

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI
PENGARUH ANTARA KEPEMIMPINAN ISLAMI, KUALITAS
PELATIHAN DAN KINERJA SDM
(STUDI PADA BALAI PENGUJIAN MUTU HASIL
PERIKANAN SEMARANG)**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Muhammad Chaidir Al-Ghiffari

30402000457

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

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH
ANTARA KEPEMIMPINAN ISLAMI, KUALITAS PELATIHAN DAN
KINERJA SDM
(STUDI PADA BALAI PENGUJIAN MUTU HASIL PERIKANAN
SEMARANG)**

Disusun Oleh :

Muhammad Chaidir Al-Ghiffari

NIM : 30402000457

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Semarang, 31 Oktober 2022

Dosen Pembimbing



Digitally signed by Dr. Hj. Siti
Sumiati, SE., MSI
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSI,
o=UNISSULA Semarang,
ou=Fakultas Ekonomi,
email=sitisumiati@unissula.ac.id,
c=ID
Date: 2022.11.03 05:12:48 +07'00'

Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.

NIDN. 0619036801

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH
ANTARA KEPEMIMPINAN ISLAMI, KUALITAS PELATIHAN DAN
KINERJA SDM
(STUDI PADA BALAI PENGUJIAN MUTU HASIL PERIKANAN
SEMARANG)**

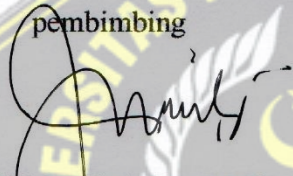
Disusun Oleh :

**Muhammad Chaidir Al-Ghiffari
30402000457**

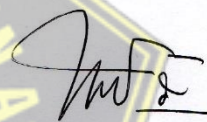
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 18 November 2022

Susunan Dewan Penguji

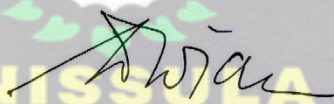
pembimbing


Dr. Siti Sumiati, SE., M.Si
NIDN.0619036801

Penguji I


Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D
NIDN.0630057201

penguji II


Dra. Endang Dwi Astuti, M.Si
NIDN.8946100020

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 18 November 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.
NIDN: 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Chaidir Al-Ghiffari

Nim : 30402000457

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul : “PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH ANTARA KEPEMIMPINAN ISLAM, KUALITAS PELATIHAN DAN KINERJA SDM (STUDI PADA BALAI PENGUJIAN MUTU HASIL PERIKANAN SEMARANG)” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain yang terdapat dari skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah, apabila dikemudian hari jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 26 Januari 2023

Yang menyatakan,



Muhammad Chaidir Al-Ghiffari

NIM. 30402000457

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ

“Cukuplah bagi kami Allah sebagai penolong dan Dia adalah sebaik-baik pelindung.”

Persembahan untuk :

Ibu, bapak, keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan saya doa dan semangat



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara kepemimpinan islami, kualitas pelatihan dan kinerja SDM pada UPTD Balai Pengujian Mutu Hasil Perikanan Kelas A Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 60 responden dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis analisis regresi berganda dengan program olah data SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kualitas Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM. Kualitas Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM.

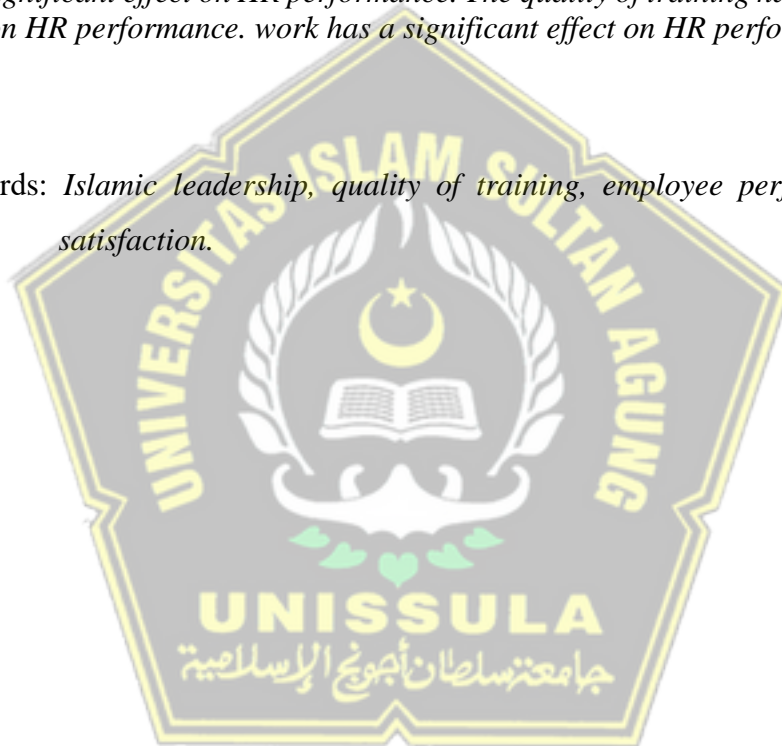
Kata Kunci : Kepemimpinan Islami, Kualitas Pelatihan, Kinerja SDM, Kepuasan Kerja



ABSTRACT

This study aims to analyze the role of job satisfaction in mediating the influence of Islamic leadership, quality and performance of human resources at the UPTD Center for Quality Testing of Fisheries Products Class A Semarang. The sampling technique used is the census technique, where all the population is guaranteed as a sample. The sample in this study was taken as many as 60 responses from the research instrument in the form of a questionnaire. The data analysis technique used to answer the hypothesis of multiple regression analysis with SPSS 25 training program. The results showed that Islamic leadership had a significant effect on goals. Quality of training had a significant effect on work goals. Islamic leadership has a significant effect on HR performance. The quality of training has a significant effect on HR performance. work has a significant effect on HR performance.

Keywords: Islamic leadership, quality of training, employee performance, job satisfaction.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian pra skripsi yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Antara Kepemimpinan Islami, Kualitas Pelatihan dan Kinerja SDM” penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh Karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si selaku Dosen pembimbing dalam penulisan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan memberikan arahan serta masukan untuk menyelesaikan skripsi
2. Bapak Dedi Rusdi, S.E., M.Si., Akt., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Kedua orang tua saya dan keluarga yang selalu memberi dukungan serta doa.
6. Mas Nasril yang sudah membantu dalam pengarahan saat penelitian di BPMHP Semarang

Penulis menyadari atas kurangnya kesempurnaan usulan penelitian praskripsi ini, maka penulis memohon maaf atas kekurangan serta menerima kritik maupun saran yang membangun. Semoga usulan penelitian skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun pembaca.

Semarang, 31 Oktober 2022

Peneliti,



Muhammad Chaidir Al-Ghiffari

30402000457



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	16
1.1 Latar Belakang	16
1.2 Rumusan Masalah	20
1.3 Tujuan Penelitian	20
1.4 Manfaat Penelitian	21
BAB II LANDASAN TEORI	22
2.1 Kepemimpinan Islami.....	22
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	22
2.1.2 Tugas-Tugas Kepemimpinan	22
2.1.3 Pengertian Kepemimpinan Islami	23
2.1.4 Ciri-Ciri Kepemimpinan Islami	24
2.1.5 Pola Kepemimpinan Rasulullah SAW	25
2.1.6 Indikator Kepemimpinan Islami	26
2.2 Kualitas Pelatihan	27
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	27
2.2.2 Tujuan Pelatihan.....	28
2.2.3 Pentingnya Pelatihan	28

2.2.2 Indikator Pelatihan	29
2.3 Kinerja SDM.....	29
2.3.1 Pengertian Kinerja	29
2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja	30
2.3.3 Indikator Kinerja	31
2.4 Kepuasan Kerja.....	32
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	32
2.4.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	32
2.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	33
2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	33
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	33
2.5.1 Pengaruh Antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kepuasan Kerja..	33
2.5.2 Pengaruh Antara Kualitas Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	34
2.5.3 Pengaruh Antara Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja SDM.....	34
2.5.4 Pengaruh Antara Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja SDM.....	34
2.5.5 Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM.....	35
2.6 Kerangka Konseptual.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Populasi Dan Sampel.....	36
3.2.1 Populasi	36
3.2.2 Sampel.....	36
3.3 Sumber Dan Jenis Data	36
3.3.1 Data Primer	36
3.3.2 Data Sekunder	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.5 Variabel Dan Indikator.....	37
3.6 Teknik Analisis	38
3.6.1 Uji Instrumen.....	38
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	39
3.6.3 Analisis Berganda	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Hasil Penelitian	43
4.1.1. Gambaran Umum Responden	43
4.1.2. Hasil Tanggapan Responden	47
4.2. Analisis Data	52
4.2.1. Uji instrumen.....	53
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	54
4.2.3. Analisis Regresi Berganda	58
4.2.4. Uji Hipotesis.....	60
4.2.5. Koefisien Determinasi	61
4.2.6. Uji F.....	62
4.2.7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	63
4.3. Pembahasan.....	65
4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kepuasan Kerja	65
4.3.2. Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	65
4.3.3. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja SDM	66
4.3.4. Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja SDM.....	67
4.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM	67
BAB V PENUTUP	69
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penyelesaian Pengujian.....	19
Tabel 3.1 Definisi Dan Indikator.....	37
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Divisi	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Islami (X1)	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Pelatihan(X2).....	49
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja(Y1)	50
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Kinerja SDM(Y2)	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.11 Uji Reabilitas	54
Tabel 4.12 Uji Normalitas	55
Tabel 4.13 Uji Normalitas	55
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.18 Koefisien Regresi 1	58
Tabel 4.19 Koefisien Regresi 2	59
Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi Regresi 1	61
Tabel 4.21 Uji Koefisien Determinasi Regresi 2.....	62
Tabel 4.22 Uji F Regresi 1.....	62
Tabel 4.23 Uji F Regresi 2.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Metode Penelitian35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	78
Lampiran 3 Output SPSS	90
Lampiran 4 Tabel r.....	103
Lampiran 5 Tabel F.....	104
Lampiran 6 Tabel t.....	105



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi tentu mempunyai visi dan misi yang hendak dicapai yaitu terlaksananya kinerja pegawai dalam pemempan RB nomor 8 tahun 2021 tentang sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil merupakan proses mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan serta evaluasi kinerja. Namun sebaliknya, jika organisasi salah dalam mengelola dan mengarahkan pegawai, maka akibatnya terjadi adalah kinerja pegawai kurang maksimal dan optimal, maka pegawai sebagai tenaga kerja sangat dibutuhkan dalam unit organisasi.

Peranan sumber daya manusia dalam kehidupan sehari-hari termasuk di dalam organisasi juga diatur dalam syariat Islam. Sebagaimana diterangkan dalam Al Quran At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah : 105)

Berdasarkan ayat Al-quran di atas, menunjukkan bahwa pentingnya kinerja, tidak terkecuali pada seorang pegawai pada sebuah organisasi. Kinerja organisasi adalah respons terhadap keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi yang ditentukan. Atasan sering tidak mepedulikan kecuai benar-benar buruk atau ada yang tidak beres. Atasan sering tidak menyadari betapa buruknya kinerja mereka, menempatkan organisasi atau institusi dalam bahaya serius. Kesan yang benar-benar buruk dari organisasi berarti tanda-tanda peringatan dari kinerja yang buruk diabaikan

kinerja merupakan kesediaan seseorang melaksanakan kewajiban tanggung jawab sesuai hasil yang diinginkan (Maheswari & Lutvy, 2017). Karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, maka seluruh pegawai harus memberikan kontribusi yang kearah positif dalam rangka menjalankan kinerja yang optimal. Kinerja adalah hasil kerja, yaitu standar kerja yang ditetapkan organisasi dengan perbandingan hasil kerja yang tampak.(Tampi,2014).

Kinerja pegawai tidak lepas dari peran pemimpin dalam suatu organisasi. Cara pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya, memaksa mereka untuk patuh, dan membuat mereka melakukan apa pun yang mereka inginkan atau harapkan, pada dasarnya berasal dari kebiasaan kepemimpinan pemimpin tersebut. Kepemimpinan ialah upaya pemimpin dalam memengaruhi tingkah laku bawahan supaya mampu bersinergi bekerja dengan optimal sehinggaa tercapai tujuan yang diinginkan organisasi (Hasibuan, 2013).Peranan kepemimpinan juga diatur dalam Al-quran. Sebagaimana surat Qs Shad: 26:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ
وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ
سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: "Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan." (Qs Shad: 26).

Ayat di atas menjelaskan bahwa seorang pemimpin diaharuskan bersikap adil serta mampu mengendalikan hawa nafsu. Bila diaplikasikan ke dalam dunia kerja, seorang pemimpin dalam memberikan kebijakan harus tidak memihak ke sekelompok orang, melainkan kebijakan tersebut berlaku pada seluruh pegawai.

Begitu juga dalam memimpin, seorang tidak hanya mengikuti hawa nafsu belaka, melainkan semua keputusan pimpinan harus berdasarkan kepada rasionalisme dan pertimbangan yang matang. Artinya kepemimpinan secara Islami dapat diterapkan pada dunia kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja berikutnya adalah pelatihan. Pelatihan didefinisikan rangkaian aktivitas individu guna mengoptimalkan keahlian dan pengetahuan yang bisa mengakibatkan mempunyai kinerja profesional pada bidangnya (Widodo, 2015). Pelatihan sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja suatu organisasi. Untuk mencapai tingkat kinerja SDM, maka pihak organisasi diwajibkan meningkatkan kemampuan melainkan pelatihan, baik pengetahuan serta keterampilan stafnya dapat disesuaikan dengan perubahan kelembagaan, yang dapat dicapai melalui pelatihan reguler. Kualitas tenaga kerja yang mengalami peningkatan adalah aspek vital yang wajib dipertahankan oleh instansi terkait aspirasi instansi agar tidak mengalami kemerosotan.

Peranan kepemimpinan islami dan kualitas pelatihan terhadap kinerja SDM juga didukung oleh faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan. Dikarenakan hal tersebut menghasilkan kinerja kearah yang lebih baik. Kepuasan kerja didefinisikan bentuk perasaan individu tentang pekerjaan, kondisi saat bekerja, dan hubungan antar teman kerja (Sanuddin & Widjojo, 2013). Sedangkan menurut (Sutrisno, 2018) kepuasan kerja didefinisikan perilaku karyawan melakukan pekerjaan yang berkaitan kondisi kerja, kerja sama antar teman kerja, imbalan, faktor yang diperoleh di tempat kerja secara fisik dan psikologis. Sebaliknya, karyawan yang memiliki rasa puas mampu bekerja keras, proaktif dan mencapai hasil yang baik.

Pengaruh kepemimpinan islami dan kualitas pelatihan terhadap kinerja SDM dengan kepuasan sebagai variabel intervening telah diteliti oleh beberapa peneliti. Akan tetapi pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan penelitian. Penelitian (Fikriah, 2020) (Fikriah, 2020) membuktikan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Berbeda dengan riset (Hasibuan,

2019) bahwa kepemimpinan islami tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Penelitian (Suryani et al., 2020) membuktikan kualitas pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Berbeda dengan riset (Andayani & Hirawati, 2021) bahwa kualitas pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Riset (Paparang et al., 2021) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Berbeda dengan riset (Elburdah, 2018) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Salah satu organisasi yang memperhatikan kinerja pegawai adalah UPTD Balai Pengujian Mutu Hasil Perikanan Kelas A Semarang. Diketahui bahwa UPTD Balai Pengujian Mutu Hasil Perikanan Kelas A Semarang merupakan Unit Pelaksana teknis (UPT) Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Tengah yang memiliki kewajiban menjalankan beberapa tugas teknis Dinas Kelautan dan Perikanan di bidang teknis pengelolaan, pelaksanaan pengujian dan pengawasan mutu hasil perikanan.

Sesuai dari tujuan ISO 9001:2015 yang UPTD Balai Pengujian Mutu Hasil Perikanan Kelas A Semarang berkomitmen menerapkan pelayanan prima kepada masyarakat melalui pelayanan yang cepat, tepat, tanggap, berempati dan informatif. Pelaksanaan pekerjaan yang telah dijelaskan melalui ISO telah dilaksanakan, akan tetapi masih terjadi permasalahan tentang kinerja yaitu keterlambatan penyelesaian pengujian. Data keterlambatan pengujian ditampilkan di tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Penyelesaian Pengujian
BPMHP Semarang
Periode 2017 s.d 2021

Tahun	Jumlah Permohonan Uji	Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan (%)
2017	612	75	12,25
2018	725	70	9,65
2019	812	82	10,09
2020	830	85	10,24
2021	817	91	11,13

Sumber: BPMHP Semarang

Tabel 1.1 di atas memperlihatkan masih terjadi keterlambatan pengujian. Keterlambatan tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 75 keterlambatan atau 12,25% Keterlambatan tertinggi kedua terjadi pada tahun 2021 yaitu sebanyak 91 atau 11,13%.

Keterlambatan pengujian tersebut yaitu waktu pengujian melewati waktu yang telah ditetapkan. Permasalahan yang dihadapi oleh BPMHP Semarang dalam penyelesaian pengujian yaitu adanya permohonan pengujian sampel yang banyak, pengerjaan yang lambat karena faktor SDM serta kurangnya pengawasan pimpinan dan kurangnya pelatihan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH ANTARA KEPEMIMPINAN ISLAMIS, KUALITAS PELATIHAN DAN KINERJA SDM (STUDI PADA BALAI PENGUJIAN MUTU HASIL PERIKANAN SEMARANG)”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara kepemimpinan islami, pelatihan dan kinerja SDM. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian diajukan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan islami terhadap Kepuasan kerja?
2. Bagaimanakah pengaruh kualitas pelatihan terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimanakah pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap Kepuasan kerja.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas pelatihan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja SDM
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya ilmu MSDM mengenai efek kepemimpinan islami, kualitas pelatihan terhadap kinerja SDM dalam suatu organisasi. Diharapkan riset ini bisa sebagai pustaka serta bahan bagi penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Riset ini ialah sarana untuk mempergunakan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan dan sebagai studi banding pengetahuan teori dengan praktek dilapangan.

- b. Bagi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Memberikan informasi mengenai kepemimpinan islami, kualitas pelatihan terhadap kinerja Pegawai di BPMHP Semarang

- c. Bagi organisasi

Dapat memberikan dampak mendalam bagi BPMHP Semarang mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BPMHP Semarang dan dapat menetapkan keputusan dan dapat menggunakan kebijakan dalam rangka mengoptimalkan kinerja SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Islami

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah kekuatan pendorong sumber daya serta alat-alat dalam sesuatu organisasi. Keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam menggapai tujuan yang direncanakan bergantung pada *style* kepemimpinan atasannya (Suryani, 2016).

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar bersedia bekerja sesuai dengan kehendak pemimpin tanpa paksaan sedikitpun. dapat diartikan sebagai kemampuan memotivasi untuk bekerja sama (Asmarazisa, 2016)

Jadi Kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam rangka memengaruhi perilaku seorang/sekelompok orang agar tercapai maksud dan situasi yang tertentu

2.1.2 Tugas-Tugas Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016) tugas-tugas kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Menjadi Konselor
Merupakan tanggung jawab pemimpin di unit kerja untuk membantu /mendukung bawahan guna mengatasi masalah yang timbul saat melaksanakan tugas yang diberikan kepada bawahan.
2. Menjadi Instruktur
Pengajar yang baik dengan menjadi pemimpin dengan bijak yang memungkinkan setiap bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan lebih cerdas dan professional.
3. Memimpin rapat
Untuk merencanakan, memimpin, dan mengajak semua anggota organisasi
4. Mengambil keputusan

Untuk meningkatkan keterampilan pengambilan keputusan, para pemimpin perlu sadar diri, dan memahami emosi mereka untuk memastikan mereka membuat keputusan yang objektif dan rasional.

5. Pemberian Wewenang

Pemimpin memiliki kendali penuh atas pengambilan keputusan dan proses pengaturan.

2.1.3 Pengertian Kepemimpinan islami

Di dalam sebuah organisasi, kepemimpinan ialah sebuah unsur yang penting. Dalam kepemimpinan islam hal ini juga menjadi penting dikarenakan kebaikan umat semacam keamanan, keadilan serta kenyamanan

Di dalam sebuah organisasi tentunya diperlukan seorang pimpinan yang diharuskan mengawasi, membimbing, maupun mengarahkan karyawan agar dapat terpenuhinya suatu tujuan organisasi. Dalam sejarah peradaban manusia sosok yang ideal dan paling sukses dalam kepemimpinan islam adalah Nabi Muhammad SAW. Tentunya pola kepemimpinan Rasulullah mampu menjadi rujukan atau contoh bagi pemimpin yang beriman dan bertakwa Adiba (2018).

Pemimpin yang baik harus bersikap peduli terhadap orang sekitar, mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahan atau karyawan, yang berakibat produktif, efektif, dan efisien karyawan saat bekerja. Kepemimpinan islami diartikan sebagai pandangan terhadap pemimpin ketika mengarahkan, memberikan motivasi seorang pegawai sesuai tercantum di al-Qur'an dan hadis (Adiba, 2018)

Islam menyebutkan bahwa setiap orang yang ada di bumi merupakan seorang pemimpin dan setiap perbuatannya akan dipertanggungjawabkan. Hal ini dijelaskan dalam hadis berikut:

Hadis Kepemimpinan

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْأَمِيرُ رَاعٍ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

artinya : “Setiap orang di antara kalian adalah pemimpin dan akan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang amir adalah pemimpin. Seorang suami juga pemimpin atas keluarganya. Seorang wanita juga pemimpin atas rumah suami dan anak-anaknya. Maka setiap pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya” (HR. Bukhari).

Kepemimpinan islami merupakan gaya kepemimpinan untuk mengarahkan dan memotivasi perbuatan bawahan, juga usaha kerja sama yang berpegang pada Al Qur'an serta Al Hadis guna tercapai kebaikan bersama.

2.1.4 Ciri-Ciri Pemimpin dalam Islam

Pemimpin memiliki peran sangat banyak di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena berperan mengatur dan memberikan arahan untuk bekerja sesuai dengan petunjuk dan diridhai oleh Allah SWT. Maka dari itu pemimpin harus mempunyai sifat jujur dalam perbuatan maupun tindakan, memiliki kompetensi, mampu, berilmu, dan senantiasa bersabar Baharudin (2019) Berikut merupakan ciri-ciri pemimpin dalam Islam:

1. Patuh dan takut terhadap Allah dan Rasul-Nya.

2. Beriman.
3. Berilmu.
4. Berpegang pada al-Qur'an dan hadis.
5. Lemah lembut.
6. Menjalankan amanah.
7. Mampu berbuat dan bersikap adil.
8. Bersikap tegas.

2.1.5 Pola Rasulullah SAW Sebagai Pemimpin

Nabi Muhammad SAW menggambarkan contoh kepemimpinan yang sangat sempurna dan selalu dicintai oleh rakyatnya, pemikirannya sangat jernih dan selalu punya solusi untuk masalah apapun. Hal ini dikarenakan Rasulullah merupakan utusan terakhir yang diturunkan Allah untuk umatnya agar menjadi teladan dalam segala urusan atau sering disebut dengan istilah *uswah hasanah* Jamil (2017). Ada 6 hal kepemimpinan yang melekat pada Nabi Muhammad SAW, yaitu sebagai berikut:

1. Nabi Muhammad SAW adalah seseorang yang bersikap adil kepada siapapun.
2. Nabi Muhammad SAW membimbing seluruh umatnya menggunakan empati, simpati dan rasa cinta.
3. Nabi Muhammad SAW tidak pernah berbohong dalam setiap perkataan dan tindakan-Nya (*shiddik*).
4. Nabi Muhammad SAW merupakan seorang tidak pernah ingkar janji.
5. Nabi Muhammad SAW mempunyai kepintaran diatas manusia normal lainnya (*fathanah*).

6. Nabi Muhammad SAW konsisten berperilaku terbuka (*tabligh*). Beliau selalu menyampaikan kenyataan serta meluruskan apa yang salah tanpa ada satupun yang ditutupi atau disembunyikan. Penyampaian kebenarannya pun, Nabi menyampaikan dengan bijaksana (*al-hikmah*), tutur kata yang santun dan tidak melukai siapapun (*al-mauidzhah*), juga dibarengi dengan penjelasan logika dan alasan yang kuat (*almujadalah*).

2.1.6 Indikator Kepemimpinan Islami

Terdapat empat indikator kepemimpinan islami Norhayate et al (2014) yaitu:

1. *Ash-shidq* (kebenaran).

Kejujuran (*al-sidq*) adalah salah satu kualitas kepemimpinan Islam yang membutuhkan konsistensi antara kata-kata dan tindakan. Dalam kepemimpinan Islam, kejujuran memiliki makna yang komprehensif. Seorang pemimpin harus selalu berbicara kebenaran dan jujur dari lubuk hati, bukan untuk kepura-puraan tetapi untuk kemapanan standar moral dalam masyarakat. Sifat *sidq* memberikan ketenangan jiwa, meskipun kebohongan akan mengkhawatirkan hati dan membuatnya gelisah.

2. *Al-amanah* (Dapat dipercaya).

Kepercayaan sebagai harapan bahwa karyawan dalam organisasi dapat diandalkan untuk memenuhi kewajibannya, berperilaku dalam perilaku yang dapat diprediksi, dan bernegosiasi secara adil. Kepercayaan merupakan nilai yang diwujudkan dalam seorang pemimpin. Dalam mengimplementasikan nilai dalam kepemimpinan ini berarti menjadikan setiap bawahan sebagai orang yang mampu dipercaya. Konsep dari kepercayaan menekankan gagasan tanggung jawab terhadap pemangku kepentingan organisasi.

3. *Al-fathanah* (Kecerdasaan).

Pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan dan informasi yang baik. Intensitas dalam pengetahuan menciptakan kerendahan hati dan meyakinkan orang betapa pentingnya orang itu perlu mengeksplorasi di bidang pengetahuan baru. Al-Qur'an menyebutnya dengan cara yang unik

Pemimpin Muslim harus memiliki pengetahuan dalam semua aspek dan penting bagi para pemimpin dalam menjalankan tugasnya dengan mengikuti syariah dan hukum Islam karena mereka harus mampu menganalisis situasi secara keseluruhan, menetapkan prioritas tindakan dan mengembangkan strategi untuk implementasinya guna mendukung kinerja organisasi dan karena Allah SWT

4. *At-tabligh* (Keterbukaan).

Komunikasi (*tabligh*) adalah kualitas kepemimpinan lainnya. Ini adalah kemampuan untuk mengartikulasikan ide dan pandangan dengan jelas dan kefasihan. Ini diperlukan untuk mengomunikasikan tujuan misi dengan jelas dan menginspirasi orang untuk mengikutinya. Komunikasi merupakan kualitas yang sangat penting yang perlu dipelajari, dipraktikkan, dan dikuasai oleh setiap pemimpin. Komunikasi sangat penting tidak hanya untuk meyakinkan pengikut untuk menerima tindakan dan untuk memberikan diri mereka untuk tujuan tertentu, tetapi untuk berdiskusi dan berkomunikasi dengan lawan dan pesaing juga

2.2 Kualitas Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan ialah model yang dipakai guna tingkatkan kualitas SDM dengan aktivitas belajar yang sudah ditentukan waktunya dengan bermacam metode. (Nuryasman MN & Eka Andana Suryaman, 2018)

Menurut (Arfan et al., 2021) menjelaskan pelatihan merupakan model seorang dalam membetulkan langkah kerja. Langkah kerja dalam perihal ini semacam karyawan bekerja dengan optimal, dan mempunyai mutu yang baik

Menurut (Widodo, 2015) pelatihan ialah rangkaian kegiatan yang berguna untuk peningkatan keahlian serta pengetahuan yang berakibat profesional akibat kinerja yang sesuai bidangnya.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa pelatihan ialah aktivitas karyawan dalam rangka peningkatan keahlian dan pengetahuan sesuai dalam bidangnya agar kinerja kaaryawan menjadi lebih meningkat

2.2.2 Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan adalah sebagai berikut (Rachmawati, 2017):

1. Meningkatkan keterampilan menjadi lebih optimal
2. Terpenuhinya Hasil kerja
3. Bertanggung jawab terkait dengan pekerjaan
4. Memahami permasalahan dalam pekerjaan
5. Memecahkan hambatan dalam pekerjaan
6. Wawasan semakin luas
7. Tugas terselesaikan dengan baik
8. Bisa menerapkan kerjasama
9. Mengetahui permasalahan yang dihadapi

2.2.3 Pentingnya pelatihan kerja

Karyawan yang baru diangkat harus menjalani pelatihan agar karyawan memahami dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang berlaku di organisasi. Tidak hanya karyawan baru tetapi juga karyawan jangka panjang dilatih untuk lebih mengembangkan keterampilan dan kemampuannya.

(M. Manullang, 2012) karyawan akan terus berkembang, serta dapat bekerja lebih efisien, di bawah pengawasan seorang guru yang berpengalaman. Faktor penyebab pentingnya pelatihan (Sadili, 2010), yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Angkatan Kerja

2. Perubahan yang cepat dan terus-menerus
3. Persaingan Global
4. Perubahan Demografi.
5. Masalah Alih Teknologi

2.2.4 Indikator Kualitas Pelatihan

Indikator kualitas pelatihan sebagai alat ukur suatu kualitas pelatihan Fajar dkk (2013):

1. Tanggapan peserta terkait dengan isi dan proses pelatihan
Dapat diukur melalui pembagian kuesioner ke responden yang mengikuti pelatihan.
2. Pengetahuan
Pengetahuan yang didapat saat pelatihan bisa ditemukan dengan melakukan pengukuran tambahan pengetahuan yang didapat selepas mengikuti pelatihan.
3. Perubahan perilaku
Hal ini dideteksi dengan menilai perubahan perilaku setelah mengikuti suatu program latihan.
4. Pembaruan organisasi
Pembaruan di organisasi bisa ditinjau dari penurunan turnover kerja, penurunan kecelakaan kerja, dan penurunan absensi.

2.3 Kinerja SDM

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Busro, 2018) Kinerja didefinisikan hasil kerja baik individu ataupun kelompok yang akan dicapai karyawan di organisasi, yang sesuai dengan tugas yang dilimpahkan organisasi agar tercipta arah yang diacapai.

Menurut (Edison et al, 2017) Kinerja didefinisikan reaksi yang diukur dari waktu ke waktu di bawah kondisi atau perjanjian yang ditetapkan.

Menurut (Susanto, 2017) Kinerja ialah fungsi dari motivasi dan kemampuan guna melakukan tugas yang membutuhkan tingkat motivasi dan kemampuan tertentu .

Dari penjelasan pendapat di atas, kinerja pegawai adalah perilaku nyata setiap orang menjadi prestasi kerja, kemauan individu atau kelompok untuk bekerja sesuai tujuan pekerjaan yang diberikan, dan hasil kerja.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Cara meningkatkan kinerja organisasi, menurut (Mangkunegara, 2015) tujuan evaluasi kinerja sebagaimana yaitu :

1. Saling membantu dalam pekerjaan.
2. Kenali pekerjaan karyawan sehingga membuat karyawan termotivasi berbuat lebih baik.
3. Menawarkan kesempatan pekerja agar menyampaikan aspirasinya serta menumbuhkan kepedulian terkait karier atau terkait pekerjaan yang dikerjakan sekarang.
4. Menata kembali yang akan dilakukan di masa depan, sehingga membuat karyawan termotivasi terus mengikuti dengan potensi yang dimiliki.
5. Melakukan pemeriksaan rencana pelaksanaan serta pengembangan yang cocok dengan keperluan pelatihan.

a) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
2. Motivasi kerja
3. Kemampuan dan keahlian
4. Loyalitas
5. Komitmen
6. Disiplin kerja
7. Kepribadian
8. Kepemimpinan
9. Kepuasan kerja
10. Gaya kepemimpinan

11. Rancangan kerja
 12. Budaya organisasi.
 13. Lingkungan kerja
- b) Faktor Yang Dipengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) faktor yang dipengaruhi kinerja yaitu :

1. Kompensasi

adalah imbalan yang dibagikan perusahaan ke karyawannya. Karyawan berkinerja tinggi dihargai melalui menaikkan gaji serta pemberian tunjangan.

2. Jenjang Karier

Merupakan penghargaan untuk seseorang. Karyawan yang berkinerja baik atau berkinerja tinggi yang akan dipromosikan secara profesional.

3. Citra Karyawan

Adalah pengamatan terhadap karyawan, karena mereka melaksanakan pekerjaan. Ini berarti bahwa seseorang mendapat penghargaan ketika mereka melakukannya dengan maksimal.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut (Hamali, 2018) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Hasil kerja, ialah tingkat kuantitas/kualitas yang dihasilkan.
2. Wawasan pekerjaan, pegawai dengan tingkat pengetahuan berdampak langsung dengan kuantitas serta kualitas hasil kerja.
3. Daya usaha, ialah tingkat inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan,
4. Kegesitan mental, ialah kemampuan dan kecekatan terkait penerimaan instruksi kerja.
5. Disiplin waktu serta absensi, yaitu tingkat aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan serta tingkat kedatangan kerja.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Kinichi, 2014) Kepuasan kerja didefinisikan respon emosional terkait dengan aspek pekerjaan. Menurut definisi tidak langsung, kepuasan kerja tidaklah istilah yang seragam. Namun, seseorang mungkin sangat puas dengan satu perspektif pekerjaannya dan kurang puas terkait salah satunya.

Kepuasan kerja menurut (Robbins, S. P. & Judge, 2015). menggambarkan perasaan positif terhadap pekerjaannya, diwujudkan melalui evaluasi. Kepuasan tinggi membuat seseorang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan kepuasan rendah membuat seseorang memiliki perasaan negatif.

Dari pernyataan diatas disimpulkan kepuasan kerja ialah perasaan positif seorang karyawan dalam rangka menjalankan pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja meningkat

2.4.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Kinichi, 2014). 5 model sebagai berikut :

1. Pemuasan Kebutuhan
Kepuasan dipastikan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan membolehkan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Ketidaksesuaian
kepuasan kerja sebagai hasil dari memenuhi *expentations* yang tercermin perbedaan terkait dengan diharapkan diterima seseorang pekerja.
3. Capaian Nilai
kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi dengan melaksanakan pekerjaan mengharuskan untuk mencapai nilai yang sudah ditargetkan.
4. Keadilan
Kepuasan merupakan fungsi dari adilnya pegawai dirawat di tempat ia bekerja.
5. Komponen-Komponen Disposisi/Genetis

kepuasan kerja sebagaimana adanya karakteristik lingkungan tempat bekerja.

2.4.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Mangkunegara, 2015) yaitu:

1. Faktor karyawan, yaitu usia, gender, pendidikan, kecerdasan, kondisi fisik, kapabilitas khusus, emosi, karakter, persepsi, pengalaman kerja, berpikir kritis dan perilaku kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jabatan, jenis pekerjaan, mutu pengawasan, jaminan pendapatan, pangkat (golongan), keanggotaan, hubungan sosial, ikatan kerja, dan kesempatan naik jabatan.

2.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yaitu (Robbins, S. P. & Judge, 2015):

1. Pekerjaan menantang
2. Keadaan kerja memadai
3. Gaji serta upah yang layak
4. Kecocokan karakter terhadap pekerjaan
5. Rekan sekantor yang supportif.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh antara Kepemimpinan Islami terhadap kepuasan kerja

Kepribadian kepemimpinan islami ialah faktor juga penting dalam memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian (Sunanda, 2020), membuktikan bahwasanya kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja para karyawan. Hasil riset (Debi Novalia, Heri Junaidi, 2021) membuktikan bahwa kepemimpinan islami memiliki hubungan positif terhadap kepuasan para karyawan

H1 : Kepemimpinan islami memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.5.2 Pengaruh antara kualitas pelatihan terhadap kepuasan kerja

(Agustino et al., 2021) pada jurnal yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi, Kualitas Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja”, membuktikan Kualitas pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil riset (Ariyanti & Krisyanto, 2021) pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Kualitas Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.5.3 Pengaruh antara Kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM

Hasil penelitian oleh (Fikriah, 2020) dengan judul “Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami” Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, menyatakan bahwa kepemimpinan islami dan etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Sunanda, 2020), membuktikan kepemimpinan islami mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja SDM

H3 : Kepemimpinan islami memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.5.4 Pengaruh antara kualitas pelatihan terhadap kinerja SDM

Berdasarkan hasil penelitian oleh (Triasmoko et al., 2014), diketahui variabel Kualitas pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian (Malik et al., 2020)(Malik et al., 2020) membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan terlibat langsung terkait hal pelatihan yang telah diberikan organisasi, mulai dari pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan memaksimalkan keselamatan kerja sehingga meningkatkan hasil kerja

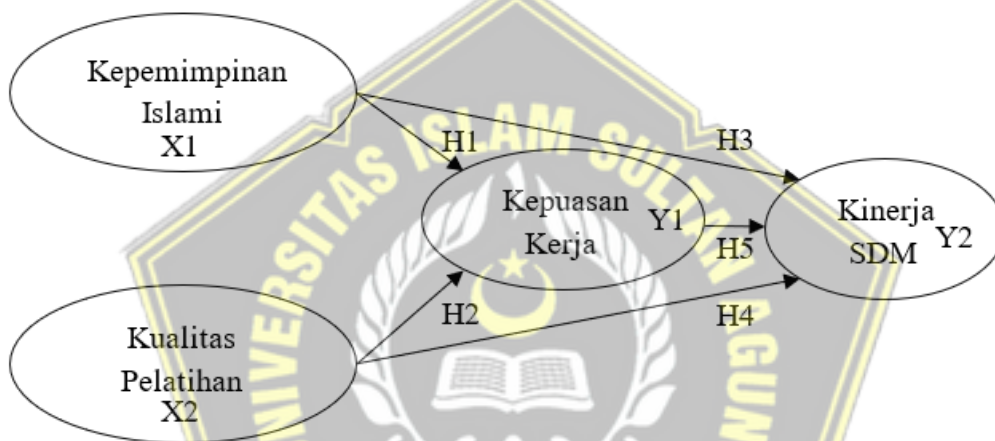
H4 : Kualitas pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.5.5 Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja SDM

Melalui riset (Reina Poetri Narulita & Charina, 2020) yaitu tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di organisasi artinya bahwasanya semakin optimal kepuasan kerja dan motivasi kerja maka semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

H5 : Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Metode Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Riset ini memakai teknik kuantitatif. Variabel yang diteliti di riset ini yaitu kepemimpinan Islami, kualitas pelatihan, kinerja SDM dan kepuasan kerja. Dalam riset ini akan diuji terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam riset ini yaitu kepemimpinan islami dan kualitas pelatihan. Variabel dependen yaitu kinerja SDM dan variabel interveningnya yaitu kepuasan kerja.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Keseluruhan pada subjek atau objek untuk diteliti disebut populasi. Penelitian ini yaitu pegawai BPMHP Semarang. Pegawai BPMHP Semarang adalah 60 Pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel penelitian didefinisikan sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Jumlah karyawan UPTD Balai Pengujian Mutu Hasil Perikanan Kelas A Semarang adalah 60 orang. Teknik yang dipakai pada riset ini ialah sampling jenuh. Hal ini dilaksanakan dimana jumlah populasi yang ada relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan sama dengan populasinya yaitu 60 orang

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer bersumber dari responden untuk dipakai menjadi objek penelitian dalam memperoleh informasi. Data ini didapatkan melalui survei dengan kuesioner yang diajukan tentang variabel-variabel yang berkaitan dengan riset

3.3.2 Data Sekunder

Data ini didapatkan dengan menggunakan studi pustaka dari buku catatan, artikel ilmiah yang memiliki keterkaitan dengan riset.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan dalam mengumpulkan data sesuai dengan pertanyaan penelitian. Kuesioner pada riset ini dipakai untuk mengumpulkan data. Teknik untuk mengumpulkan data yang melibatkan pengajuan pertanyaan tertulis pada responden disebut kuesioner (Indriyani, 2021).

3.5 Variabel dan Indikator

Definisi operasional terkait penelitian ini ialah Gaya Kepemimpinan, kualitas Pelatihan, Kinerja SDM, Kepuasan Kerja dengan definisi dan indikator tiap variabel di Tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Definisi dan Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kepemimpinan Islami(X1)	Kepemimpinan Islami ialah gaya pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar bersedia melakukan aktivitas kerja yang diperintahkan sesuai dengan prinsip-prinsip islam	1. <i>Ash-shidq</i> (kebenaran). 2. <i>Al-amanah</i> (Dapat dipercaya). 3. <i>Al-fathanah</i> (Kecerdasaan). 4. <i>At-tabligh</i> (Keterbukaan). Norhayate et al., (2014)
2	Kualitas Pelatihan (X2)	Kualitas Pelatihan merupakan upaya Peningkatan kualitas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga bisa memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.	1. Reaksi peserta 2. Pengetahuan 3. Perubahan perilaku 4. Perbaikan organisasi Fajar dkk (2013)
3	Kinerja SDM(X3)	kinerja ialah hasil kerja yang telah dicapai terkait mengemban tugas yang di limpahkan organisasi	1. Hasil kerja. 2. Wawasan pekerjaan 3. Daya usaha 4. Kegesitan mental 5. Disiplin waktu serta absensi. Hamali (2020)

4	Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja ialah perasaan positif dan mencintai pekerjaannya, tercermin dengan kinerja yang dilakukan selalu meningkat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan menantang 2. Fasilitas kerja memadai 3. Gaji serta upah yang layak 4. Kecocokan karakter terhadap pekerjaan 5. Teman sekantor yang supportif Robbins (2015)
---	--------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dalam penelitian ini menurut pendapat yang diberikan responden akan diukur dengan tingkatan skala likert 1- 5 sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju = 1
2. Tidak Setuju = 2
3. Kurang Setuju = 3
4. Setuju = 4
5. Sangat Setuju = 5

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas bermula dari kata *validity*, memiliki arti seberapa besar keakuratan alat ukur saat menjalankan fungsinya. Ketika pertanyaan pada kuesioner dapat menjelaskan subjek yang ingin diukur, itu dikatakan valid (Ghozali, 2016).

Penelitian ini, dilakukan uji validitas melalui hasil perhitungan antara korelasi dari nilai yang diperoleh tiap butir pertanyaan dengan jumlah nilai yang didapatkan dari semua pertanyaan. Untuk melaksanakan uji validitas ini memakai program SPSS. Sementara itu untuk memahami skor setiap item pertanyaan valid atau tidak, maka ditentukan kriteria statistik sbb:

1. Variabel valid jika r hitung melebihi r tabel serta bernilai positif.
2. Variabel tidak valid jika r hitung kurang dari r tabel serta bernilai negatif

2. Uji Reliabilitas

Uji metode digunakan guna menilai survei yang berfungsi sebagai indikator variabel atau konstruksi adalah reabilitas. Jika tanggapan seseorang terhadap basis konstan atau stabil pada kesempatan tertentu, maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel atau dapat diandalkan (Priyanti, 2020).

Guna mendapati reliabel atau tidaknya variabel, maka dilakukanlah pengujian menggunakan SPSS dengan melihat perbandingan dari nilai *Cronbach's Alpha*, jika :

Nilai *Cronbach's Alpha* lebih 0,6 maka dari itu soal yang dipakai guna mengukur variabel tersebut termasuk reliabel.

Nilai *Cronbach's Alpha* kurang 0,6 maka soal yang dipakai guna mengukur variabel tersebut tidaklah reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas didefinisikan uji yang dipakai buat mengenali sebaran sekelompok data atau variabel berdistribusi teratur atau tidak. Model regresi yang bagus yaitu model regresi tersebut mempunyai pendistribusian data normal atau mendekati normal. Dalam karya ini, uji normalitas dengan memakai analisis statistik non-parametrik Uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Berdasarkan pilihan menurut *Uji Kolmogorov-Smirnov* ialah dsitribusi data normal apabila nilai yang dihasilkan dari *Kolmogrov-Smirnov Test* $> 0,05$ maka dapat ditentukan nilai residual terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk memastikan apakah dua variabel berkorelasi secara independen, digunakan uji multikolinieritas. Model regresi baik adalah model yang tidak

berkorelasi antar variabel independen atau terjadi multikolinearitas antar variabel independennya. Kriteria dalam pengujian ini yaitu :

1. Memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) <10
2. Memiliki nilai tolerance >0,10

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bermaksud buat mengenali apakah variansi residual paada tiap observasi dalam model regresi linier berbeda satu sama lain. Regresi tanpa heteroskedastisitas merupakan model regresi yang baik. Untuk menilai apakah heteroskedastisitas ada atau tidak diketahui, dapat menggunakan uji glejser, jika hasil uji diperoleh nilai signifikan diatas 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.6.3 Analisis Berganda

Teknik analisis yang diterapkan dalam riset ini ialah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda berguna dalam menguji model hubungan yang telah ditentukan peneliti apakah memiliki pengaruh secara langsung oleh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$Y_2 = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta Y_1 + e$$

Keterangan :

X_1 = Kepemimpinan Islami

X_2 = Kualitas Pelatihan

Y_1 = Kepuasan Kerja

Y_2 = Kinerja Karyawan

β = Koefisien regresi

e = Nilai- nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

1. Uji F

Uji statistik F untuk memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yang di masukkan ke model memiliki korelasi secara berdampingan terhadap variabel terikat (Priyanti, 2020). Pada ambang batas signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Jika uji F menunjukkan:

- 1). Apabila nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diuji.
- 2). Apabila nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak adanya pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diuji.

2. Uji t

Dengan mengasumsikan faktor-faktor lain konstan, uji t sangat membantu dalam menentukan tingkat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variable dependen. Untuk melakukan uji t maka dapat melalui perbandingan nilai signifikan yang dihasilkan dengan taraf signifikan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Jika hasil uji t menunjukkan:

- 1). Apabila nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diuji.
- 2). Apabila nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak adanya pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diuji

3. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi bermanfaat dalam memprediksi kontribusi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat bisa diukur melalui seberapa besar koefisien determinasi (R^2). Apabila semakin besar R^2 atau mendekati satu, maka semakin kuat pula sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap dependen. Begitu sebaliknya, apabila semakin kecil R^2 atau mendekati 0, maka

semakin lemah pula sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Secara umum dapat dinyatakan bahwa R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

4. Uji Sobel (Sobel Test)

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui mediasi hubungan variabel independen dan variabel dependen, intervening merupakan variabel perantara. Analisis Sobel digunakan untuk menguji dampak variabel mediasi (Ghozali, 2016)

Rumus Sobel test berikut ini :

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

Dimana:

a = Koefisien korelasi Y_1

b = Koefisien korelasi $Y \rightarrow Y_2$

ab = Hasil kali Koefisien korelasi Y_1 dengan Koefisien korelasi $Y_1 \rightarrow Y_2$

Sa = Standar error koefisien a

Sb = Standar error koefisien b

Sab = Standar error tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung dengan rumus sbb:

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

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan jika $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} maka terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada BPMHP Semarang sejumlah 60 orang. BPMHP Semarang adalah UPT Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Tengah yang memiliki tugas dan fungsi pokok dalam pelaksanaan pengujian mutu hasil perikanan dan pengawasan pengolahan hasil perikanan.

Berbagai Pelayanan di BPMHP, antara lain;

1. Rekomendasi SKP (Sertifikat Kelayakan Pengolahan).
2. Rekomendasi SNI (Standar Nasional Indonesia) Pengolahan.
3. Pengujian laboratoris mutu dan keamanan hasil perikanan.

Berbagai Kemampuan Pengujian di BPMHP Semarang, yaitu;

1. Kimia dan Fisika: Kadar Garam, Kadar Abu Chloramphenicol, Logam Berat (Hg,Pb,Cd), Tetracycline, Kadar TVB dan TMA, Formalin, Kadar Air.
2. Mikrobiologi: ALT (Angka Lempeng Total), Salmonella, Staphylococcus aureus, Escherichia coli, Vibrio cholerae.
3. Organoleptik: Uji Filth & Uji Kesegaran.

Untuk mendapatkan data tentang tanggapan variabel Kepemimpinan Islami, Kualitas Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja SDM saya melaksanakan penyebaran kuesioner berupa lembar pernyataan yang isinya tentang pernyataan variabel intervensi yaitu Kepuasan Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja SDM, serta variabel independennya adalah Kepemimpinan Islami dan Kualitas Pelatihan, berikut opsi jawabannya

Dari hasil pendataan penyebaran kuesioner, diperoleh sejumlah informasi, diantaranya:

1. Profil Jenis Kelamin Responden

Responden pria dan wanita membentuk profil gender responden. Berikut, dapat disajikan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1
Profil Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	33	55%
2	Perempuan	27	45%
Total		60	100%

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 55% kondisi ini sangat baik karena BPMHP sering mengadakan tinjauan ke lapangan dengan melakukan kunjungan ke Unit Pengelolaan Ikan (UPI) untuk memberikan pelayanan dan tinjauan produk pengolahan ikan dimana sangat dibutuhkan pegawai laki-laki, mengingat fisik laki-laki lebih kuat dibandingkan perempuan.

2. Profil Usia Responden

Usia responden menunjukkan usia setiap BPMHP Semarang. Sehingga dapat menganalisa umur responden, maka ditetapkan berdasarkan rentang umur seperti berikut :

Rumus rentang (Sugiyono, 2010)

$$K = 1 + 3,322 \log 60$$

$$\log 60 = 1,7781$$

$$K = 1 + 3,322 (1,7781)$$

$$K = 6,90 \quad K = 7$$

Berdasarkan nilai rentang, maka diperoleh nilai rentang usia dapat dilihat pada tabel 4.2:

Tabel 4.2
Profil Berdasarkan Usia

No.	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
1	25-31	23	38,4 %
2	32- 38	11	18,3 %
3	39 - 45	11	18,3 %
4	46-52	15	25%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan dari data usia di atas, memperlihatkan bahwa responden berusia 25-31 lebih mendominasi yaitu sebanyak 23 pegawai atau sebesar 38,4% dari jumlah sampel. Hal ini menandakan sebagian besar responden pegawai

BPMHP berusia 25-31 karena di BPMHP mobilitas pekerjaan sangat tinggi seperti hal pengujian dalam mengirim sampel yang dimasukkan ke dalam coolbox, dan meninjau ke lapangan dalam mengawasi UPI, sehingga pegawai yang berusia muda yang memiliki kondisi yang baik sangat mendukung pekerjaan yang ada di BPMHP.

3. Profil Pendidikan Terakhir Responden

Deskripsi profil pegawai BPMHP Semarang terkait pendidikan terakhir disajikan di Tabel 4.3

Tabel 4.3
Profil Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase(%)
SMA	8	13,3%
Diploma	1	1,7%
Sarjana	49	81,7%
Magister	2	3,3%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai berpendidikan SMA sebanyak (13,3%), pegawai berpendidikan Diploma sebanyak (1,7%), pegawai berpendidikan Sarjana sebanyak (81,7%), dan pegawai berpendidikan Magister sebanyak (3,3%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pegawai BPMHP Semarang berpendidikan Sarjana (81,7%). Mayoritas pegawai berpendidikan sarjana di BPMHP Semarang karena dalam sistem recruitment pegawai, manajemen BPMHP mensyaratkan karyawan berpendidikan S1 diantaranya S1 perikanan, S1 teknologi pangan, S1 kimia, S1 komputer. Hal ini karena pekerjaan di BPMHP membutuhkan kompetensi yang tinggi dimana kemampuan tersebut dimiliki oleh pegawai yang berpendidikan S1

4. Profil Lama Bekerja Responden

Deskripsi karakteristik pegawai BPMHP Semarang berdasarkan lama kerja ditampilkan pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase(%)
<5	17	28,4%
5-10 Tahun	15	25%
>10	28	46,6%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa pegawai yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun sebanyak (28,4%), 5-10 tahun sebanyak (25%), dan pegawai yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun sebanyak (46,6%). Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden pegawai BPMHP Semarang adalah yang bekerja diatas 10 tahun dengan presentase (46,6%). Kondisi ini sangat baik untuk BPMHP karena lama bekerja lebih dari 10 tahun dinilai memiliki pengalaman yang cukup seperti pengalaman mudah mengatasi permasalahan di instansi, lebih mampu bekerja sama bersama tim, memiliki kecerdasan emosional dan dalam melakukan pengujian lebih kompeten karena sudah terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga sudah memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang kompeten

5. Profil Divisi Responden

Divisi responden menunjukkan bidang pegawai BPMHP Semarang. Ditampilkan pada tabel 4.5

Tabel 4.5
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Divisi

Divisi	Frekuensi	Persentase(%)
Tata Usaha	18	30%
Pengujian	22	36,7%
Penerapan	20	33,3%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa pegawai pada Divisi Tata Usaha sebanyak (30%), Divisi Pengujian sebanyak (33,3%), dan Divisi Penerapan sebanyak (36,7%). Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden pegawai BPMHP Semarang adalah Divisi Pengujian dengan presentase (36,7%). Karena tugas utama BPMHP adalah melaksanakan jaminan mutu hasil perikanan dimana untuk mengetahui produk

memiliki mutu atau tidak maka harus dilakukan pengujian sehingga dibutuhkan dibutuhkan pegawai dibidang pengujian

4.1.2. Hasil Tanggapan Responden

Tanggapan responden pada setiap pertanyaan yang tercatat di kues kemudian dianalisa lebih lanjut guna melihat penilaian para responden terhadap Kepemimpinan Islami, Kualitas Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja SDM. Statistik deskriptif digunakan dalam proses analisis, untuk melihat bagaimana tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian, selanjutnya bisa memilih nilai indeks jawaban responden. Agar dapat mengetahui penilaian responden, maka rumus rentang skala sbb:

$$RS = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi adalah: Nilai indeks dengan memperlihatkan patokan jawaban sangat tinggi yaitu indeks 5

Nilai terendah adalah: Nilai indeks dengan memperlihatkan patokan jawaban sangat rendah yaitu indeks 1

Standar untuk kategori lima kelas adalah (Ghozali, 2011)

1,00 - 1,80 = Sangat Rendah

1,81 - 2,60 = Rendah

2,61 - 3,40 = Sedang

3,41 - 4,20 = Tinggi

4,21 - 5,00 = Sangat Tinggi

Sedangkan untuk menghitung nilai indeks menurut (Ghozali, 2011) adalah:

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / n$$

F = Frekuensi

n = Jumlah sampel

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian ditunjukkan dibawah ini berdasarkan nilai rentang skala dan nilai indeks

1. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Islami(X1)

Berdasarkan jawaban dari setiap pertanyaan yang digunakan untuk menilai variabel kepemimpinan islami,nilai indeks selanjutnya akan ditentukan berdasarkan nilai kategori rentang skala.Tabel 4.6 menampilkan hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Islami (X1)

Indikator Kepemimpinan Islami (X1)	Indeks Kepemimpinan Islami(X1)										Indeks
	SS(5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Pemimpin saya menegakan kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap	31	155	25	100	4	12	0	0	0	0	4,45
Pemimpin saya mengembangkan sikap saling mempercayai	19	95	36	144	5	15	0	0	0	0	4,23
Pemimpin saya mampu memberikan inspirasi dan menyelesaikan persoalan yang sangat pelik dalam organisasi	29	145	27	108	4	12	0	0	0	0	4,14
Pemimpin saya bersikap terbuka dan memiliki kepedulian terhadap pegawai mengenai harapan dan keinginan pegawai	22	110	34	136	4	12	0	0	0	0	4,3
Total Indeks variabel Kepemimpinan Islami											17,12/4 4,28

Sumber: Data primer diolah 2022

Pada tabel 4.6 membuktikan nilai indeks Kepemimpinan Islami sebesar 4,28. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Kepemimpinan BPMHP Semarang dikategorikan sangat tinggi.

Indikator tertinggi yaitu pemimpin saya menegakan kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap .Hal ini bisa dilihat dari sikap pimpinan di saat ada pegawai yang tidak mematuhi sop maka pimpinan menegur pegawai tersebut dan memberikan contoh suri tauladan di instansi bahwa tidak boleh melakukan manipulasi data hasil pengujian ataupun jika ada konsumen meminta agar produk olahan perikanan saat di tes dibuat baik maka wajib untuk menolak

Indikator terendah yaitu pemimpin saya mampu memberikan inspirasi dan menyelesaikan persoalan yang sangat pelik dalam organisasi.Hal ini bisa dilihat

dari pimpinan mampu memberi teladannya dalam kepemimpinan tetapi dikarenakan terus berulang maka pegawai BPMHP merasa bosan karena terus berulang. Pemimpin dalam menyelesaikan persoalan yang ada di Instansi sudah baik terkadang permasalahan sudah diselesaikan oleh pegawai BPMHP sehingga pemimpin hanya meninjau saja.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Pelatihan(X2)

Berdasarkan jawaban dari setiap pertanyaan yang digunakan untuk menilai variabel kualitas pelatihan, nilai indeks selanjutnya akan ditentukan berdasarkan nilai kategori rentang skala. Tabel 4.7 menampilkan hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Kualitas Pelatihan(X2)

Indikator Kualitas Pelatihan (X2)	Indeks Kualitas Pelatihan (X2)										Indeks
	SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)		
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Peserta memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.	34	170	25	100	1	3	0	0	0	0	4,55
Pelatihan membantu saya dalam menghadapi kendala dalam bekerja.	26	130	33	132	1	3	0	0	0	0	4,41
Saya mengetahui bagaimana melaksanakan pekerjaan yang efisien setelah mengikuti pelatihan yang diberikan instansi.	36	180	22	88	2	6	0	0	0	0	4,56
Saya memiliki wawasan yang luas terhadap pekerjaan saya setelah mengikuti kegiatan pelatihan	37	185	23	92	0	0	0	0	0	0	4,61
Total Indeks variabel Kualitas Pelatihan											18,13/4 4,532

Sumber: Data primer diolah 2022

Pada tabel 4.7 membuktikan nilai indeks Kualitas Pelatihan sebesar 4,53. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Pelatihan BPMHP Semarang dikategorikan Sangat tinggi.

Indikator tertinggi yaitu saya memiliki wawasan yang luas terkait pekerjaan setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Hal ini bisa dilihat pegawai semakin kompeten dalam melakukan pengujian dan pelayanan terhadap konsumen, dan

pegawai BPMHP mendapat ilmu dan informasi baru sehingga wawasan pegawai BPMHP semakin meningkat

Indikator terendah yaitu pelatihan mampu membantu menghadapi kendala terkait dalam pekerjaan. Hal ini bisa dibuktikan ada beberapa pegawai yang masih belum mampu mengoptimalkan kompetensinya walaupun telah diadakan pelatihan dan masih ada kesalahan dalam proses pengujian, kesalahan misal pernah menggunakan alat lab kurang steril belum melakukan sop pengujian laboratorium dengan baik.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan jawaban dari setiap pertanyaan yang digunakan untuk menilai variabel Kepuasan kerja, nilai indeks selanjutnya akan ditentukan berdasarkan nilai kategori rentang skala. Tabel 4.8 menampilkan hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (Y1)

Indikator Kepuasan Kerja (Y1)	Indeks Kepuasan Kerja (Y1)										Indeks
	SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)		
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Saya senantiasa dengan senang hati mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak	31	155	27	108	2	6	0	0	0	0	4,48
Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	24	120	35	140	1	3	0	0	0	0	4,38
Saya merasa tidak masalah dengan benefit dari kantor berupa gaji dan tunjangan	28	140	30	120	2	6	0	0	0	0	4,43
Saya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	22	110	37	148	1	3	0	0	0	0	4,35
Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	23	115	35	140	2	6	0	0	0	0	4,35
Total Indeks variabel Kepuasan Kerja											21,99/5 4,398

Sumber: Data primer diolah 2022

Pada tabel 4.8 membuktikan kalau nilai indeks Kepuasan Kerja dengan besar 4,39. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai Kepuasan Kerja BPMHP Semarang dikategorikan sangat tinggi.

Indikator tertinggi yaitu saya selalu senang hati dalam mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh sungguh sehingga hasilnya dapat dipertanggung jawabkan. Kepuasan pegawai BPMHP sangat tinggi hal ini dapat diketahui pegawai senang dan senantiasa menikmati pekerjaan yang dikerjakan dapat diketahui dari hasil pekerjaan yang sesuai dengan harapan pimpinan

Indikator terendah yaitu saya ditempatkan sesuai dengan dasar pendidikan yang dimiliki. Hal ini dapat dilihat ada beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan dasar pendidikan di BPMHP contoh tenaga pengujian berpendidikan sarjana komputer menempati analis pengujian dan S1 perikanan ditempatkan di bagian tata usaha.

Indikator terendah selanjutnya yaitu rekan kerja selalu membagikan masukan, dukungan dan membantu saat menemui kesulitan dalam pekerjaan. Akan tetapi di BPMHP ada yang acuh terhadap permasalahan dengan rekan kerja ketika sudah mendapat tugas yang dikerjakan maka sudah menjadi tanggung jawab masing-masing.

4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja SDM (Y2)

Berdasarkan jawaban dari setiap pertanyaan yang digunakan untuk menilai variabel kinerja SDM, nilai indeks selanjutnya akan ditentukan berdasarkan nilai kategori rentang skala. Tabel 4.9 menampilkan hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Kinerja SDM(Y2)

Indikator Kinerja SDM (Y2)	Indeks Kinerja SDM (Y2)										Indeks
	SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)		
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.	15	75	40	160	5	15	0	0	0	0	4,16
Pengetahuan dan skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	13	65	42	168	5	15	0	0	0	0	4,13
Melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.	22	110	31	124	7	21	0	0	0	0	4,25
Pekerjaan yang saya lakukan selalu menghasilkan output yang sesuai dengan perintah yang diminta	17	85	41	164	2	6	0	0	0	0	4,25
Saya selalu hadir dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	19	95	39	156	2	6	0	0	0	0	4,28
Total Indeks variabel Kinerja SDM											21,07/5 4,214

Sumber: Data primer diolah 2022

Pada tabel 4.9 memperlihatkan kalau nilai indeks Kinerja SDM dengan besar 4,21 Hal ini menunjukkan bahwa nilai Kinerja SDM BPMHP Semarang dikategorikan Sangat Tinggi.

Indikator tertinggi yaitu saya selalu hadir dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Mayoritas pegawai BPMHP mengerjakan pengujian tepat waktu sesuai dengan estimasi yang dijanjikan dan selalu hadir dalam pekerjaan seperti ketika ada sampel masuk maka pegawai BPMHP cekatan dalam menerima sampel dan memberikan ke ruang pengujian untuk di uji

Indikator terendah yaitu pengetahuan dan skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan. Bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak sesuai dasar pendidikan sehingga membuat kinerja pegawai menjadi kurang maksimal.

4.2. Analisis Data

Dikarenakan pengolahan data menggunakan statistik, analisis data kuantitatif dipakai guna mengecek informasi yang berawal dari data numerik. Untuk

memudahkan analisis, data harus dikategorikan terlebih dahulu. Alat analisis berikut yang digunakan dalam analisis data kuantitatif:

4.2.1. Uji instrumen

4.2.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu menilai validitas suatu kuesioner. Ketika pertanyaan yang ada di kuesioner dapat dipakai menemukan apa yang akan diukur oleh kuesioner, itu dianggap valid

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Islami, kualitas pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja SDM adalah sebagai berikut :

Hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.10 sbb:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan Islami	X1.1	0,656	0,254	Valid
		X1.2	0,925	0,254	Valid
		X1.3	0,769	0,254	Valid
		X1.4	0,890	0,254	Valid
2	Kualitas Pelatihan	X2.1	0,871	0,254	Valid
		X2.2	0,683	0,254	Valid
		X2.3	0,880	0,254	Valid
		X2.4	0,570	0,254	Valid
3	Kepuasan Kerja	Y1.1	0,752	0,254	Valid
		Y1.2	0,579	0,254	Valid
		Y1.3	0,815	0,254	Valid
		Y1.4	0,812	0,254	Valid
		Y1.5	0,840	0,254	Valid
4	Kinerja SDM	Y2.1	0,539	0,254	Valid
		Y2.2	0,635	0,254	Valid
		Y2.3	0,703	0,254	Valid
		Y2.4	0,678	0,254	Valid
		Y2.5	0,599	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah 2022

Hasil uji validitas di tabel 4.10 diartikan bahwa seluruh pernyataan yang dikemukakan oleh peneliti terhadap responden valid karena nilai r hitung > r tabel.

4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas kuesioner dapat diukur dengan menggunakan alat yang mengukur variabel yang menjadi indikatornya. Teknik yang digunakan menggunakan *Cronbach Alpha* dimana kuesioner akan dikatakan reliabel ketika hasil signifikansi lebih besar 0,60 saat hasil lebih kecil dari 0,600 maka kuesioner tidak dikatakan tidak reliabel.

Hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

Variabel, indikator	Cronbach's Alpha	R Standard	Keterangan
Kepemimpinan Islami (X1)	0,822	0,6	Reliabel
Kualitas Pelatihan (X2)	0,750	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,817	0,6	Reliabel
Kinerja SDM (Y2)	0,620	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel 4.11 membuktikan konsistensi jawaban dari responden, hal ini dapat dilihat oleh *cronbach,s alpha* > 0,6. Dengan hasil ini maka, jawaban dinyatakan reliabel.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Normalitas

Jika saat melakukan uji normalitas nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan jika variabel penelitian memiliki distribusi yang normal namun jika nilai signifikansinya justru lebih kecil dari 0,5 maka variabel penelitian dikatakan tidak terdistribusi normal

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77571451
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.067
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

Sumber: Data Primer diolah 2022

Hasil yang diberikan Tabel 4.12 bahwa nilai signifikansi Kolmogorof-Smirnov > 0,05 sehingga data residual terdistribusi secara normal untuk regresi 1

Tabel 4.13
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34522958
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.057
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah 2022

Hasil yang diberikan Tabel 4.13 bahwa nilai signifikansi Kolmogorof-Smirnov > 0,05 sehingga data residual terdistribusi secara normal untuk regresi 2.

4.2.3.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi berkorelasi. Seharusnya tidak ada hubungan variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Apabila nilai *tolerance* > 10% (0,10) dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Hasil pengujian sbb:

Tabel 4.14
Uji Mutltikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.872	1.147
X2	.872	1.147

Sumber: Data Primer diolah 2022

Hasil pengujian Tabel 4.14 memperlihatkan bahwa skor VIF kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa regresi 1 tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas.

Tabel 4.15
Uji Mutltikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.785	1.274
X2	.780	1.282
Y1	.738	1.355

Sumber: Data Primer diolah 2022

Hasil pengujian Tabel 4.15 memperlihatkan bahwa skor VIF kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa regresi 2 tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas.

4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna mengidentifikasi adanya ketimpangan varian antara observasi residual yang berbeda dalam model regresi. Jika perbedaan antara satu pengamatan dengan pengamatan berikutnya masih tetap, maka homoskedastisitas dan jika pengamatan berikutnya berbeda dapat disebut heteroskedastisitas.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.026	1.623		-.016	.987
	Kepemimpinan Islami	.032	.071	.064	.452	.653
	Kualitas Pelatihan	.051	.087	.083	.590	.558

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 4.16 diketahui significant value untuk setiap variabel independen > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas untuk regresi 1.

Tabel 4.17
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.516	1.531		.337	.738
	Kepemimpinan Islami	.059	.065	.135	.899	.373
	Kualitas Pelatihan	-.026	.080	-.048	-.320	.750
	Kepuasan Kerja	-.002	.064	-.005	-.033	.974

a. Dependent Variable: ABS RES2

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 4.17 diketahui significant value untuk setiap variabel independen > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas untuk regresi 2.

4.2.3. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis guna melakukan uji hipotesis pada riset ini menerapkan teknik regresi berganda. Analisis regresi berganda berguna dalam menguji model hubungan yang telah ditentukan peneliti apakah memiliki pengaruh secara langsung oleh variabel independen terhadap variable dependen melalui variabel intervening.

Bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$Y_2 = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta Y_1 + e$$

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan Islami

X2 = Kualitas Pelatihan

Y1 = Kepuasan Kerja

Y2 = Kinerja SDM

b = Koefisien regresi

e = Nilai- nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Analisis regresi di proses dengan memakai program SPSS versi 25.0

Berikut data perolehannya:

4.2.3.1. Regresi Berganda Antara Kepemimpinan Islami Dan Kualitas Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.18
Koefisien Regresi 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.017	2.936		3.071	.003
	Kepemimpinan Islami	.323	.129	.306	2.508	.015
	Kualitas Pelatihan	.406	.157	.315	2.584	.012

a. Dependent Variable: y1

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan hasil uji, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,306X_1 + 0,315X_2 + e$$

1. Nilai koefisien regresi X_1 untuk variabel Kepemimpinan Islami sebesar 0,306 (positif) artinya jika variabel Kepemimpinan Islami terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel Kepuasan Kerja.
2. Nilai koefisien regresi X_2 untuk variabel Kualitas Pelatihan sebesar 0,315 (positif) artinya jika variabel Kualitas Pelatihan terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini, factor kualitas pelatihan menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja SDM dibanding dengan variabel kepemimpinan Islami

4.2.3.2. Regresi Berganda Antara Kepemimpinan Islami, Kualitas Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM

Tabel 4.19
Koefisien Regresi 2

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.084	2.423			2.511	.015
	Kepemimpinan Islami	.232	.104	.258		2.240	.029
	Kualitas Pelatihan	.270	.127	.246		2.130	.038
	Kepuasan Kerja	.275	.101	.323		2.719	.009

a. Dependent Variable: y_2

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan hasil uji, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,258X_1 + 0,246X_2 + 0,323Y_1 + e$$

1. Nilai koefisien regresi X_1 untuk variabel Kepemimpinan Islami sebesar 0,258 (positif) artinya jika variabel Kepemimpinan Islami terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel Kinerja SDM.

2. Nilai koefisien regresi X_2 untuk variabel Kualitas Pelatihan sebesar 0,246 (positif) artinya jika variabel Kualitas Pelatihan terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel Kinerja SDM.
3. Nilai koefisien regresi Y_1 untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,323 (positif) artinya jika variabel Kepuasan Kerja terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel Kinerja SDM.

Dalam penelitian ini, faktor kepuasan kerja menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja SDM dibanding dengan variabel kepemimpinan Islami dan kualitas pelatihan

4.2.4. Uji Hipotesis

Uji signifikansi individual (t test) guna menguji signifikansi variabel bebas yang ada dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

Dari tabel 4.18 dan tabel 4.19, dapat disimpulkan:

1. Pengujian hipotesis 1 (H_1): Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.18, nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2.508 > 1,671$ dengan demikian H_1 diterima dengan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja BPMHP Semarang.

2. Pengujian hipotesis 2 (H_2): Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.18, nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2.584 > 1,671$ dengan demikian H_2 diterima dengan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian kualitas pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja BPMHP Semarang.

3. Pengujian hipotesis 3 (H_3): Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.19, nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,240 > 1,671$ dengan demikian H_3 diterima dengan nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$

(signifikan). Dengan demikian kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM BPMHP Semarang.

4. Pengujian hipotesis 4 (H4): Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.19, nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,130 > 1,671$ dengan demikian H_4 diterima dengan nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian kualitas pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

5. Pengujian hipotesis 5 (H5): Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.19, nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,719 > 1,671$ dengan demikian H_5 diterima dengan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM BPMHP Semarang.

4.2.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variabilitas dalam variable dependen. Nilai R^2 yang mendekati membuktikan kalau variabel-variabel independen membagikan seluruh data yang diperlukan buat memperhitungkan variabel dependen (Audi Ghaffari, 2017). Berikut ini tabel hasil uji Koefisien determinasi:

Tabel 4.20
Uji Koefisien Determinasi Regresi 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.262	.236	1.80660

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y1

Sumber: Data primer diolah 2022

Nilai R square yang disesuaikan sejumlah 0,236 dengan begitu variabel kepemimpinan islami dan kualitas pelatihan dapat menjelaskan 23,6% dari perubahan variabel kepuasan kerja, sedangkan variabel lain menjelaskan sisanya sebesar 76,4%.

Tabel 4.21
Uji Koefisien Determinasi Regresi 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.384	1.38079

a. Predictors: (Constant), y1, x1, x2

b. Dependent Variable: y2

Sumber: Data primer diolah 2022

Nilai R square yang disesuaikan sebesar 0,384 dengan demikian variabel kepuasan kerja, kepemimpinan islami dan kualitas pelatihan dapat menjelaskan 38,4% dari perubahan variabel kinerja SDM, sedangkan variabel lain menjelaskan sisanya sebesar 61,6%.

4.2.6. Uji F

Uji F berguna untuk menerangkan apakah seluruh variabel independen yang diaplikasikan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau ambang batas signifikansi 5% (0,05) (Audi Ghaffari, 2017).

Hasil uji F yang ditunjukkan dibawah ini dalam bentuk data berikut:

Tabel 4.22
Uji F Regresi 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.963	2	32.982	10.105	.000 ^b
	Residual	186.037	57	3.264		
	Total	252.000	59			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: data primer diolah 2022

Nilai F hitung sebesar $10.105 > 3,15$ dengan angka sig $0,000 < 0,05$ (signifikan). Hal ini dapat diartikan model layak dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.23
Uji F Regresi 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.814	3	25.271	13.255	.000 ^b
	Residual	106.769	56	1.907		
	Total	182.583	59			

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors: (Constant), y1, x1, x2

Sumber: data primer diolah 2022

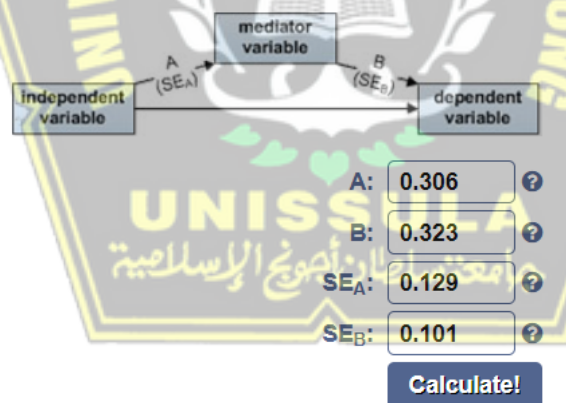
Nilai F hitung sebesar $13.255 > 2,76$ dengan angka sig $0,000 < 0,05$ (signifikan). Hal ini diartikan model layak dianalisis lebih lanjut.

4.2.7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

4.2.7.1. Pengaruh kepemimpinan islami (X1) Terhadap Kinerja SDM (Y2)

Melalui Kepuasan Kerja (Y1)

Berikut ini hasil uji sobel test:



Sobel test statistic: 1.90520320

One-tailed probability: 0.02837683

Two-tailed probability: 0.05675366

Sumber: Data primer diolah 2022

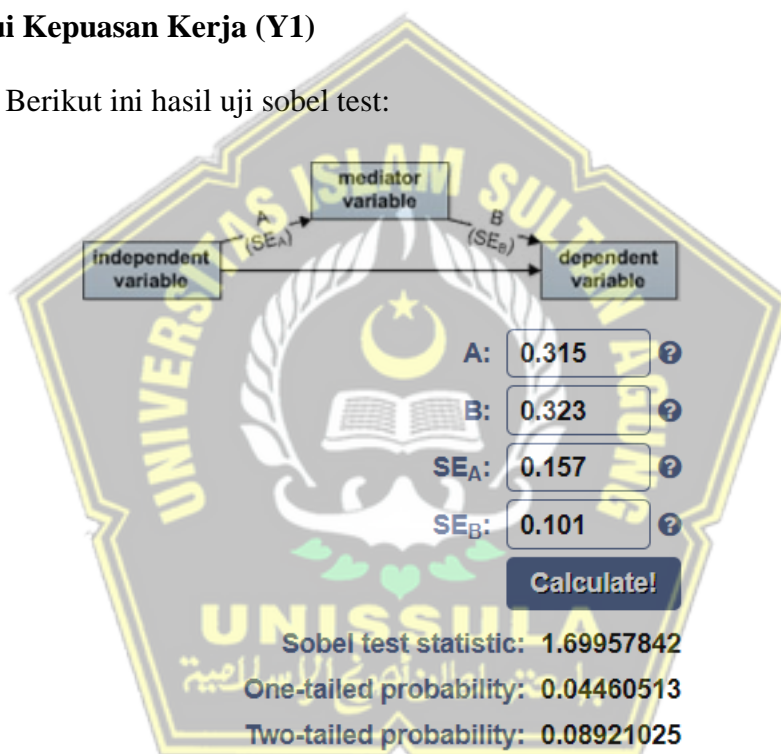
Dari hasil diatas didapatkan nilai probabilitas sebesar $0,028 < \text{taraf sig } 5\%$ disimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh Kepemimpinan Islami (X1) terhadap kinerja SDM (Y2) dengan kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel mediasi, artinya

pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Islami (X1) terhadap kinerja SDM (Y2) melalui Kepuasan kerja (Y1) lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung Kepemimpinan Islami (X1) terhadap kinerja SDM (Y2). Hal ini membuktikan bahwa semakin baik Kepemimpinan Islami didukung dengan Kepuasan Kerja (Y1) pegawai akan mempengaruhi kinerja SDM.

4.2.7.2. Pengaruh Kualitas pelatihan (X2) Terhadap Kinerja SDM (Y2)

Melalui Kepuasan Kerja (Y1)

Berikut ini hasil uji sobel test:



Sumber: Data primer diolah 2022

Dari hasil diatas didapat nilai probabilitas sebesar 0,044 < taraf sig 5% disimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh Kualitas pelatihan (X2) terhadap kinerja SDM (Y2) dengan kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel mediasi, artinya pengaruh tidak langsung Kualitas Pelatihan (X2) terhadap kinerja SDM (Y2) melalui Kepuasan kerja (Y1) lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung Kualitas pelatihan (X2)

terhadap kinerja SDM (Y2). Hal ini membuktikan bahwa semakin baik Kualitas Pelatihan didukung dengan Kepuasan Kerja pegawai akan mempengaruhi kinerja SDM.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja BPMHP Semarang. Penelitian ini sesuai tanggapan responden dibuktikan dengan pimpinan menjalankan amanahnya sebagai pemimpin yang sesuai dengan prinsip islami seperti memberikan arahan terhadap bawahan, menjunjung tinggi asas kejujuran, memotivasi hal-hal positif, menghargai waktu, memiliki tanggung jawab, tidak membedakan ras, menerima pendapat pegawai, memiliki sikap yang bijak dan ramah, berkomitmen, Pemimpin senantiasa sadar bahwa tiap keputusan hendak dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT. Dalam hal ini pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan islami dengan memperhatikan pegawai, maka pegawai akan puas yang pada akhirnya dapat mengoptimalkan kinerja ke arah yang lebih produktif.

4.3.2. Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa Kualitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja BPMHP Semarang.

Hal ini sesuai dengan informasi yang diperoleh dari tanggapan responden bahwa mereka mendapatkan pelatihan yang diselenggarakan di BPMHP, mereka mendapatkan pelatihan diantaranya ISO 9001, ISO 17065, ISO 17025, Produk

Perikanan, K3, LS Pro, Sterilisasi, Pasteurisasi, Organoleptik, Filth, Ketidaksesuaian, Termal, Parasit, esop, gmp, Mikrobiologi, pengemasan produk perikanan. Pegawai BPMHP berpendapat puas terhadap kualitas pelatihan yang diselenggarakan karena dengan pelatihan pegawai memperoleh informasi baru dan penting bagi instansi, pegawai lebih maksimal dalam mengerjakan pengujian dan dapat berkoordinasi dengan personil yang terampil yang sudah mengikuti pelatihan sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan teknis dan standar yang ditetapkan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai BPMHP yang pada akhirnya kinerja semakin meningkat.

4.3.3. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian membuktikan Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM BPMHP Semarang.

Hal ini karena kepemimpinan islami yang diterapkan seperti kejujuran dan amanah dalam melaporkan hasil pengujian harus sesuai dengan data hasil uji di lab pengujian serta panutan dari figur pemimpin membuat pegawai menempatkan kepercayaan terhadap pimpinan organisasi yang berdampak pegawai lebih mudah melakukan kerjasama dan komitmen dengan pekerjaannya. Bimbingan yang tegas terhadap tugas pegawai baik dengan cara instruksional maupun terkait dengan aturan menjadikan kinerja pegawai terkait menjalankan tugas yang diberikan akan bertambah efektif dan efisien. Pemimpin di BPMHP juga selalu memberi support kepada pegawai sehingga berpengaruh pada kinerja yang positif serta produktif pegawai.

4.3.4. Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian membuktikan Kualitas Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM BPMHP Semarang.

Artinya semakin baik kualitas pelatihan maka memberikan peningkatan kinerja pegawai, maka kualitas pelatihan yang baik membuat kemampuan pegawai semakin meningkat sehingga kinerja pegawai meningkat. Diketahui bahwa BPMHP mengadakan pelatihan secara eksternal maupun internal dengan kualitas pelatihan yang baik sehingga dapat meningkatkan pengembangan kompetensi Sumber daya manusia. Materi pelatihan harus membuat pegawai dapat meningkatkan wawasan peserta pelatihan yang cocok dengan bidang pekerjaan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal sehingga dapat meningkatkan perubahan untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Berbagai macam pelatihan di BPMHP Semarang pegawai terlibat langsung yang diberikan organisasi, dimulai dari pelatihan yang menambah pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan mengoptimalkan K3 sehingga dapat meningkatkan nilai hasil kerja. Hal ini berpengaruh meningkatkan kinerja sumber daya manusia di BPMHP Semarang maka pelatihan ini berkembang dengan baik sehingga menghasilkan peningkatan kinerja pegawai secara maksimal.

4.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM BPMHP Semarang.

Yaitu hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pegawai BPMHP mengerjakan tugas dengan senang hati, merasa tidak terbebani dengan pekerjaan, merasa puas dengan benefit dari organisasi, pekerjaan sesuai dengan latar belakang,

hubungan rekan kerja yang baik, maka membuat kinerja SDM semakin meningkat, dengan hasil kinerja yang optimal seperti menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik, pengetahuan dan skill sesuai dengan yang dikerjakan, melaksanakan pekerjaan dengan segera, menghasilkan output sesuai perintah, hadir dan menjalankan tugas dengan tepat waktu sehingga pegawai BPMHP merasa puas dengan pekerjaan yang pada akhirnya mampu mengoptimalkan kinerja pegawai menjadi meningkat.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Riset ini bermaksud untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara kepemimpinan islami, kualitas pelatihan dan kinerja SDM pada Balai Pengujian Mutu Hasil Perikanan Semarang, sehingga diperoleh simpulan yaitu :

1. Kepemimpinan Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, memberikan penjelasan jika tingkat Kepemimpinan Islami semakin baik, maka memberikan dampak peningkatan Kepuasan Kerja.
2. Kualitas Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, memberikan penjelasan jika tingkat Kualitas Pelatihan semakin baik, maka memberikan dampak peningkatan Kepuasan Kerja.
3. Kepemimpinan Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM, memberikan penjelasan jika tingkat Kepemimpinan Islami semakin baik, maka memberikan dampak peningkatan Kepuasan Kerja.
4. Kualitas Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM, memberikan penjelasan jika tingkat Kualitas Pelatihan semakin baik, maka memberikan dampak peningkatan Kinerja SDM.
5. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM, memberikan penjelasan jika tingkat Kepuasan kerja semakin baik, maka memberikan dampak peningkatan Kinerja SDM.

5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil temuan, maka direkomendasikan kepada BPMHP Semarang untuk:

1. Indikator kepemimpinan islami yang terkait kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi dan menyelesaikan persoalan dalam organisasi dipersepsikan responden paling rendah dari hasil responden. Saran untuk pimpinan hendaknya lebih meningkatkan dalam memberikan arahan dan bisa menginspirasi pegawai dengan memberikan suri tauladan yang baik terhadap pegawai, misalnya dengan cara pemimpin mewujudkan komunikator yang efektif dalam membina, bertindak adil, sabar, memberikan teladan yang baik bagi pegawai dan mengarahkan dengan cara sungguh-sungguh terhadap pegawai sesuai dengan prinsip yang diterapkan yaitu kepemimpinan islami sehingga tercipta kinerja pegawai menjadi lebih optimal.
2. Indikator kualitas pelatihan yang terkait pelatihan dapat mengatasi kendala bekerja, ternyata menurut responden pelatihan tidak terlalu penting karena tidak mengatasi kendala. Oleh karena itu sebaiknya BPMHP Semarang melakukan peningkatan kualitas pelatihan dengan menambah pelatihan yang lebih banyak dan bervariasi yang sesuai kebutuhan BPMHP dengan memperbanyak pelatihan terutama pelatihan yang belum pernah diadakan.
3. Indikator kepuasan kerja terkait pegawai ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan rekan kerja yang selalu memberi dukungan dalam pekerjaan dipersepsikan responden paling rendah. Hal ini disebabkan

beberapa tidak sesuai dengan latar belakang pegawai sebagai contoh tenaga pendidikan sarjana komputer ditempatkan dibagian analis pengujian, serta ada beberapa pegawai yang tidak memberikan dukungan dalam bekerja. Disarankan pegawai sebaiknya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pengalaman kerja dan pendidikan yang dimiliki sebelumnya serta sesama rekan kerja harus saling mendukung seperti memberikan rasa hormat yang dapat diterapkan, seperti halnya menghargai rekan kerja atas kemajuan hasil kerja yang dilakukannya, tidak pernah mencela hasil usaha yang dilakukan rekan kerja dan memberikan pujian atas prestasi yang diperoleh rekan kerja. Serta bisa memberikan nasehat dan ide-ide untuk diberikan oleh rekan kerja dan mengikuti pendapat-pendapat yang mendukung oleh rekan kerja berikan.

4. Indikator kinerja SDM terkait pengetahuan dan skill sesuai dengan pekerjaan dipersepsikan responden paling rendah diantara indikator lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum paham saat melakukan pengujian di laboratorium. Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka disarankan untuk menempatkan pegawai sesuai keahlian dan bisa memberikan program kegiatan pelatihan yang terkait dengan teknis pekerjaan di BPMHP

Bagi peneliti berikutnya

1. saran terkait dengan penelitian ini diharapkan kepada peneliti berikutnya dapat memakai variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen, disiplin kerja dll, serta bisa melibatkan lebih banyak responden sehingga dapat menunjang dan melengkapi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, E. M. (2018). Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo. *Al-Uqud : Journal of Islamic Economics*, 2(1), 60–80. <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n1.p60-80>
- Agustino, M. R., Astuti, S., & Hartawan, D. (2021). Hubungan Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(02), 112–117. <https://doi.org/10.35899/biej.v3i02.210>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Arfan, M., Herawati, V. E., & Saraswati, L. D. (2021). Penguatan Komoditi Unggulan Masyarakat melalui Pelatihan Basic Manual Coffee Brewing di Kabupaten Temanggung. *JURNAL PASOPATI 'Pengabdian Masyarakat Dan Inovasi Pengembangan Teknologi'*, 3(4), 197–201.
- Ariyanti, E., & Krisyanto, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Performa Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Garuda Karya Mandiri). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 176–184. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8735>
- Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam. *Jurnal Dimensi*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/10.33373/dms.v5i2.6>
- Audi Ghaffari, M. (2017). analisis faktor lingkungan, Fisik, Kualitas Produk, Dan Suasana Restoran Terhadap Niat Berkunjung Ulang Pada Wedangan Modern di Surakarta. *Vita Alvionita*, 1(1), 287–295. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.758>
- Baharudin dan umiarso. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Ar-Ruz Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Debi Novalia, Heri Junaidi, R. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Vol 6 No 1 (2021): Jurnal Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(March), 6.
- Edison et al. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 443–445. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.53>

Fajar Al; Siti & Heru, Tri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing* (pertama). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Fikriah, N. L. (2020). *LiFalah / Maksum & Fikriah*. 5(1), 90–110.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku.

Hasibuan, N. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'Ah Bandar Lampung. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 1(2), 85–95. <https://doi.org/10.36269/psyche.v1i2.102>

Indriyani, E. (2021). Analisis Efektivitas Implementasi Pembelajaran Daring Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Siswa SMA Kelas X Se-Kecamatan Mranggen Mata Pelajaran PJOK. *Journal of Physical Activity and Sports*, 2(April), 1–11.

Jamil, I. K. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyiawan dengan Pemberian Reward sebagai Variabel Moderating*. Skripsi.

Kasmir. (2016). *Faktor yang Mempengaruhi dan Dipengaruhi Kinerja Pegawai*. Raja Grafindo Persada.

Kinichi, R. K. & A. (2014). *Perilaku Organisasi “Organizational Behavior.”* McGraw-Hill Education (Asia) and Salemba Empat.

M. Manullang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Gajah Mada Press.

Maheswari, H., & Lutvy, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Ekonomi Raharja Tbk Area JAKARTA 5. *Jurnal Manajemen*, 19, 230. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i2.126>

Malik, D., Tumbel, S., Pendidikan, I. T., & Aqua, T. I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tirta Investama-Airmadidi (Aqua). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2189–2197.

Mangkunegara, A. prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Norhayate, W., Rahim, M., & Nasurdin, A. (2014). Quality of Islamic Leadership and Organizational Performance within the Takaful Industry in Malaysia: A Conceptual Study. *Asian Social Science*, 10, 135–144. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n21p135>
- Nuryasman MN, & Eka Andana Suryaman. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation Toward Employee Performance (Case Study On Employees Of PT Inoac Polytechno Indonesia). *Jurnal Manajemen*, 22(1 SE-Articles), 74–90. <https://doi.org/10.24912/jm.v22i1.314>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Priyanti, G. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan, kualitas produk, dan harga terhadap kepuasan pelanggan aplikasi e-commerce fashion muslim Hijup. 183–196.
- Pt, P., Negara, B., Manado, R. S., & Tampi, B. J. (2014). *Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014. III(4)*, 1–20.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Reina Poetri Narulita, A., & Charina. (2020). Impacts of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis (JEPA)*, 4, 268–276.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Prentice-Hall Inc.
- S.P,Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sadili, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. cv.Alfabeta.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20–36.
- Suryani. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai cv. Indah mandiri jaya bandar lampung. X.

Suryani, N., Sularmi, L., & Rajak, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2. <https://doi.org/10.32493/JEE.v2i3.6815>

Susanto, Y. (2017). *Kinerja Pegawai*. Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–10. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id%0A1

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

