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi.

#### **4.9.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kepuasan Kerja**

Kenaikan kualitas dan kuantitas pada kepemimpinan transformasional islami akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja pada UKM Batik di Kota Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional islami merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pemilik UKM tersebut berdasarkan pada ajaran agama islam, dimana mayoritas responden sangat setuju dan setuju bahwa kepemimpinan transformasional islami dapat meningkatkan kepuasan

kerja. Bila dikaitkan langsung dengan indikator kepemimpinan transformasional islami maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional islami dapat meningkatkan kharisma, inspirasi, konsiderasi individu, serta stimulasi intelektual. Semakin baik karakter islami yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan suatu bisnis akan memberikan pengaruh pada kerpuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zulkarnaen & Sudarma, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Restoran Warung Taulan di Bali.

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

Kenaikan kualitas dan kuantitas terhadap pemberian kompensasi belum tentu memberikan peningkatan pada kinerja sdm islami. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan variabel yang belum tentu memberikan pengaruh terhadap kinerja sdm islami. Yang dimana dengan meningkatkan pemberian kompensasi belum tentu dapat meningkatkan kinerja sdm islami. Semakin tinggi pemberian kompensasi belum tentu dapat meningkatkan kinerja sdm islami. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnami, 2017) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.9.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami**

Kenaikan kualitas dan kuantitas pada kepemimpinan transformasional islami akan memberikan peningkatan pada kinerja sdm islami. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional islami merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja sdm islami yang dimana mayoritas responden setuju bahwa kepemimpinan transformasional islami dapat meningkatkan kinerja sdm islami. Dimana dengan meningkatnya kepemimpinan transformasional islami yang baik dan sesuai dengan ajaran agama islam maka terjadi keselarasan dalam mencapai tujuan bersama. Semakin baik karakter islami yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam suatu bisnis dapat meningkatkan kinerja sdm islami nya juga.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septyan et al., 2017) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jade Indopratama Malang.

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

Kenaikan kualitas dan kuantitas pada kepuasan kerja belum tentu memberikan peningkatan pada kinerja sdm islami. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang belum tentu memberikan pengaruh terhadap kinerja sdm islami. Yang dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja belum tentu dapat meningkatkan

kinerja sdm islami. Semakin tinggi perasaan puas terhadap pekerjaan belum tentu dapat meningkatkan kinerja sdm islami. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti & Meftahudin, 2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Ketidak signifikan ini dipengaruhi oleh beberapa sebab seperti pekerjaan yang kurang menarik, tunjangan yang diperoleh kurang, atau pun supervisor yang kurang memberikan dukungan.

#### **4.9.6 Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja SDM Islami**

Berdasarkan hasil uji statistik variabel kompensasi dan variabel kepemimpinan transformasional islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan transformasional islami berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transformasional islami terhadap kinerja sdm islami melalui kompensasi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pada UKM Batik di Kota Semarang.
2. Kepemimpinan transformasional islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional islami yang baik dan berlandaskan pada Al-Quran dan Hadist akan meningkatkan kepuasan kerja pada UKM Batik di Kota Semarang.
3. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja sdm islami. Hal ini membuktikan bahwa dengan pemberian kompensasi yang tinggi belum tentu meningkatkan kinerja sdm islami pada UKM Batik di Kota Semarang.
4. Kepemimpinan transformasional islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sdm islami. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional islami yang baik dan berlandaskan

pada Al-Quran dan Hadist akan meningkatkan kinerja sdm islami pada UKM Batik di Kota Semarang.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja sdm islami. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja sdm islami namun pengaruhnya sangat rendah pada UKM Batik di Kota Semarang.
6. Untuk mempertahankan penerapan Kompensasi pada Pelaku UKM Batik, maka yang perlu dipertahankan adalah dengan pemberian asuransi kesehatan sehingga dapat membuat karyawan merasa tenang dan aman yang kemudian akan meningkatkan kinerjanya.
7. Untuk mempertahankan penerapan Kepemimpinan Transformasional Islami pada Pelaku UKM Batik, maka yang perlu dipertahankan adalah dengan cara seorang pemimpin memberikan dukungan agar bawahannya lebih semangat dalam bekerja yang kemudian akan meningkatkan kinerja seorang karyawan.
8. Untuk mempertahankan penerapan Kepuasan Kerja pada Pelaku UKM Batik, maka yang perlu dipertahankan adalah dengan cara memberikan pembayaran yang selalu tepat waktu yang akan meningkatkan perasaan puas seorang karyawan yang kemudian akan meningkatkan kinerjanya.
9. Untuk mempertahankan penerapan Kinerja SDM Islami pada Pelaku UKM Batik, maka yang perlu dipertahankan adalah dengan cara



menyelesaikan semua pekerjaan yang sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

### **1. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Implikasi penelitian kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat digunakan oleh pelaku bisnis sebagai bahan pertimbangan dan sebagai bahan evaluasi mengenai kepuasan kerja melalui kompensasi. Hasil penelitian ini juga untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi pelaku bisnis ketika dihadapkan oleh perasaan tidak puas terhadap suatu pekerjaan dalam suatu bisnis yang diakibatkan oleh pemberian kompensasi yang tidak seharusnya. Penelitian ini memiliki temuan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, pelaku bisnis diharapkan agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pemberian kompensasi agar tercapainya tujuan yang diharapkan.

### **2. Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kepuasan Kerja**

Implikasi penelitian kepemimpinan transformasional islami terhadap kepuasan kerja dapat digunakan oleh pelaku bisnis sebagai bahan pertimbangan dan sebagai bahan evaluasi mengenai kepuasan kerja melalui kepemimpinan transformasional islami. Hasil penelitian ini juga untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi pelaku bisnis ketika dihadapkan oleh perasaan tidak puas terhadap suatu pekerjaan dalam menjalankan suatu bisnis yang diakibatkan oleh cara seorang

pemimpin yang bertindak tidak sesuai dengan ajaran agama yang berlaku. Penelitian ini memiliki temuan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, pelaku bisnis diharapkan agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas gaya kepemimpinan yang baik yang berlandaskan pada Al-Quran dan Hadist agar tercapainya tujuan yang diharapkan.

### 3. Kompensasi terhadap Kinerja SDM Islami

Implikasi penelitian kompensasi terhadap kinerja sdm islami dapat digunakan oleh pelaku bisnis sebagai bahan pertimbangan dan sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja sdm islami melalui kompensasi. Hasil penelitian ini juga untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi pelaku bisnis ketika dihadapkan oleh menurunnya kinerja sdm dalam suatu bisnis yang diakibatkan oleh pemberian kompensasi yang tidak seharusnya. Penelitian ini memiliki temuan bahwa kompensasi memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja sdm islami. Oleh karena itu, pelaku bisnis diharapkan agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pemberian kompensasi agar tercapainya tujuan yang diharapkan.

### 4. Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami

Implikasi penelitian kepemimpinan transformasional islami terhadap kinerja sdm islami dapat digunakan oleh pelaku bisnis sebagai bahan pertimbangan dan sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja sdm islami melalui kepemimpinan transformasional islami. Hasil penelitian

ini juga untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi pelaku bisnis ketika dihadapkan oleh menurunnya kinerja sdm dalam menjalankan suatu bisnis yang diakibatkan oleh cara seorang pemimpin yang bertindak tidak sesuai dengan ajaran agama yang berlaku. Penelitian ini memiliki temuan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sdm islami. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas gaya kepemimpinan yang baik yang berlandaskan pada Al-Quran dan Hadist agar tercapainya tujuan yang diharapkan.

#### 5. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami

Implikasi penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja sdm islami dapat digunakan oleh pelaku bisnis sebagai bahan pertimbangan dan sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi pelaku bisnis ketika dihadapkan oleh menurunnya kinerja sdm dalam suatu bisnis yang diakibatkan oleh perasaan tidak puas akan pekerjaan yang dilakukan. Penelitian ini memiliki temuan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja sdm islami. Oleh karena itu, pelaku bisnis diharapkan agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kepuasan kerja agar tercapainya tujuan yang diharapkan.

### 5.3 Saran

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

1. Bagi UKM Batik di Kota Semarang adalah sebagai berikut :
  - a. Untuk memperkuat penerapan Kompensasi pada Pelaku UKM Batik, maka yang perlu diperkuat adalah pemberian tunjangan transportasi yang mungkin lebih memadai.
  - b. Untuk memperkuat penerapan Kepemimpinan Transformasional Islami pada Pelaku UKM Batik, maka yang perlu diperkuat adalah dengan cara seorang pemimpin agar dapat mengatasi setiap hambatan yang dihadapi.
  - c. Untuk memperkuat penerapan Kepuasan Kerja pada Pelaku UKM Batik, maka yang perlu diperkuat adalah cara beradaptasi terhadap semua rekan kerja dengan menganggap rekan kerja sebagai saudara.
  - d. Untuk memperkuat penerapan Kinerja SDM Islami pada Pelaku UKM Batik, maka yang perlu diperkuat adalah selalu memberikan tugas kepada bawahannya dengan baik dan benar agar seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas nya dengan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, lebih memperluas penelitian untuk dapat memperoleh informasi yang lebih kompleks dan lengkap mengenai faktor-faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan

kinerja sdm islami. Terutama penekanan dan dominasi pada pemberian kompensasi yang masih rendah. Dimana peneliti selanjutnya dapat melakukan wawancara dengan lebih rinci dan lebih mendetail mengenai kepuasan kerja serta kompensasi.

#### **5.4 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tidak mengkategorikan responden dengan lebih spesifik, terutama bagian usia.

#### **5.5 Agenda Penelitian Mendatang**

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

1. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel atau merubah variabel-variabel lain seperti komunikasi interpersonal dan pengaruh knowledge selain variabel bebas yaitu kompensasi dan kepemimpinan transformasional islami atau variabel intervening 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 mendapatkan lebih banyak data yang lebih akurat untuk mengidentifikasi kompensasi dan kepemimpinan transformasional islami terhadap kinerja sdm islami melalui kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, S. W., Suddin, A., & Suseno, Y. D. (2017). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Survei pada Karyawan PT Wahana Sun Solo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 306–316.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Asih, W. (2017). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui inisiatif dan orientasi pembelajaran serta kemampuan penyesuaian. *EKOBIS*, 18(1), 96–105.
- Astuti, F. A. D. (2019). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada RSUD Dr. SAIFUL ANWAR Malang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, 60–71.
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). Social and The meaning and dimensions of Islamic work ethic : initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *SOCIAL AND BEHAVIORAL SCIENCES*, 00, 916–924. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.178>
- Daniati, N. L. H., & Mujiati, N. W. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LPD KEROBOKAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(7), 3856–3885.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS ". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadir, M. A. H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi*, 19, 63–74.
- Kartikaningdyah, E., & Utami, N. K. (2017). KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ). *JOURNAL OF BUSINESS ADMINISTRATION*, 1(2).
- Murtiningsih. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT



ISLAM SITI AISYAH MADIUN. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SUMBER DAYA*, 17.

Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.

Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT TRIDAYA ERAMINA BAHARI. *JURNAL RISET MANAJEMEN SAINS INDONESIA*, 9(1), 125–144.

Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan rumah Sakit Balimed Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 95–107. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.226.95-107>

Rahmawaty, A. (2016). *Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati*. 9(2), 276–303.

Riana, N., Fajir, K., & Alsyauki, K. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DI KAMPUNG BATU MALAKASARI TEKTONA THE EFFECT OF COMPENSATION THROUGH EMPLOYEES ' PERFORMANCE AT BATU MALAKASARI TEKTONA VILLAGE WATERPARK*. 2.

Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *JURNAL ILMU DAN RISET MANAJEMEN*, 5, 1–20.

Septyan, F. B., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang). *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 53(1), 81–88.

Setiawan, E. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada Karyawan PT. PLN (Persero) AREA Surakarta). *PRIMA EKONOMIKA*, 9(1), 48–64.

- Setiawan, R. (2014). Pengaruh evaluasi kinerja terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi dan pengembangan karier sebagai variabel intervening pada pt x di probolinggo. *AGORA*, 2(1).
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer ( Studi di Bank Syari'ah Kota Malang ). *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 66, 693–709.
- Suryanto, D. (2020). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *MANAJEMEN STUDIES AND ANTREPRENEURSHIP JOURNAL*, 1(2), 98–109.
- Sutrisno, E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pertamina ( Persero ), Tbk . Pemasaran Region VII Makassar. *JURNAL ADMINISTRARE*, 4(1).
- Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 13(2), 111–125.
- Wijayanti, R., & Meftahudin. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *PPKM III*, 185–192.
- Zulkarnaen, & Sudarma, I. N. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RESTORAN WARUNG TAULAN BADUNG. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 332–359.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Pemilik UKM Batik

Di Kota Semarang

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 Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Islami dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)”** 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,

Putri Setia Ningsih

NIM. 30401700198



## KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)

### PENINGKATAN KINERJA SDM ISLAMI MELALUI KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL ISLAMI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Tujuan kuesioner ini adalah memperoleh data yang akan digunakan dalam penulisan skripsi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Sultan Agung. Dengan hal ini, saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya.

Semoga partisipasi yang diberikan Bapak/Ibu/Sdr/i dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmu pengetahuan serta dapat menjadi acuan atau bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan untuk menjadikan kinerja sdm islami menjadi lebih baik. Data yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan ini semata-mata untuk kepentingan akademik dan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

a. Identitas Responden

1. Nama : .....(boleh tidak diisi)

2. Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan

3. Usia :  <30 Tahun       30-40 Tahun       40-50 Tahun

4. Pendidikan Terakhir :  SD       SMP       SMA  
 D3       S1

b. Petunjuk Pengisian

1. Jawab pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
  - 5 =Sangat Setuju (SS)
  - 4 = Setuju (S)
  - 3 = Cukup Setuju (CS)
  - 2 = Tidak Setuju (TS)
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

**A. KOMPENSASI**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	<b>Gaji</b>					
1.	Saya merasa besar gaji yang saya berikan sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan					
2.	Saya merasa gaji pokok yang saya berikan dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan					
3.	Saya merasa saya selalu tepat waktu dalam memberikan gaji kepada karyawan					



	<b>Insentif</b>					
1.	Saya merasa upah insentif yang saya berikan dapat meningkatkan semangat kerja seorang karyawan					
2.	Saya rasa upah insentif yang saya berikan dapat menjadi pelopor untuk meningkatkan semangat kerja seorang karyawan					
3.	Saya rasa upah insentif yang saya berikan dapat dijadikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan					
	<b>Asuransi kesehatan</b>					
1.	Saya rasa asuransi kesehatan yang saya berikan dapat membuat seorang karyawan merasa tenang dan aman					
2.	Saya rasa asuransi kesehatan yang saya berikan dapat menjamin kesehatan karyawan					
3.	Saya rasa asuransi kesehatan yang saya berikan dapat digunakan oleh seorang karyawan sepanjang masa kontrak kerjanya					
	<b>Tunjangan transport</b>					

1.	Saya rasa tunjangan transport yang saya berikan dapat digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan karyawan					
2.	Saya rasa tunjangan transport yang saya berikan sudah memadai					
3.	Saya rasa tunjangan transport yang saya berikan dapat digunakan oleh karyawan selama masa kontrak kerja					
	<b>Tunjangan cuti</b>					
1.	Saya rasa tunjangan cuti yang saya berikan membuat karyawan merasa senang					
2.	Saya rasa tunjangan cuti yang saya berikan dapat digunakan untuk pemenuhan kebutuhan yang mendesak					
3.	Saya rasa tunjangan cuti yang saya berikan sudah cukup memadai					
	<b>Tunjangan rekreasi</b>					
1.	Saya rasa tunjangan rekreasi yang saya berikan membuat karyawan merasa senang					
2.	Saya rasa tunjangan rekreasi yang saya berikan dapat meningkatkan kinerja					

	karyawan					
3.	Saya rasa tunjangan rekreasi yang saya berikan diterima oleh karyawan setiap kali bisnis mencapai lama yang melebihi target					
	<b>Tunjangan hari raya</b>					
1.	Saya rasa tunjangan hari raya yang saya berikan sudah sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan					
2.	Saya rasa tunjangan hari raya yang saya berikan selalu tepat waktu					
3.	Saya rasa tunjangan hari raya yang saya berikan membuat karyawan merasa senang					

a. Jelaskan apa saja bentuk pemberian kompensasi yang diberikan seorang atasan kepada bawahannya ?

.....  
 .....

b. Apakah dengan pemberian kompensasi yang cukup dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia nya ?

.....  
 .....

**B. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL ISLAMIC**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	<b>Karisma</b>					
1.	Saya memimpin dengan baik					
2.	Saya peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja bawahan saya, oleh karena itu saya siap memberikan motivasi kepada bawahan saya agar kembali focus dalam bekerja					
3.	Saya selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan					
	<b>Inspirasi</b>					
1.	Saya dapat membangkitkan rasa percaya diri bawahan saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan					
2.	Saya menganggap bawahan saya sebagai partner dalam bekerja					
3.	Saya selalu memberikan motivasi agar bawahan saya meningkatkan kinerja dalam bekerja					
	<b>Konsiderasi individu</b>					
1.	Saya selalu mendengarkan saran-saran					

	yang diberikan oleh bawahan					
2.	Saya memberikan dukungan agar bawahan lebih semangat dalam bekerja					
3.	Saya memberikan perhatian khusus pada pertumbuhan prestasi karyawan					
	<b>Stimulasi intelektual</b>					
1.	Saya dapat mengatasi setiap hambatan yang dihadapi					
2.	Saya mendorong karyawan untuk mengungkapkan gagasan dan pendapatnya					
3.	Saya memahami sudut pandang karyawan					

a. Jelaskan pemimpin seperti apa yang peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja bawahan ?

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

b. Bagaimanakah cara seorang pemimpin dalam memberikan dukungan agar bawahan lebih semangat dalam bekerja ?

.....  
 .....

**C. KEPUASAN KERJA**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1

	<b>Puas terhadap pekerjaan sendiri</b>					
1.	Saya bekerja sesuai dengan keahlian saya					
2.	Pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
3.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya saat ini					
	<b>Puas terhadap sistem pembayaran</b>					
1.	Pembayaran yang saya berikan selalu tepat waktu					
2.	Pembayaran yang saya berikan sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan					
3.	Saya merasa kebingungan dengan sistem pembayaran yang harus diberikan kadang tidak stabil					
	<b>Puas terhadap promosi</b>					
1.	Saya merasa senang saat ada event					
2.	Saya merasa promosi selalu dilakukan saat bisnis akan menaikkan kinerjanya					
3.	Saya merasa promosi ditujukan kepada orang yang tepat					
	<b>Puas terhadap teman sekerja</b>					



1.	Saya merasa senang dengan rekan kerja disini					
2.	Semua rekan kerja saya anggap seperti saudara saya sendiri					
3.	Rekan kerja membuat tempat kerja semakin menyenangkan					
<b>Puas terhadap atasan</b>						
1.	Saya sebagai atasan selalu memotivasi karyawan					
2.	Saya bertindak baik dan adil terhadap karyawan saya					
3.	Saya rasa saya sudah bertindak adil dalam pemberian gaji					

a. Apa sajakah bentuk kepuasan kerja terhadap karyawan di saat bekerja ?

.....  
 .....

b. Bagaimanakah cara membuat lingkungan kerja terasa menyenangkan ?

.....  
 .....

**D. KINERJA SDM ISLAMI**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	<b>Niat dalam bekerja</b>					

1.	Saya merasa dengan niat yang maksimal kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang ada					
2.	Saya merasa semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan					
3.	Saya merasa niat bekerja yang optimal membuat saya tidak menunda pekerjaan saya					
	<b>Amanah</b>					
1.	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
2.	Saya bekerja sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya					
3.	Setiap melakukan pekerjaan selalu mengutamakan kuantitas atau hasil yang sesuai dengan target					
	<b>Hasil dari bekerja</b>					
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti					
2.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					

3.	Saya tahu bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik					
	<b>Keadilan</b>					
1.	Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah serta secara adil					
2.	Saya selalu memberikan tugas kepada bawahan saya dengan baik dan benar					
3.	Saya selalu memberikan keadilan kepada bawahan saya					
	<b>Kerjasama</b>					
1.	Saya bisa bekerja sama dengan bawahan saya dengan baik					
2.	Saya tidak membatasi bawahan saya untuk mengeksplor kreatifitas mereka					
3.	Lingkungan kerja mendorong agar saya lebih kreatif lagi					

a. Jelaskan niat dalam bekerja yang seperti apa yang dapat memaksimalkan hasil pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target yang ada ?

.....  
 .....

b. Bagaimanakah cara mendorong kreatifitas seorang karyawan agar mereka dapat bekerja secara maksimal ?



LAMPIRAN 2 :

**TABULASI DATA**

Kompensasi

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1
4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	81
4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	79
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	75
4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	87
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	83
3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	5	5	4	4	5	84
4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	86
4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	89
4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	5	5	84
3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	2	3	3	4	4	5	80
3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	2	4	3	4	4	5	81
4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	80
3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	2	3	3	4	4	5	80
5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	89
5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	90
3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	72
4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	84
3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	77
4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	78
4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	81
5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	90
3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	2	2	3	4	4	5	79
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	77
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	83
5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	84
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	2	3	3	83
5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	85
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	3	3	88
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	3	91
4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	74
4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	81
4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	85
4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	75

4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	81
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	74
3	2	4	2	2	2	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	71
3	2	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	77
4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	85
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	74
5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	90
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	74
4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	87
5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	89
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	83
3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	83
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	87
4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	5	5	84
4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	89
4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	89
4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	3	3	5	5	86
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	87
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	85
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	83
5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	90
4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	87
4	3	2	5	5	5	5	4	4	3	3	2	5	4	3	4	4	3	3	3	5	79
4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	85
3	3	2	4	4	4	5	4	2	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	73
3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	69
4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	71
5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	90
4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	73
3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	71
4	4	4	5	4	4	5	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	73
4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	84
4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	81
4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	72
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	94
5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	84
5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	82
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	77
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	85



5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	93
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	94
4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	85
4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	82
4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	5	5	83
4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	89
4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	86
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	85
4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	84
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	94
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	95
4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	81
4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	84
3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	83
3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	3	2	2	3	4	4	5	78
4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	90
4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	84
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	94
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	94
3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	83
4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	5	5	84
4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	84

Kepemimpinan Transformatif Islami

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53
4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	38
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	41
4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	38
4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	53
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	51
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	52
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	52
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	51

5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	52
5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	51
5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	51
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	43
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	56
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	52
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	54
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53
5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	51
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	53
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	53
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	42
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	42
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	51
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	56
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	54
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	49
5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	46
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	51
4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	3	39
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	43
5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	54
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	52
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	43
4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	44
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	41
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	52
5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	51
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	38
4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	53
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	52
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	51
4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	53

3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	38
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	51
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	52
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	51
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	52
5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	54
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	43
3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	40
4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	44
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	41
4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	3	39
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	49
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	54
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	51
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	42
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	53
3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	40
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53
5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	51
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	52
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	51
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	42
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	52
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53
4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	38
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	53
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	51
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	42
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53

4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	54
5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	51
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	49

Kepuasan Kerja

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1
4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	57
3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	48
4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	61
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	65
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	64
4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	53
4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	65
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	70
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	64
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	65
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	65
5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	2	2	5	3	5	57
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	66
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	67
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	67
3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	49
3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	62
4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	61
4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	67
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	65
4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	66
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	49
3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	48
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	63
4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	2	3	59
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	62
5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	64
5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	66
4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	60

4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	53
5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	55
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	54
4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	55
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	3	4	5	4	51
3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	51
5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	63
4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	48
4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	62
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	67
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	65
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65
4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	53
4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	65
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	64
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	69
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	70
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	64
4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	65
4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	53
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	65
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	67
4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	62
5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	54
5	4	3	5	4	4	2	3	2	4	2	2	3	5	4	52
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	64
3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	49
3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	53
5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	63
4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	50
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	53
4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	63
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	60
5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	61
4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	61

4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	62
3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47
4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	63
5	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	52
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	66
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	60
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	70
5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	63
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	66
4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	68
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62
5	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	53
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	66
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	58
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	69
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	64
3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	56
4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	59
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	63
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
5	5	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	54
4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	66

Kinerja SDM Islami

Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12	Y2.13	Y2.14	Y2.15	Y2
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56
3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	50
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	67
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	62
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	68
3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	52
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	68
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	63
5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	68



5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	64
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	63
5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	56
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	64
5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	61
5	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	60
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	58
4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	67
4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	58
4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	61
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	61
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	65
4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	63
4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	55
4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	57
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	58
4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	58
4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	58
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	69
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	69
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	67
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	65
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	68
5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	56
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	58
5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	62
5	4	3	4	3	5	5	5	5	2	4	4	3	4	4	60
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	56
4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	50
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	66
5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	61
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	62
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	68
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	54
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	68
5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	68
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	63

4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	65
5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	68
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	68
3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	52
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	68
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	61
5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	61
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	66
5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	56
5	4	3	4	3	5	5	5	5	2	4	4	3	4	4	60
5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	62
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	56
4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	50
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	68
4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	65
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	64
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	69
4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	58
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	69
4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	55
4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	65
3	3	4	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	55
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	59
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	67
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	62
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	69
4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	53
4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	58
5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	68
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	55
4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	65
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	55
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	63
5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	61

4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	59
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	58
4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	58
5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	62
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	66

## HASIL ANALISIS DATA

### Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki – Laki	33	33%
2	Perempuan	65	67%
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>100%</b>

### Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	30-40 tahun	39	40%
2	40-50 tahun	59	60%
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>100%</b>

### Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMA	58	60%
2	Sarjana	40	40%
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>100%</b>

LAMPIRAN 3. Hasil SPSS

**HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	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			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	18	18,4	18,4	18,4	TS	3	3,1	3,1	3,1	3,1
	S	59	60,2	60,2	78,6	CS	22	22,4	22,4	25,5	25,5
	SS	21	21,4	21,4	100,0	S	44	44,9	44,9	70,4	70,4
	Total	98	100,0	100,0		SS	29	29,6	29,6	100,0	100,0
						Total	98	100,0	100,0		

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,1	4,1	4,1
	CS	30	30,6	30,6	34,7
	S	55	56,1	56,1	90,8
	SS	9	9,2	9,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	CS	9	9,2	9,2	10,2
	S	61	62,2	62,2	72,4
	SS	27	27,6	27,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	CS	26	26,5	26,5	29,6
	S	57	58,2	58,2	87,8
	SS	12	12,2	12,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	CS	14	14,3	14,3	15,3
	S	39	39,8	39,8	55,1
	SS	44	44,9	44,9	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

**X1.4**

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	9	9,2	9,2	9,2
	S	61	62,2	62,2	71,4
	SS	28	28,6	28,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	42	42,9	42,9	42,9
	S	40	40,8	40,8	83,7
	SS	16	16,3	16,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	CS	21	21,4	21,4	22,4
	S	36	36,7	36,7	59,2
	SS	40	40,8	40,8	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,0	2,0	2,0
	CS	27	27,6	27,6	29,6
	S	57	58,2	58,2	87,8
	SS	12	12,2	12,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	CS	14	14,3	14,3	15,3
	S	49	50,0	50,0	65,3
	SS	34	34,7	34,7	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	21	21,4	21,4	21,4
	S	39	39,8	39,8	61,2
	SS	38	38,8	38,8	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,0	2,0	2,0
	CS	34	34,7	34,7	36,7
	S	44	44,9	44,9	81,6
	SS	18	18,4	18,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	19	19,4	19,4	19,4
	S	58	59,2	59,2	78,6
	SS	21	21,4	21,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.1

### X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,0	2,0	2,0
	CS	60	61,2	61,2	63,3
	S	36	36,7	36,7	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	11,2	11,2	11,2
	CS	11	11,2	11,2	22,4
	S	69	70,4	70,4	92,9
	SS	7	7,1	7,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,1	5,1	5,1
	CS	18	18,4	18,4	23,5
	S	63	64,3	64,3	87,8
	SS	12	12,2	12,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	CS	41	41,8	41,8	44,9
	S	32	32,7	32,7	77,6
	SS	22	22,4	22,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	CS	32	32,7	32,7	33,7
	S	40	40,8	40,8	74,5
	SS	25	25,5	25,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	CS	21	21,4	21,4	22,4
	S	46	46,9	46,9	69,4
	SS	30	30,6	30,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	21	21,4	21,4	21,4
	S	39	39,8	39,8	61,2
	SS	38	38,8	38,8	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X1.18

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------



N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	9	9,2	9,2	9,2
	S	61	62,2	62,2	71,4
	SS	28	28,6	28,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	10,2	10,2	10,2
	S	58	59,2	59,2	69,4
	SS	30	30,6	30,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	9	9,2	9,2	9,2
	S	62	63,3	63,3	72,4
	SS	27	27,6	27,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	7,1	7,1	7,1
	S	61	62,2	62,2	69,4
	SS	30	30,6	30,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	25	25,5	25,5	25,5
	S	24	24,5	24,5	50,0
	SS	49	50,0	50,0	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1
	CS	11	11,2	11,2	14,3
	S	56	57,1	57,1	71,4
	SS	28	28,6	28,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	8	8,2	8,2	8,2
	S	52	53,1	53,1	61,2
	SS	38	38,8	38,8	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	6,1	6,1	6,1
	S	67	68,4	68,4	74,5
	SS	25	25,5	25,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X2.5

### X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,1	4,1	4,1
	CS	22	22,4	22,4	26,5
	S	40	40,8	40,8	67,3
	SS	32	32,7	32,7	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,0	2,0	2,0
	CS	22	22,4	22,4	24,5
	S	57	58,2	58,2	82,7
	SS	17	17,3	17,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,1	5,1	5,1
	CS	27	27,6	27,6	32,7
	S	30	30,6	30,6	63,3
	SS	36	36,7	36,7	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,0	2,0	2,0
	CS	30	30,6	30,6	32,7
	S	43	43,9	43,9	76,5
	SS	23	23,5	23,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	10,2	10,2	10,2
	S	73	74,5	74,5	84,7
	SS	15	15,3	15,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	25	25,5	25,5	25,5
	S	24	24,5	24,5	50,0
	SS	49	50,0	50,0	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

### Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	CS	18	18,4	18,4	18,4
	S	61	62,2	62,2	80,6
	SS	19	19,4	19,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	CS	21	21,4	21,4	22,4
	S	50	51,0	51,0	73,5
	SS	26	26,5	26,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

#### Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	5,1	5,1	5,1
	S	58	59,2	59,2	64,3
	SS	35	35,7	35,7	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

#### Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6,1	6,1	6,1
	CS	14	14,3	14,3	20,4
	S	58	59,2	59,2	79,6
	SS	20	20,4	20,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

#### Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	13	13,3	13,3	13,3
	S	46	46,9	46,9	60,2
	SS	39	39,8	39,8	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

#### Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	CS	25	25,5	25,5	26,5
	S	44	44,9	44,9	71,4
	SS	28	28,6	28,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

#### Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	12,2	12,2	12,2
	CS	16	16,3	16,3	
	S	35	35,7	35,7	
	SS	35	35,7	35,7	
	Total	98	100,0	100,0	

#### Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	CS	23	23,5	23,5	24,5
	S	55	56,1	56,1	80,6
	SS	19	19,4	19,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

#### Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	CS	23	23,5	23,5	24,5
	S	55	56,1	56,1	80,6
	SS	19	19,4	19,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

**Y1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,1	5,1	5,1
	CS	23	23,5	23,5	28,6
	S	44	44,9	44,9	73,5
	SS	26	26,5	26,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

**Y1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,1	4,1	4,1
	CS	12	12,2	12,2	16,3
	S	59	60,2	60,2	76,5
	SS	23	23,5	23,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

**Y1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	18	18,4	18,4	18,4

S	61	62,2	62,2	80,6
SS	19	19,4	19,4	100,0
Total	98	100,0	100,0	

**Y1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	CS	32	32,7	32,7	33,7
	S	40	40,8	40,8	74,5
	SS	25	25,5	25,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

**Y1.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	20	20,4	20,4	20,4
	S	56	57,1	57,1	77,6
	SS	22	22,4	22,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12	Y2.13	Y2.14	Y2.15
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Y2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	9	9,2	9,2	
	S	61	62,2	62,2	
	SS	28	28,6	28,6	

Total	98	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Y2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,1	3,1	3,1

CS	5	5,1	5,1	8,2
S	73	74,5	74,5	82,7
SS	17	17,3	17,3	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Valid CS	13	13,3	13,3	13,3
S	48	49,0	49,0	62,2
SS	37	37,8	37,8	100,0
Total	98	100,0	100,0	

### Y2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	11	11,2	11,2	11,2
S	58	59,2	59,2	70,4
SS	29	29,6	29,6	100,0
Total	98	100,0	100,0	

### Y2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	17	17,3	17,3	17,3
S	58	59,2	59,2	76,5
SS	23	23,5	23,5	100,0
Total	98	100,0	100,0	

### Y2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,0	1,0	1,0
CS	17	17,3	17,3	18,4
S	42	42,9	42,9	61,2
SS	38	38,8	38,8	100,0
Total	98	100,0	100,0	

### Y2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3,1	3,1	3,1
CS	18	18,4	18,4	21,4
S	47	48,0	48,0	69,4
SS	30	30,6	30,6	100,0
Total	98	100,0	100,0	



### Y2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1				Valid TS	2	2,0	2,0	2,0
CS	15				CS	15	15,3	15,3	17,3
S	45				S	54	55,1	55,1	72,4
SS	37				SS	27	27,6	27,6	100,0
Total	98				Total	98	100,0	100,0	

### Y2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1			
CS	15			
S	45			
SS	37			
Total	98			

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS		2	2,0	2,0	2,0
CS		22	22,4	22,4	24,5
S		55	56,1	56,1	80,6
SS		19	19,4	19,4	100,0
Total		98	100,0	100,0	

### Y2.14

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS		8	8,2	8,2	8,2
S		63	64,3	64,3	72,4
SS		27	27,6	27,6	100,0
Total		98	100,0	100,0	

### Y2.11

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS		29	29,6	29,6	29,6
S		52	53,1	53,1	82,7
SS		17	17,3	17,3	100,0
Total		98	100,0	100,0	

### Y2.15

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS		21	21,4	21,4	21,4
S		35	35,7	35,7	57,1
SS		42	42,9	42,9	100,0
Total		98	100,0	100,0	

### Y2.12

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS		16	16,3	16,3	16,3
S		57	58,2	58,2	74,5
SS		25	25,5	25,5	100,0
Total		98	100,0	100,0	

### Y2.13

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS		21	21,4	21,4	21,4
S		45	45,9	45,9	67,3
SS		32	32,7	32,7	100,0
Total		98	100,0	100,0	



## HASIL UJI VALIDITAS

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
Kompen sasi	Pearson Correlation	,628**	,473**	,396**	,398**	,450**	,435**	,209**	,229**	,431**	,357**	,393**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,039	,023	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

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

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

### Correlations

		X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21
Kompen sasi	Pearson Correlation	,370**	,386**	,630**	,489**	,259**	,323**	,507**	,284**	,565**	,386**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,010	,001	,000	,005	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

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

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

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
Kepemimpin an Transformasi onal Islami	Pearson Correlation	,489**	,534**	,822**	,636**	,583**	,545**	,584**	,444**	,570**	,727**	,490**	,732**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,234**	,615**	,469**	,451**	,558**	,675**	,5777**
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98

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

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

### Correlations

		Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,700**	,827**	,576**	,545**	,466**	,469**	,454**	,494**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98

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

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

### Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7
Kinerja SDM Islami	Pearson Correlation	,352**	,415**	,558**	,667**	,633**	,673**	,347**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98

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

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

### Correlations

		Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12	Y2.13	Y2.14	Y2.15
Kinerja SDM Islami	Pearson Correlation	,468**	,500**	,439**	,476**	,625**	,565**	,579**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98

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

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

## HASIL UJI RELIABILITAS

(X1)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	21

(X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	12

(Y1)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	15

(Y2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	15

## HASIL UJI ASUMSI KLASIK

## HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

### Model 1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,839	1,192
	Kepemimpinan Transformasional Islami	,839	1,192

Dependent Variable: Kepuasan Kerja<sub>a</sub>

## Model 2

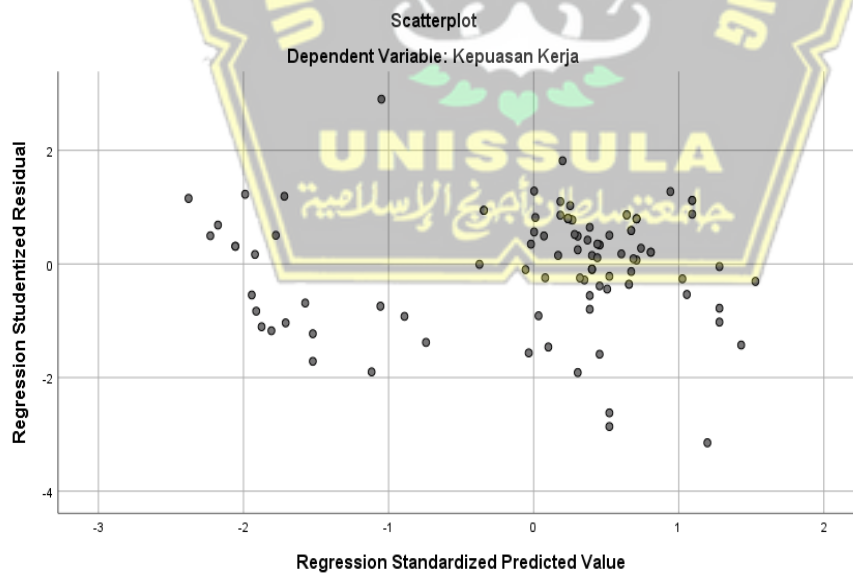
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,726	1,376
	Kepemimpinan Transformasional Islami	,547	1,827
	Kepuasan Kerja	,487	2,093

Dependent Variable: Kinerja SDM Islami<sub>a</sub>

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Model 1



### Uji Gletser

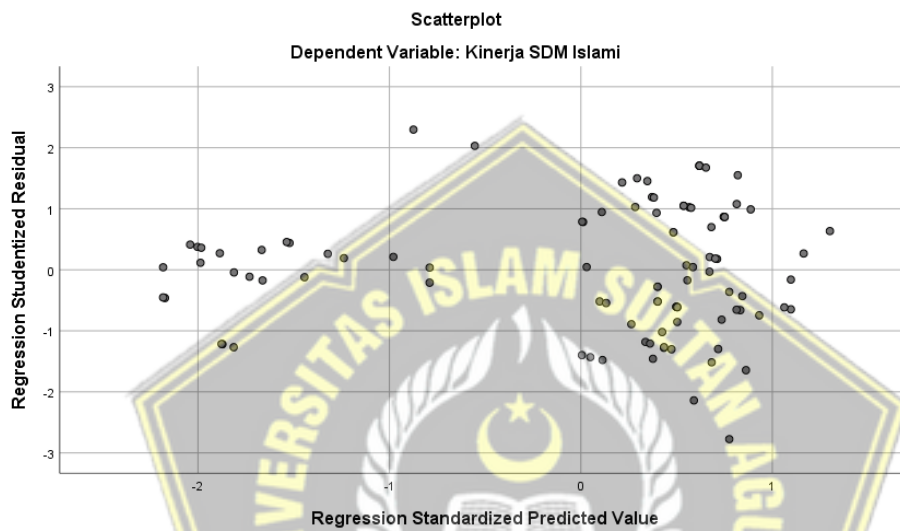
### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,559	3,772		,943	,348
	Kompensasi	,066	,047	,154	1,412	,161
	Kepemimpinan Transformasional Islami	-,118	,056	-,230	-2,101	,038

Dependent Variable: Abs\_Res<sub>a</sub>

## Model 2



## Uji Gletser

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

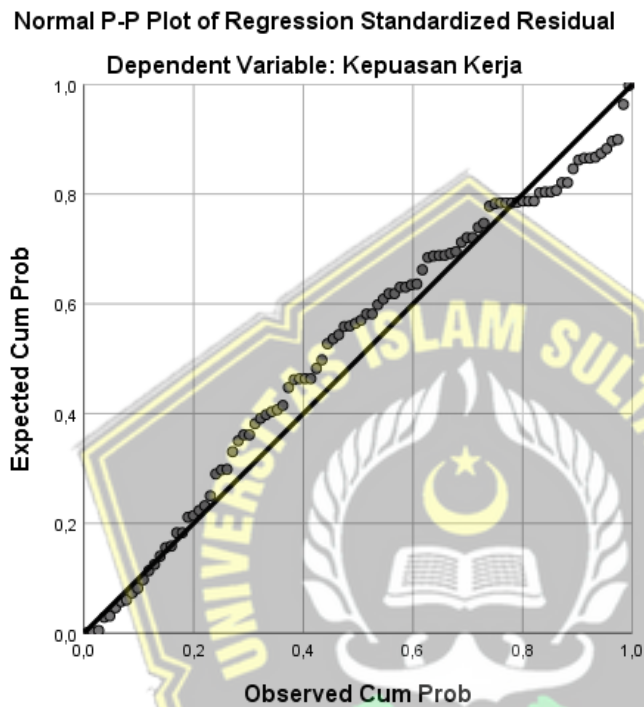
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,948	3,301		-,590	,556
	Kompensasi	-,005	,044	-,013	-,114	,909
	Kepemimpinan Transformasional Islami	,236	,061	,500	3,881	,000
	Kepuasan Kerja	-,098	,055	-,247	-1,788	,077

Dependent Variable: Abs\_Res<sub>a</sub>

## HASIL UJI NORMALITAS

### Persamaan 1

#### Chart



#### Npar Tests

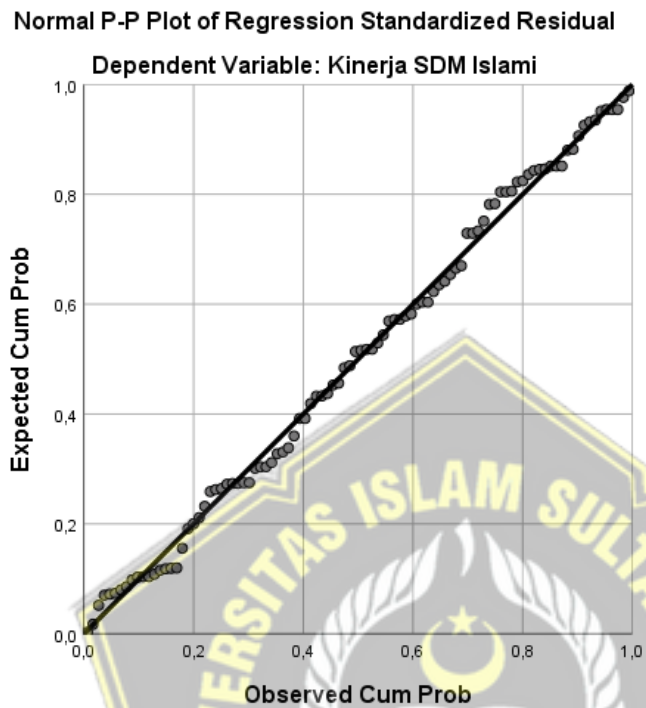
##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,14250480
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,078
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,050 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



## Persamaan 2

### Charts



### Npar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,11976106
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,057
	Negative	-,053
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

## HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

### Regresi Persamaan 1

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional Islami, Kompensasi <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	,723 <sup>a</sup>	,522	,512	4,186

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Islami, Kompensasi

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,166	6,144		,678	,499
	Kompensasi	,293	,076	,297	3,832	,000
	Kepemimpinan Transformasional Islami	,651	,092	,551	7,111	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Regresi Persamaan 2

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional Islami <sup>b</sup>	.	Enter
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	,659 <sup>a</sup>	,434	,416	4,185
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional Islami				

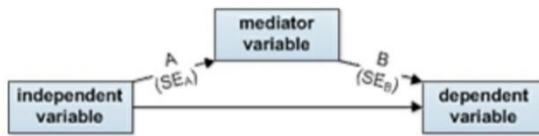
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,268	6,157		3,779	,000
	Kompensasi	,018	,082	,020	,216	,829
	Kepemimpinan Transformasional Islami	,596	,113	,552	5,260	,000
	Kepuasan Kerja	,123	,103	,135	1,201	,233

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: 1.24264998

One-tailed probability: 0.10699842

Two-tailed probability: 0.21399684

### Model 2



A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

Sobel test statistic: 1.28037806

One-tailed probability: 0.10020610

Two-tailed probability: 0.20041221