

## 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 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 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