

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, GAJI, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KOPERASI DAN USAHA MIKRO  
KABUPATEN BLITAR  
TAHUN 2023**

**SKRIPSI**



Oleh:

**AKBAR PANGESTU SAPURBA**

NIM: 19510081

**PROGAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, GAJI, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KOPERASI DAN USAHA MIKRO  
KABUPATEN BLITAR  
TAHUN 2023**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

**AKBAR PANGESTU SAPURBA**

NIM: 19510081

**PROGAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Di Kabupaten Blitar  
Tahun 2023

### **SKRIPSI**

Oleh

**AKBAR PANGESTU SAPURBA**

NIM : 19510081

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Juni 2023

**Dosen Pembimbing,**



**Syahirul Alim, MM**

**NIP. 197712232009121002**

**LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Di Kabupaten Blitar  
Tahun 2023

Oleh  
**AKBAR PANGESTU SAPURBA**  
NIM : 19510081

Telah diseminarkan 6 April 2023

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Penguji I  
**Setiani, M.M**  
NIP. 199009182018012002
- 2 Penguji II  
**Ahmad Mu'is, M.Ag**  
NIP. 19711110201608011043
- 3 Penguji III  
**Syahirul Alim, MM**  
NIP. 197712232009121002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
NIP. 197406042006041002

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tanda dibawah ini :

Nama : Akbar Pangestu Sapurba

NIM : 19510081

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, GAJI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO DI KABUPATEN BLITAR**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Juni 2023

Hormat Saya



Akbar Pangestu Sapurba

NIM: 19510081

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, Dengan Mengucap rasa syukur yang tiada henti kepada Allah SWT yang telah memberi kesehatan dan kemudahan sampai pada titik ini. Karya skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang tercinta khususnya untuk Bapak dan Ibu yang sangat luar biasa dalam memberikan doa terbaik, Kasih sayang, dukungan, serta motivasi sampai pada pendidikan meraih gelar sarjana ini.

Kepada bapak Syahirul yang telah membimbing, memberi dukungan, motivasi serta saran yang mendukung. Dan kepada seluruh sahabat dan teman-teman yang tiada henti memberi semangat dan motivasi serta kenangan terindah.

## **MOTTO**

**Kesuksesan berasal dari konsiten**

**Percuma punya banyak rencana jika tidak ada niat untuk mewujudkannya**

**Percayalah dengan apa yang saya katakan**

**Karena saya dulu berawal dari kekonsistenan**

(Akbar 2019)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Di Kabupaten Blitar”. Proposal penelitian ini bertujuan untuk tujuan dari proposal penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro di Kabupaten Blitar. Selain itu, proposal penelitian ini juga bertujuan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya.

Kemudian shalawat serta salam semoga senantiasa tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbang pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Syahirul Alim, SE., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi saya yang mengarahkan penelitian ini sampai selesai.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua orang tua saya yaitu Bapak Supurbo dan Ibu Sri Astuti yang selalu memberikan dukungan spiritual dan material dan Adek saya Agung Satriawan Sapurba yang memberikan semangat dan dukungan.



7. Teman terdekat yaitu Rossya Fina Rohmaturohmania dan teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen 2019 yang selalu memberikan saran, kritik serta dukungannya selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir.

8. Dan seluruh pihak yang terlibat dalam proses pengerjaan penelitian ini yang tidak dapat saya sebutkan satu – persatunya nama – namanya. Saya sungguh mengucapkan banyak – banyak terima kasih.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga dengan kerendahan hati penulis berharap mendapatkan kritik dan saran yang dapat membangun demi kebaikan penulisan penelitian ini. Penulis berharap karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. *Aaamiin ya rabbal 'alamin.*

Malang, 28 Februari 2023

Akbar Pangestu Sapurba  
NIM. 19510081

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II.....</b>	<b>9</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teoritis .....	12
2.2.1 Kepemimpinan .....	12
2.2.1.1 Teori kepemimpinan.....	12
2.2.1.2 Fungsi Kepemimpinan.....	15
2.2.1.3 Indikator-Indikator Kepemimpinan.....	17
2.2.1.4 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.....	19
2.2.2 Gaji .....	23
2.2.2.1 Pengertian Gaji .....	23
2.2.2.2 Tujuan Gaji.....	23
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Menentukan Tingkat Gaji.....	24
2.2.2.4 Unsur Unsur Gaji.....	25

2.2.2.5 Indikator Gaji.....	26
2.2.2.6 Gaji Dalam Pespektif Islam.....	27
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	29
2.2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja .....	29
2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	30
2.2.3.3 Indikator kepuasan kerja.....	31
2.2.3.4 Perspektif Islam Tentang Kepuasan Kerja .....	32
2.2.4 Kinerja .....	33
2.2.4.1 Pengertian Kinerja .....	33
2.2.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	34
2.2.4.3 Indikator Kinerja.....	35
2.2.4.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam .....	36
2.3 Kerangka Konseptual .....	36
2.4 Hipotesis .....	37
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	37
2.4.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.....	37
2.4.2 Hubungan Gaji dengan Kinerja Pegawai.....	39
2.4.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	39
2.4.4 Hubungan Kepemimpinan, Gaji, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	40
<b>BAB III .....</b>	<b>41</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	41
3.2 Lokasi Penelitian .....	41
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
3.3.1 Populasi .....	42
3.3.2 Sampel .....	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	42
3.5 Data dan Jenis Data .....	43
3.5.1 Data Primer.....	43
3.5.2 Data Sekunder .....	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	44

3.7.1 Variabel Independen.....	44
3.7.2 Variabel Dependen .....	46
3.8 Skala Pengukuran .....	47
3.9 Teknik Analisis Data .....	47
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	48
3.9.2 Uji Validitas.....	48
3.9.3 Uji Reliabilitas.....	48
3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.9.5 Uji Asumsi Klasik .....	50
3.9.5.1 Uji Normalitas .....	50
3.9.5.2 Uji Heteroskedastitas .....	50
3.9.5.3 Uji Multikolinaritas .....	51
3.9.6 Uji Hipotesis.....	51
3.9.6.1 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t) .....	51
3.9.6.2 Uji koefisien Regresi secara Serentak (Uji F) .....	52
3.9.6.2 Koefisien Determinasi Berganda (R <sup>2</sup> ) .....	53
<b>BAB IV .....</b>	<b>54</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.1.2 Visi dan Misi .....	56
4.1.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi .....	56
4.1.4 Lokasi Dinas .....	62
4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden .....	63
4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Struktur SDM .....	64
4.1.5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Eselon, Pejabat Fungsional Dan Golongan .....	64
4.1.6 Deskripsi Variabel Penelitian .....	65
4.1.7 Uji Instrument Data .....	67
4.1.7.1 Uji Validitas.....	67
4.1.7.2 Uji Reliabilitas .....	69

4.1.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4.1.8.1 Uji Multikolinearitas .....	70
4.1.8.2 Uji Normalitas (P-P PLOT).....	71
4.1.8.3 Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov) .....	72
4.1.8.4 Uji Heteroskedastitas (scatterplot).....	73
4.1.8.5 Uji Heteroskedastitas (Glejser).....	73
4.1.8.6 Uji F.....	74
4.1.8.7 Uji Hipotesis (uji T).....	75
4.1.8.7 Persamaan Regresi Linear Berganda.....	75
4.1.8.8 Koefisien Determinasi .....	76
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai .....	77
4.2.2 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai .....	80
4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	83
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	85
<b>BAB V .....</b>	<b>88</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>88</b>
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu .....	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Independen.....	44
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Dependen.....	46
Tabel 3.3 Skala Likert .....	47
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
Tabel 4.3 Struktur SDM Di Lingkungan Dinas KUKM Kab. Blitar.....	64
Tabel 4.4 Struktur Sdm Berdasarkan Eselon, Pejabat Fungsional Dan Golongan Tahun 2023 .....	64
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Variabel Kepemimpinan (X1).....	65
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Variabel Gaji (X2) .....	66
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X3)..	66
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Variabel Kinerja (Y) .....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas P-P PLOT .....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov).....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastitas.....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastitas (Glejser) .....	73
Tabel 4.16 Hasil Uji F .....	74
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) .....	75
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi.....	76

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	37
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuosioner Penelitian .....	94
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian .....	99
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Data .....	103
Lampiran 4 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme .....	106
Lampiran 5 Biodata Diri.....	107
Lampiran 6 Bukti Konsultasi.....	108



## ABSTRAK

Akbar Pangestu Sapurba, 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Di Kabupaten Blitar

Pembimbing : Syahirul Alim,SE., MM

Kata Kunci : Kepemimpinan, Gaji, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

---

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pemberian gaji yang baik serta kepuasan kerja yang tercukupi serta kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang baik sangat penting dalam setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai pemimpin yang baik akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Dengan adanya pimpinan yang baik, gaji tercukupi dan kepuasan kerja yang tercukupi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar. Teknik Pengumpulan data dengan wawancara dan kuisioner. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 39 responden pada pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Gaji (X2), Kepuasan Kerja (X3) Variabel dependen adalah Kinerja pegawai (Y). Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda.

Dari Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) Gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai (3) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (4) kepemimpinan, gaji, dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

### ***ABSTRACT***

Akbar Pangestu Sapurba, 2023, THESIS. Title: "The Influence of Leadership, Salary, Job Satisfaction on Employee Performance at the Office of Cooperatives and Micro Enterprises in Blitar Regency"

Supervisor : Syahirul Alim,SE., MM

Keywords : Leadership, Salary, Job Satisfaction, Employee Performance

---

The success of an organization is influenced by the performance of individual employees, an organization will strive to improve the performance of its employees with the hope that organizational goals can be achieved. Efforts to improve employee performance can be done by providing good salaries and sufficient job satisfaction and good leadership. Good leadership is essential in every organization. Employees who have good leadership will be able to encourage these employees to work more enthusiastically and can make a positive contribution to the work they have become their responsibility. With good leaders, sufficient salaries and sufficient job satisfaction can stimulate employees to move more energy and mind in realizing organizational goals. If the need for this is met, there will be satisfaction and smoothness towards improving employee performance. This study aims to determine the influence of leadership, job satisfaction, salary on employee performance at the Cooperatives and Micro Enterprises Office of Blitar Regency.

This study used a quantitative approach, the population of this study was employees of the Blitar Regency Cooperatives and Micro Enterprises Office. Data collection techniques with interviews and questionnaires. The samples in this study were taken with a saturated sampling technique totaling 39 respondents to employees of the Cooperatives and Micro Enterprises Office of Blitar Regency. The independent variables in this study are Leadership (X1), Salary (X2), Job Satisfaction (X3) The dependent variable is Employee Performance (Y). The data analysis technique uses Multiple Linear Regression.

The results of this study show that (1) leadership affects employee performance, (2) salary affects employee performance (3) job satisfaction does not affect employee performance, (4) leadership, salary, and job satisfaction simultaneously affect employee performance.

## مستخلص البحث

أكبر بانجستو سابوربا، ألفين وثلاثة وعشرون، سكريسي. العنوان: "تأثير القيادة والراتب ورضا العمل على أداء الموظفين."

المشرف : شهير العليم، بكالوريوس في الاقتصاد، ماجستير في إدارة الأعمال.

الكلمات الرئيسية : القيادة، الراتب، رضا العمل، أداء الموظفين.

نجاح المؤسسة يعتمد على أداء موظفيها الفرديين، وبالتالي فإن المؤسسة تسعى لتحسين أداء موظفيها بهدف تحقيق أهدافها. يمكن اتخاذ جهود لتعزيز أداء الموظفين من خلال توفير رواتب جيدة وتلبية رضاهم عن العمل وتوفير قيادة فعّالة. القيادة الجيدة ضرورية جداً في أي منظمة، حيث يمكن للموظف الذي يتمتع بقيادة جيدة أن يحفز زملائه للعمل بروح أعلى وأن يسهم بشكل إيجابي في الواجبات التي تكلف بها. بوجود قيادة جيدة ورواتب كافية ورضا عن العمل الملائم، يمكن أن يتحفز الموظفون لبذل المزيد من الجهد والتفكير لتحقيق أهداف المؤسسة. عندما يتم تلبية هذه الاحتياجات، ينشأ الرضا والسلاسة في تحسين أداء الموظفين. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير القيادة ورضا العمل والراتب على أداء الموظفين في ديناس كويراسي دان أوساها ميكرو في كابوباتن بليتار.

تستخدم هذه الدراسة النهج الكمي، ويكون مجتمع الدراسة عبارة عن موظفي إدارة التعاون والأعمال المصغرة في محافظة بليتار. تم جمع البيانات باستخدام المقابلة واستبيان الاستقصاء. تم اختيار العينة في هذه الدراسة باستخدام تقنية العينة المشبعة، وبلغ عدد الاستجابات فيها 39 من موظفي إدارة التعاون والأعمال المصغرة في محافظة بليتار. المتغير المستقل في هذه الدراسة هو القيادة (X) 1، (الراتب (X) 2، ورضا العمل (X) 3، والمتغير المعتمد هو أداء الموظفين (Y). تم استخدام تقنية التحليل الإحصائي للتحليل الخطي المتعدد لتحليل البيانات.

من نتائج هذه الدراسة يظهر ما يلي: (1) القيادة لها تأثير على أداء الموظفين، (2) الراتب له تأثير على أداء الموظفين، (3) رضا العمل ليس له تأثير على أداء الموظفين، (4) القيادة والراتب ورضا العمل تؤثر بشكل متزامن على أداء الموظفين.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat dari tahun ketahun. UMKM merupakan pilar terpenting dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah UMKM saat ini mencapai 64,2 juta dengan kontribusi terhadap PDB sebesar 61,07% atau senilai 8.573,89 triliun rupiah. Kontribusi UMKM terhadap perekonomian Indonesia meliputi kemampuan menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada serta dapat menghimpun sampai 60,4% dari total investasi.

Dinas koperasi dan usaha mikro adalah dinas yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan daerah di bidang pengelolaan koperasi dan usaha mikro, serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah, atau pemerintah provinsi dimana dalam setiap kegiatannya selalu berhubungan dengan pembangunan, pengembangan, dan pembinaan koperasi usaha mikro kecil dan menengah, fasilitas pembiayaan, dan kelembagaan koperasi.

Dinas koperasi dan usaha mikro sebagai pembangunan, pengembangan, dan pembinaan koperasi usaha mikro kecil dan menengah, fasilitas pembiayaan, dan kelembagaan koperasi harus memiliki kinerja yang baik dan suatu kemampuan untuk dapat mengikuti perkembangan untuk bisa menyelesaikan tugas dan wewenangnya dengan baik. Kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan dapat terpengaruh dengan banyak faktor, namun yang menjadi fokus utama pada penelitian ini adalah

kepemimpinan, gaji dan kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menjadi penentu dalam keberhasilan sebuah organisasi guna menggapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pada penelitian ini faktor kinerja pegawai diambil dari kepemimpinan, gaji, kepuasan kerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengembangkan visi, memotivasi, memberikan arahan yang jelas, dan membangun hubungan yang baik dengan bawahan dapat mendorong kinerja yang lebih baik dan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan. Pemimpin yang efektif mampu menunjukkan kepercayaan, integritas, dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan lingkungan kerja. Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai. Gaji yang merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pengaruh pendapatan gaji terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh karena gaji atau kompensasi merupakan hak bagi semua karyawan, dengan gaji yang semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin bagus (Elvina & Darmayanti, 2022). Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaannya,

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Blitar mempunyai tugas membantu Bupati memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang koperasi dan usaha mikro, serta tugas pembantuan sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk memastikan capaian kinerja optimal. Adapun capaian kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Capaian Kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Blitar**

No	Indikator Kinerja	2019		2020		2021	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1.	Persentase Usaha Mikro dan Koperasi yang Terbina	6%	5%	7%	3,67%	-	-
2.	Pertumbuhan unit usaha mikro dan koperasi yang terbina melalui Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau	0,01%	0%	0,01%	0%	-	-
3.	Prosentase Usaha Mikro dan Koperasi terfasilitasi promosi dan temu bisnis	2,25%	2,71%	2,50%	0%	-	-
4.	Persentase koperasi yang melaksanakan mekanisme kerja tahunan	77%	67%	79%	5,86%	-	-
5.	Jumlah koperasi dan usaha mikro yang terfasilitasi promosi	300	100	350	54	-	-
6.	Meningkatnya Koperasi yang berkualitas	-	-	4%	5%	15%	41%
7.	Meningkatnya Usaha Kecil yang menjadi Wirausaha	-	-	0,50%	0%	0,2%	0,98%

Sumber : Dinas Kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Blitar 2022

Dari hasil tabel 1.1 dapat ditarik beberapa interpretasi sebagai berikut:

- 1) Persentase usaha mikro dan koperasi yang terbina pada tahun 2019, target persentase usaha mikro dan koperasi yang terbina sebesar 6%, namun capaiannya hanya mencapai 5%. Pada tahun 2020, target persentase usaha mikro dan koperasi yang terbina meningkat menjadi 7%, namun capaiannya hanya mencapai 3,67%. Capaian

yang lebih rendah dari target menunjukkan bahwa upaya untuk membangun dan mengembangkan usaha mikro dan koperasi belum berhasil mencapai sasaran yang ditetapkan.

2) Pertumbuhan unit usaha mikro dan koperasi yang terbina melalui dana bagi hasil cukai hasil tembakau pada tahun 2019, target pertumbuhan unit usaha mikro dan koperasi melalui dana bagi hasil cukai hasil tembakau sebesar 0,01%, namun capaiannya mencapai 0%. Pada tahun 2020, target dan capaiannya sama-sama 0%. Capaian yang tidak mencapai target menunjukkan bahwa program untuk meningkatkan jumlah unit usaha mikro dan koperasi melalui dana bagi hasil cukai hasil tembakau belum berhasil memberikan hasil yang signifikan.

3) Prosentase usaha mikro dan koperasi terfasilitasi promosi dan temu bisnis pada tahun 2019, target persentase usaha mikro dan koperasi terfasilitasi promosi dan temu bisnis sebesar 2,25%, dan capaiannya mencapai 2,71%. Pada tahun 2020, target persentase tersebut naik menjadi 2,50%, namun capaiannya turun menjadi 0%. Meskipun terjadi peningkatan capaian dari tahun 2019 ke 2020, capaian yang turun drastis pada tahun 2020 menunjukkan bahwa usaha dalam memfasilitasi promosi dan temu bisnis untuk usaha mikro dan koperasi masih perlu ditingkatkan.

4) Persentase koperasi yang melaksanakan mekanisme kerja tahunan pada tahun 2019, target persentase koperasi yang melaksanakan mekanisme kerja tahunan sebesar 77%, dan capaiannya mencapai 67%. Pada tahun 2020, target persentase tersebut meningkat menjadi 79%, namun capaiannya hanya 5,86%. Capaian yang jauh di bawah target pada

tahun 2020 menunjukkan bahwa koperasi masih menghadapi kendala dalam melaksanakan mekanisme kerja tahunan dengan efektif.

5) Jumlah koperasi dan usaha mikro yang terfasilitasi promosi pada tahun 2019, jumlah koperasi dan usaha mikro yang terfasilitasi promosi sebanyak 300, namun pada tahun yang sama capaiannya hanya mencapai 100. Pada tahun 2020, target jumlah tersebut meningkat menjadi 350, namun capaiannya hanya 54. Capaian yang jauh di bawah target menunjukkan bahwa program untuk memfasilitasi promosi bagi koperasi dan usaha mikro masih belum optimal dalam mencapai sasarnya.

Secara umum, hasil tabel menunjukkan bahwa dalam beberapa indikator kinerja, capaian masih jauh di bawah target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas program-program yang berkaitan dengan usaha mikro dan koperasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2018) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian didukung oleh penelitian Sahputra (2018), Sutanjar (2019), Fazira & Mirani (2019), Syahputra (2020) Sutoro (2020) yang menyatakan hasil yang sama yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2021) yang menyatakan gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian didukung oleh penelitian Elvina & Damayanti (2022) yang menyatakan hasil yang sama yaitu gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sahputra (2018) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian didukung oleh penelitian Rosmaini (2019), Adha (2019), Paparang (2021), Rinda (2022) yang menyatakan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi ada penelitian dari Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sahputra (2018) yang menyatakan kepemimpinan, kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena, latar belakang dan penelitian terdahulu yang masih terdapat ketidakpastian hasil maka penelitian ini akan mengkaji **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, GAJI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN BLITAR”**. Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, gaji, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar pada tahun 2023.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah yang pertama adalah variabel penelitian. Penelitian terdahulu sedikit yang meneliti tentang variabel kepemimpinan, gaji, kepuasan kerja sebagai variabel independen di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro. Kedua fenomena yang digunakan adalah tahun 2023. Ketiga yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini

menggunakan kajian-kajian ilmiah dan kajian-kajian Islami yang diambil dari ayat-ayat Al-Qur'an.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Blitar?
2. Apakah gaji mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Blitar?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Blitar?
4. Apakah kepemimpinan, gaji, dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Blitar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Blitar.
2. Mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Blitar.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Blitar.
4. Mengetahui pengaruh secara simultan dari kepemimpinan, gaji, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Blitar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Secara Teoritis:

1. Menambah pengetahuan tentang hubungan antara kepemimpinan, gaji, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Blitar.
2. Memperkaya literatur yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi.
3. Memberikan dasar teoritis bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, gaji, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Secara Praktis:

1. Memberikan masukan bagi pengambilan keputusan bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar dalam memotivasi pegawai dan memperbaiki kinerjanya.
2. Memberikan informasi bagi pegawai untuk menilai kinerjanya dan memahami bagaimana gaji, kepuasan kerja, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerjanya.
3. Bisa memberikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait seperti HRD, manager dan pimpinan dalam melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berlandaskan data pada penelitian – penelitian terdahulu sebagai perbandingan apakah terdapat sebuah perbedaan hasil atau kontradiksi antara variabel – variabel penelitian. Jurnal penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini yaitu yang mengkaji salah satu diantara variabel – variabel penelitian ini. Variabel – variabel tersebut yaitu kepemimpinan, gaji, dan kepuasan kerja, dan kinerja.

**Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Teknik Statistik	Hasil Penelitian
1.	(Suryani, 2018) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan	Kepemimpinan, dan kinerja	Regresi linear sederhana	Kemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan
2.	(Sahputra Saragih <i>et al.</i> , 2018) Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai	Analisis jalur	Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai dengan kepemimpinan, kepemimpinan dengan kepuasan. Variabel kepemimpinan,kepuasandan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	(Sutanjar & Saryono, 2019) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi, kepemimpinan, disiplin pegawai, dan kinerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

4.	(Rosmaini & Tanjung, 2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	Kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	(Fazira & Mirani, 2019) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai	Kepemimpinan dan kinerja pegawai	Analisis isi	Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai
6.	Marjaya & Pasaribu, (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli	Kepemimpinan, motivasi, pelatihan, kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang
7.	(Adha <i>et al.</i> , 2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang	Kepuasan kerja dan kinerja pegawai	Analisis regresi linier sederhana	Kepuasan Kerja yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja para Pegawai Pada Dinas Perindustrian
8.	Nabawi, (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	Lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, kinerja	Analisis regresi	Secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
9.	(Syahputra <i>et al.</i> , 2020) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura	Kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10.	(Sudiyanto, 2020) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	Kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif

	Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin			terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.
11.	(Sutoro <i>et al.</i> , 2020) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	Bahwa kinerja pegawai di Kementerian Pemuda dan Olah Raga dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan
12.	(Paparang <i>et al.</i> , 2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado	Kepuasan kerja dan kinerja pegawai	Analisis regresi sederhana	Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
13.	(Oktavia, 2021) Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk	Gaji, tunjangan, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
14.	(Nasution & Ichsan, 2021) Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo	Kepemimpinan dan kinerja pegawai	Analisis regresi sederhana	Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo,
15.	Rinda <i>et al.</i> , (2022), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor	Motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja	Analisis regresi linier berganda	Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai
16.	(Elvina & Darmayanti, 2022) Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Setretariat Daerah (Setda) Kab.Aceh Barat Daya	Gaji dan kinerja pegawai	Kualitatif deskriptif	Pendapatan gaji memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai

**Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan**

Judul	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja	1. Terdapat variabel gaji pada variabel independennya 2. Fenomena penelitian menggunakan persiapan pada tahun 2023 3. Penelitian ini menggunakan kajian – kajian Islami yang diambil dari ayat – ayat Al-Qur'an

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Kepemimpinan

#### 2.2.1.1 Teori kepemimpinan

Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaan dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan menurut Teori (*Traits*), teori ini memandang bahwa kepemimpinan merupakan suatu kombinasi sifat-sifat bawaan yang tampak, yang berlaku universal yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang ideal diinginkan dalam diri seseorang pemimpin mencakup tentang energi, pandangan, pengetahuan, kemampuan berbicara, pengendalian dan keseimbangan mental maupun emosional, bentuk fisik, pergaulan sosial dan persahabatan, dorongan antusiasme dan lain-lain.

Kepemimpinan menurut Teori Perilaku (*Behavior*), pendekatan dengan teori perilaku mencoba untuk melihat dan menentukan bagaimana perilaku para pemimpin yang efektif, bagaimana mereka melaksanakan pendelegasian tugas, berkomunikasi, memotivasi, pemberian sanksi atau hukuman dan lain sebagainya. Melalui pendekatan ini diharapkan dengan mengidentifikasi perilaku-perilaku tertentu yang diperagakan

oleh pemimpin, sehingga demikian dapat mempersiapkan orang-orang untuk menjadi pemimpin melalui pelatihan kepemimpinan.

Kepemimpinan berdasarkan Teori Situasional dan Model Contingency, pendekatan dengan teori ini sangat dipengaruhi oleh beberapa variabel situasional yang mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan perilakunya, berikut pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya. Fred Fiedler mengusulkan suatu model berdasarkan situasi untuk efektivitas kepemimpinan. Konsep model ini dituangkan dalam bukunya yang terkenal *A theory of Leadership Effectiveness*.

Fiedler, (1967) menyimpulkan bahwa harus diberikan perhatian yang besar terhadap variabel-variabel situasional. Bahwa kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja. Dengan demikian walaupun terdapat banyak variabel-variabel situasional yang penting lainnya seperti telah dikemukakan diatas, akan tetapi dalam kepemimpinan situasional ini hanyalah pada perilaku pemimpin dan bawahannya saja. Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin terhadap bawahan terdapat dua hal, yakni perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta penunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.

Adapun kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli yaitu, sebagai berikut:



Menurut Fiedler, (1967) kepemimpinan adalah seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta dia sebagai penanggung jawab utama.

Menurut Veithzal, (2006) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hadari, (2006) kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Menurut Thoha, (2004) kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu permasalahan bersama. Lebih jauh lagi George R. Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, (2003) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian, (2004), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi para

bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi yang mungkin hal itu tidak disenangi.

Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu melainkan kepemimpinan terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok. Disini kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi.

#### 2.2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan adalah gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan menurut Rivai, (2009), yaitu:

- a) Fungsi instruksi, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah yaitu pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
- b) Fungsi konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah yang dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan

menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c) Fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d) Fungsi delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e) Fungsi pengendalian, fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Menurut Siagian, (2003) menyatakan bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan yang hakiki yaitu:

a.) Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.

- b.) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi
- c.) Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
- d.) Mediator yang handal, khusus dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani konflik.
- e.) Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Menurut Kartini, (1996) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu.

Dengan menelaah berbagai pendapat di atas tentang fungsi-fungsi kepemimpinan, dapat dinyatakan bahwa keberhasilan organisasi atau perusahaan juga ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dan kepemimpinannya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan. Salah satu fungsi pemimpin yang sangat strategis adalah memberikan motivasi kerja kepada karyawan atau bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan produktif dalam usaha mencapai tujuan organisasi perusahaan.

#### 2.2.1.3 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan ini dikemukakan oleh Adiawaty, (2020), sebagai berikut:

##### 1. Pemikir sistem

Fungsi pemimpin adalah memecahkan masalah. Pemecahan masalah yang efektif menuntut kemampuan berpikir yang sistematis jadi pemikir sistem adalah

kemampuan melihat hubungan antar isu, peristiwa dan data-data utama untuk melihat secara keseluruhan permasalahan yang terjadi. Diperlukannya pemikir sistem ini untuk memprediksi faktor internal dan faktor eksternal yang akan menguntungkan dan merugikan organisasi.

2. Agen perubahan Pemimpin harus mengembangkan dan memiliki kompetensi yang tinggi dalam menciptakan dan mengelola perubahan agar organisasi tetap bertahan. Karena perubahan merupakan fungsi kepemimpinan yang menghasilkan perilaku dengan energi tinggi yang diperlukan untuk menangani perubahan.

### 3. Kreator

Pemimpin harus kreatif dan mendorong serta menghargai kreativitas. Pemimpin harus terbuka terhadap aneka perspektif dan terus menerus mencoba hal-hal baru.

### 4. Pelayan dan pengurus

Pemimpin harus melayani orang lain yaitu karyawan, pelanggan, komunitas harus menjadi prioritas utama. Kepemimpinan melayani menekankan pelayanan yang meningkat terhadap orang lain merupakan pendekatan holistik terhadap pekerjaan, perasaan satu komunitas dan kekuasaan pengambilan keputusan bersama.

### 5. Koordinator polikronik

Pemimpin harus mampu mengkoordinasikan banyak hal pada waktu yang bersamaan (polikronik). Mereka harus bekerja secara kolaboratif dengan banyak pihak, sering menghadapi situasi yang tidak lazim dan masalah tidak lumrah. Pemimpin butuh keterampilan fokus pada gambar besar sekaligus juga rincian-rinciannya.

### 6. Instruktur dan pelatih

Pemimpin harus mampu memberikan semangat, motivasi dan membantu para karyawan untuk belajar serta meningkatkan keterampilannya serta kemampuan belajarnya. Membantu mereka mengidentifikasi sumber belajar.

7. Pemimpin harus mampu mengembangkan visi organisasi dan mengilhami karyawan, pelanggan dan kolega. Pemimpin harus berupaya:

- a) Memadukan visi intrinsik dan ekstrinsik
- b) Mengkomunikasikan visi dan menggali dukungan
- c) Mendorong visi pribadi yang berasal dari visi Bersama
- d) Mempertahankan visi sebagai proses yang berkelanjutan

#### 2.2.1.4 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Memimpin berarti memberikan bentuk dan memberikan teladan, merangsang dan mengambil prakarsa, bertindak dan memiliki kesadaran tentang tanggung jawab terhadap kelompok dan "nilainya", bertindak secara aktif dalam antar hubungan antar kelompok. Memimpin berarti memberikan bentuk dan memberikan teladan, merangsang dan mengambil prakarsa, bertindak dan memiliki kesadaran tentang tanggung jawab terhadap anggota-anggotanya sehingga dengan demikian kelompok tersebut dijadikan kenyataan yang hidup (Winardi, 2015:336).

Islam sangatlah cermat dalam mengatur segala aspek kehidupan manusia, baik aspek ibadah, ekonomi, politik, dan sosial. Pada aspek politik yang terkait dengan kepemimpinan. Islam melalui Al-Qur'an sangatlah jelas mengatur hal tersebut. Tertuang dalam surat Al-Baqoroh ayat 30 menerangkan bahwa manusia yang membawa misi sejak dari awal penciptaan (Rahmawati, 2017).

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا  
 مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ  
 إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٢٠﴾

Artinya : (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah) di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Pembahasan tentang sifat-sifat kepemimpinan yang penulis kaji berdasarkan pada buku Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir yang ditulis oleh Muhammad Nasib ar-Rifa'I yang mempunyai judul asli *Taisiru al-Aliyyul Qadir li Ikhtishari Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 1 dan 2. Dalam pembahasan ini penulis akan mengkaji ayat-ayat yang berkaitan dengan sifat-sifat seorang pemimpin dalam islam, yaitu surat Al-Baqoroh 247.

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ  
 الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ  
 اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ  
 مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٤٧﴾

Artinya : Nabi mereka berkata kepada mereka, “Sesungguhnya Allah telah mengangkat Talut menjadi rajamu.” Mereka menjawab, “Bagaimana (mungkin) dia memperoleh kerajaan (kekuasaan) atas kami, sedangkan kami lebih berhak atas kerajaan itu daripadanya dan dia tidak diberi kekayaan yang banyak?” (Nabi mereka) menjawab, “Sesungguhnya Allah telah memilihnya (menjadi raja) kamu dan memberikan kepadanya kelebihan ilmu dan fisik.” Allah menganugerahkan kerajaan-Nya kepada siapa yang Dia kehendaki. Allah Mahaluas (kekuasaan dan rezeki-Nya) lagi Maha Mengetahui.

Muhammad (2001), dalam buku tafsir Ibnu Katsir, menjelaskan bahwa bani Israel menolak Thalut sebagai raja mereka karena alasan bahwa Thalut bukanlah keturunan Yahuda dan tidak memiliki kekayaan untuk mendirikan suatu kerajaan. Namun, Nabi yang mereka percayai menjelaskan bahwa Allah telah memilih Thalut sebagai raja mereka berdasarkan permintaan bani Israel. Selain penunjukan langsung dari Allah, Thalut juga diberkati dengan pengetahuan, kekuatan fisik, dan mental yang hebat. Muhammad (2001) menyimpulkan bahwa karakteristik kepemimpinan yang terkandung dalam Surat Al-Baqarah ayat 247 adalah memiliki pengetahuan dan kecakapan dalam bidangnya, memiliki tubuh yang kuat dan fisik yang sempurna, serta memiliki keberanian dan keteguhan hati.

Kepemimpinan dalam Islam memiliki urgensi yang sangat penting dalam memperluas dan memperkuat ajaran Islam. Rasulullah sebagai contoh kepemimpinan terbaik dalam Islam menunjukkan beberapa sifat dan prinsip kepemimpinan yang berkontribusi pada perkembangan dan keberlanjutan Islam sampai saat ini. Nabi Muhammad SAW diutus oleh Allah SWT ke permukaan bumi untuk menjadi nabi sekaligus rasul pemimpin dunia, merubah peradaban, serta menjadi *public figure* yang baik sehingga dapat dicontoh oleh seluruh umat manusia. Keteladanan sifat dan karakter Rasulullah bukan hanya dilihat dari satu sisi kehidupannya saja, akan tetapi semua aspek dalam kehidupan Rasulullah dapat dijadikan contoh bahkan ketika Rasulullah sudah wafat pun kehidupan beliau tetap berpengaruh bagi semua umat manusia (Siti, 2018). Rasulullah SAW dalam kepemimpinannya memiliki empat sifat yang harus dicontoh bagi pemimpin-pemimpin lainnya, yaitu *Amanah*, *Fatanah*, *Shiddiq*, dan



*Tabligh*. Diluar dari 4 sifat tersebut, Rasulullah juga diutus ke dunia untuk menjadi rahmat bagi alam semesta, harapannya adalah karakter kepemimpinan Nabi Muhammad dapat di teladani dalam kehidupan sehari-hari (Kusuma, 2011).

Amanah (dapat dipercaya). Rasulullah dapat dipercaya karena mampu merahasiakan sesuatu yang seharusnya tidak diketahui oleh sahabatnya, menyampaikan suatu hal sesuai dengan tingkat kepentingan dari hal tersebut (Gusti, 2018). Sudah selayaknya seorang pemimpin memiliki sifat amanah, menjaga dan memelihara atas apa yang telah di amanahkan kepadanya, baik amanah yang diberikan Allah SWT maupun jabatan yang dipikulnya hingga mencapai sebuah keberhasilan untuk semua pihak (Tusriyanto, 2014).

*Tabligh* (menyampaikan). Seorang Nabi sekaligus Rasul sudah menjadi tugas pokok untuk menyampaikan segala sesuatu yang di perintahkan oleh Allah SWT, walaupun Allah tidak memerintahkan untuk disampaikan (Sidiq, 2019).

*Fatanah* (cerdas serta bijaksana). Seorang pemimpin hendaknya bijaksana serta cerdas dalam bertindak dan memecahkan sebuah persoalan, memiliki wawasan yang luas dan mendalam. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja pemimpin tersebut. Sifat fatanah bukan hanya ditujukan kepada seorang pemimpin, akan tetapi seluruh umat manusia hendaklah memiliki kecerdasan serta kebijaksanaan dan menggunakan intelektualitas dengan tepat (Irwan, 2017).

*Shiddiq* (jujur dan benar). kejujuran merupakan keselarasan ucapan dengan fakta yang terjadi, dengan demikian seorang pemimpin dalam penyampaianya yang benar dan jujur akan selalu mendapatkan kepercayaan dari bawahannya (Tiarani, 2021).

## 2.2.2 Gaji

### 2.2.2.1 Pengertian Gaji

Gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya dibayarkan secara tetap per bulan (Mulyadi dalam Maifanda *et al.*, 2019). Pendapat lain dari Subianto, (2016) gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan. Sedangkan menurut Zuana (2014) gaji merupakan imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Dengan demikian, definisi penerimaan gaji dapat bervariasi tergantung pada sudut pandang yang digunakan. Menurut Dessler (2009) mendefinisikan, gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja.

### 2.2.2.2 Tujuan Gaji

Logo *et al.*, (2020) menyebutkan bahwa tujuan gaji meliputi :

1. Untuk memenuhi hak karyawan secara adil
2. Menjaga nilai perusahaan di pasar tenaga kerja
3. Meningkatkan menurunkan minat tenaga kerja potensial untuk bergabung dengan perusahaan itu
4. Untuk memberikan motivasi kepada karyawan

## 5. Meningkatkan kepuasan kerja

### 2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Menentukan Tingkat Gaji

Menurut buku Dessler, (2009) menyebutkan Penentuan penggajian dapat didasarkan pada faktor meliputi :

- 1) Waktu atau kinerja. Penggajian berdasarkan waktu masih menjadi opsi yang paling umum digunakan. Pilihan lainnya adalah penggajian berdasarkan kinerja, misalnya dengan sistem pembayaran sesuai hasil kerja (*piecework*), dimana kompensasi dihubungkan dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh pekerja.
- 2) Membuat tarif gaji yang tepat sulit dilakukan tanpa mengetahui jumlah yang dibayar oleh perusahaan lain. Oleh karena itu, survei gaji sangat membantu dalam menentukan harga berbagai jenis pekerjaan. Hampir semua pengusaha melakukan survei gaji minimal satu kali melalui metode informal seperti telepon atau internet, atau melalui media formal seperti surat kabar.
- 3) Evaluasi pekerjaan bertujuan untuk menentukan nilai relatif dari sebuah pekerjaan. Hal ini dilakukan dengan perbandingan terhadap pekerjaan yang formal dan sistematis, guna menentukan nilai dari suatu pekerjaan relatif terhadap pekerjaan lainnya dan pada akhirnya menghasilkan hierarki upah atau gaji. Prinsip dasarnya adalah bahwa pekerjaan yang memerlukan kualifikasi yang lebih besar, lebih banyak tanggung jawab, dan kewajiban pekerjaan yang lebih rumit harus dibayar lebih tinggi daripada pekerjaan yang memerlukan persyaratan yang lebih rendah. Prosedur dasarnya adalah membandingkan pekerjaan dalam hubungan satu dengan yang lainnya, seperti dalam hal upaya yang dibutuhkan, tanggung jawab, dan keterampilan yang diminta.

4) Penggajian berbasis kompetensi, ketika penggajian yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dilakukan berdasarkan jangkauan, kedalaman, dan jenis keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, dari pada berdasarkan pada nama pekerjaan yang disandang oleh karyawan tersebut.

#### 2.2.2.4 Unsur Unsur Gaji

Menurut Thamrin *et al.*, (2019) melewati Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh, yang menjadikan unsur gaji tersebut diantaranya adalah :

- 1) Upah minimum,
- 2) Upah kerja lembur,
- 3) Upah tidak masuk kerja kerana berhalangan,
- 4) Upah tidak masuk kerja kerana melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,
- 5) Upah kerana menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah,
- 7) Denda dan potongan upah,
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional,
- 10) Upah untuk pembayaram pesangon, dan
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam Akmal, (2015) menyebutkan bahwa Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan upah, maka

pendapatan dapat dibedakan menjadi pendapat berupah upah dan pendapatan non-upah. Pendapatan berupa upah terdiri dari:

- 1) Upah Pokok
- 2) Tunjangan Tetap
- 3) Tunjangan Tidak Tetap

Sedangkan pendapatan berupa non-upah terdiri dari:

- 1) Fasilitas
- 2) Bonus
- 3) Tunjangan Hari Raya (THR)
- 4) Insentif

#### 2.2.2.5 Indikator Gaji

Oktavia, (2021) menyebutkan bahwa indikator gaji meliputi :

- 1) Kelayakan, gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- 2) Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya.
- 3) Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwa kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

### 2.2.2.6 Gaji Dalam Pespektif Islam

Gaji dalam Islam sering disebut dengan istilah *jaza'* (balasan atau pahala) sebagaimana sering dijumpai dalam firman Allah diantaranya surah An-Nahl (16): 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : *Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.*

Kata “*walanajziyannahum*” pada ayat tersebut memberikan pengertian bahwa bagi mereka yang bekerja akan mendapatkan imbalan baik di dunia (materi) maupun di akhirat (pahala). Ini menegaskan bahwa Allah akan memberikan balasan atau imbalan bagi mereka baik laki-laki maupun perempuan yang beramal saleh dengan imbalan di dunia dan di akhirat (Shihab, 2007:341). Sedangkan kata “amal sholeh” mempunyai arti segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan serta sesuai dengan dalil akal, al-Qur’ān dan hadiś (2001:94). Oleh karenanya dapat ditarik pemahaman bahwa setiap orang yang mengerahkan tenaganya untuk bekerja baik di perusahaan maupun perorangan dikategorikan sebagai amal sholeh sebab bermanfaat bagi dirinya dan keluarga, serta masyarakat banyak selama tidak bertentangan dengan ketentuan syara’ (Waliam, 2017).

Pada terminologi fiqih mu’amalah transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* (upah/wage). Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu

transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik dengan uang (Anto, 2003:224). Adapun dasar hukum diperbolehkannya ujah terdapat dalam ayat dalam Al-Qur'an, yaitu:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا  
عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ  
أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم  
فَسَتَرْضِعْ لَهَا أُخْرَىٰ

Artinya : "Tempatkanlah mereka (para istri yang dicerai) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Jika mereka (para istri yang dicerai) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu sama-sama menemui kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya."

Dalam ayat فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ yang berarti "jika mereka menyusukan

(anak-anak) mu untukmu maka berikanlan kepada mereka upahnya". Ayat ini menjadi perumpamaan tentang hukum ujah. Az-Zuhaili (2018) menjelaskan dalam kitab *Al-Munir* bahwa apabila setelah itu para istri yang kalian talak menyusui anak-anak kalian yang mereka lahirkan, berilah mereka upah menyusui jika mereka setuju dengan ujah *mitsl* (upah standar). Saling memerintah, menyuruh, meminta, dan bermusyawarahlah kalian wahai para suami dan istri yang terjadi perceraian dan talak di antara kalian, dengan baik, patut, dan benar menyangkut segala sesuatu yang berkaitan dengan anak

dengan dilatar belakangi oleh semangat menjaga kemaslahatan anak kondisi kesehatan, dan penghidupannya, tanpa menimpakan mudharat, tanpa saling memberatkan dan mempersulit.

### 2.2.3 Kepuasan Kerja

#### 2.2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Sinambela, (2012) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Akmal & Tamini, 2015). Pendapat lain dari Indrawati, (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah karyawan yang memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturannya baik, aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja, serta karyawan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya. Sedangkan menurut Sutrisno *et al.*, (2022) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat lain dari Rinda *et al.*, (2022) kepuasan kerja dapat diketahui dari mereka tidak yang mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta tingkat kemajuan karir yang pesat sehingga menimbulkan senang dan akan berdampak positif bagi instansi tersebut. Menurut Sapar, (2022) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.



### 2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak variabel yang menyebabkan puas tidaknya seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Sinambela, (2012), terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu:

- 1) *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan) Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini terkait dengan teori jenjang kebutuhan dari Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.
- 2) *Discepancies* (perbedaan) Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Jika kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan, akan tetapi jika sebaliknya yang terjadi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.
- 3) *Value attainment* (pencapaian nilai) Pencapaian nilai dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.
- 4) *Equity* (keadilan) Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan ukuran keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan dimaksud adalah hal yang persepsional.

Setidaknya tercermin bahwa yang berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula

5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja Sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan factor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain) maupun eksternal

Dari kelima faktor tersebut sebenarnya dapat dikelompokkan menjadi dua faktor saja yaitu :

- 1) Faktor kerja (gaji yang bagus, aktifitas pekerjaan yang bervariasi)
- 2) Perbedaan individu (harga diri) dan factor tidak terkait dengan pekerjaan (kepuasan keluarga).

### 2.2.3.3 Indikator kepuasan kerja

Sinambela, (2016) menyebutkan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi :

- 1) Perasaan senang : Insentif yang saya terima sebanding dengan jerih payah saya
- 2) Perasaan bangga : Saya merasa bangga terhadap hasil kerja yang saya capai
- 3) Perasaan terjamin : Saya merasa tenang bekerja karena sudah dijamin atas berbagai kebutuhan saya
- 4) Perasaan menikmati : Pekerjaan saya sangat menantang dan menggairahkan bagi saya

#### 2.2.3.4 Perspektif Islam Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Sari, (2022) Kepuasan hidup (*life satisfaction*) manusia dalam memenuhi kesejahteraan hidupnya telah terjamin dalam agama Islam. Kata Islam berasal dari kata *aslama* dan *silm*, yang berarti selamat, sejahtera, aman, damai. Hal ini bermakna bagi mereka yang ingin hidupnya selamat, sejahtera dan damai (*silm*) maka harus menyerahkan diri kepada Tuhan (*aslama*). Jaminan kesejahteraan manusia terkandung dalam al-Qur'an surat an-Nahl ayat 97, menyatakan bahwa:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang selalu mereka kerjakan.*

Makna kata kehidupan yang baik menurut Shihab (2017) dalam *tafsir Al-Misbah* diartikan bahwa Allah akan memberikan kehidupan yang baik pada manusia di dunia, yaitu suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah.

Dalam tafsir ini menunjukkan bahwa bagi muslim yang beriman dan beramal saleh (berbuat atau bekerja dengan baik), maka tidak akan mengenal kesengsaraan, hidup penuh rasa lega, rela dan sabar dalam menerima cobaan hidup serta penuh rasa syukur atas nikmat Allah. Hal ini menunjukkan bahwa seorang muslim yang beriman dan beramal saleh akan mendapatkan kepuasan, kebahagiaan dan kesejahteraan dalam

hidupnya. Artinya, individu (muslim) yang beriman dan beramal saleh, akan merasakan kepuasan yang dicirikan dengan rela dan penuh rasa lega dalam menerima cobaan, hal ini sekaligus menjadi ciri orang yang *rida* (Sari, 2022).

Muhammad (2001) dalam buku *tafsir ibnu katsir* menjelaskan barang siapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik: dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang telah mereka kerjakan. Janji Allah ini ditujukan kepada orang yang beramal saleh. Yang dimaksud dengan amal saleh ialah amal perbuatan yang mengikuti petunjuk Kitabullah dan sunnah Nabi-nya, baik dia laki-laki ataupun perempuan dari kalangan anak Adam, sedangkan hatinya dalam keadaan beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan bahwa amal yang dilakukannya itu merupakan amal yang diperintahkan serta disyariatkan dari sisi Allah. Maka Allah berjanji akan memberinya kehidupan yang baik di dunia, dan akan memberinya pahala yang jauh lebih baik dari pada amalnya kelak di akhirat. Pengertian kehidupan yang baik ialah kehidupan yang mengandung semua segi kebahagiaan dari berbagai aspeknya. Telah diriwayatkan dari Ibnu Abbas dan sejumlah ulama, bahwa mereka menafsirkannya dengan pengertian rezeki yang halal lagi baik.

#### 2.2.4 Kinerja

##### 2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Sinambela, 2012). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai

oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Firdaus *et al.*, 2022). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Maifanda *et al.*, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Sutrisno *et al.*, 2022).

#### 2.2.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sinambela, (2012) mengemukakan bahwa kinerja individu di pengaruhi oleh beberapa factor meliputi :

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan
- 4) Persepsi terhadap tugas
- 5) Imbalan internal dan eksternal, dan
- 6) Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja

#### 2.2.4.3 Indikator Kinerja

Masinambow *et al.*, (2017) indikator kinerja pegawai salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang pegawai yaitu :

- 1) Kualitas kerja : Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja : Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Kedisiplinan : Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang di berikan kepadanya.
- 4) Kerjasama : Kesiediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horozontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
- 5) Tanggung jawab : Kesiediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Khusus pegawai PNS indikator kinerja pegawai mengacu ke SKP (Sasaran Kinerja PNS) dan perilaku penilaian kinerja yang meliputi : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Indikator-indikator PNS ini tidak ada bedanya sama dengan yang di kemukakan oleh Hasibuan.

#### 2.2.4.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Anugrahadi & Prasetyo, (2019) menyatakan Islam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kaffah.

Kinerja menurut Islam seperti firman Allah SWT dalam QS. An Najm ayat 39-40 yang berbunyi :

وَأَنَّ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۗ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۖ

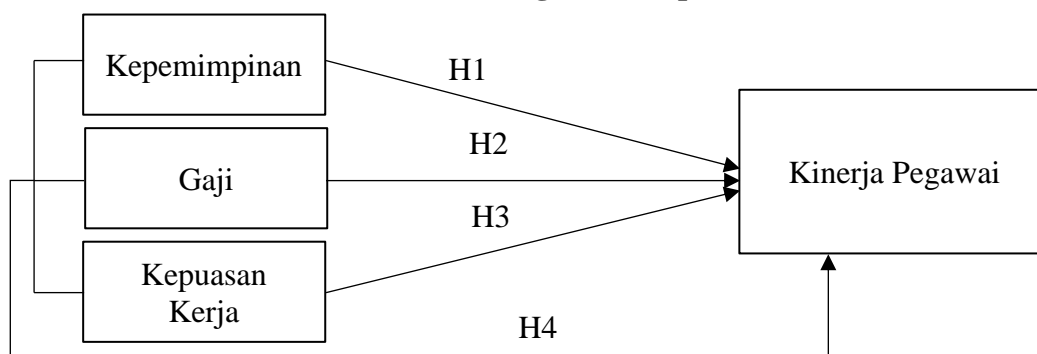
Artinya : 39. bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, 40. bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya),

Menurut Muhammad (2001) dalam *tafsir Ibnu Katsir* menjelaskan makna QS. An Najm ayat 39 diatas, bahwa seseorang tidak memperoleh pahala kecuali dari apa yang diusahakannya sendiri. Pada QS. An Najm ayat 40 diatas dalam *tafsir al-munir* menjelaskan, kelak di akhirat, apa yang telah diusahakannya akan dilihat oleh penduduk langit sebagai penghormatan dan pemuliaan bagi orang yang berbuat baik. Sedangkan bagi yang berbuat buruk, akan dilihat sebagai celaan dan hinaan (Az-Zuhaili, 2018).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dari teori – teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perlu diperlukan sebuah kerangka konseptual yang menghubungkan antar variabel – variabel penelitian. Berikut ini adalah kerangka konseptual yang digunakan pada penelitian ini :

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 : Gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H4 : Kepemimpinan, gaji, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai

## 2.5 Hubungan Antar Variabel

### 2.4.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, kemampuan seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahan atau pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor astern kepemimpinannya.

Secara individu, manusia mempunyai karakteristik khusus, dan tiaptiap manusia mempunyai pendekatan tersendiri untuk dipengaruhi atau mempengaruhi orang lain.



Bawahan yang bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi atau baik akan mendapatkan tingkat produktivitas. Seorang pemimpin yang sukses harus mampu melihat dan menganalisis dengan tepat tentang motif-motif dari bawahan atau pegawai sehingga mendorong mereka bekerja dengan baik. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bukan hanya ditentukan oleh kepemimpinan pemimpin, melainkan juga dari bawahan sebagai pelaksana dari kegiatan perusahaan yang memberikan peranan sangat penting.

Setiap pemimpin mungkin telah mengamati perbedaan antara apa yang mendorong mereka bertindak dan apa yang memicu seorang rekan untuk bertindak. Pengalaman ini merupakan syarat mutlak bagi setiap perubahan cara-cara mendorong kinerja.

Bagi para bawahan atau pegawai cenderung untuk bekerja dengan semangat tinggi apabila telah sesuai dengan apa yang diinginkannya. Dimana hal ini sesuai dengan pendapat umum yang menyatakan bahwa pada dasarnya kenapa seseorang bekerja dengan semangat yang tinggi karena pekerjaan tersebut memberikan apa yang ingin didapatkannya.

Oleh karena itu jelaslah bahwa salah satu unsur atau faktor yang mampu memberi semangat kerja atau peningkatan kinerja pegawai tidak lain adalah sistem kepemimpinan itu sendiri, sehingga apabila kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan situasi atau keadaan organisasi khususnya terhadap bawahan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian maka kepemimpinan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani, (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Di samping itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Sahputra (2018), Sutanjar (2019), Fazira (2019), Syahputra (2020), Sutoro (2020), dan Nasution (2021) juga memperoleh hasil yang sama kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

#### 2.4.2 Hubungan Gaji dengan Kinerja Pegawai

Pendapatan gaji memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Pengaruh pendapatan gaji terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh karena gaji atau kompensasi merupakan hak bagi semua karyawan, dengan gaji yang semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin bagus (Elvina & Darmayanti, 2022).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia, (2021) dan Elvina & Darmayanti (2022) yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **H2 : Gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

#### 2.4.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh seorang pekerja atau karyawan dalam hal pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan keadaan emosional suatu karyawan baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan (Handoko, 2009:87). Berdasarkan definisi tersebut sangat mungkin bahwa kepuasan kerja akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Sahputra (2018), Rosmaini & Tanjung, (2019), Adha (2019), Sudiyanto (2020), Paparang (2021), dan Rinda (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

#### 2.4.4 Hubungan Kepemimpinan, Gaji, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada kaitannya hubungan hubungan kepemimpinan, gaji, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, ada beberapa peneltian yang mengkaji hal tersebut. Sebuah penelitian memperoleh hasil bahwa secara simultan kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sahputra (2018).

### **H4 : Kepemimpinan, gaji, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang terstruktur dan dimaksudkan untuk dapat membuat generalisasi terkait populasi yang diteliti (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). *Explanatory research* adalah jenis penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan mengenai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian melalui uji hipotesis Hetami & Bharata, (2021) Dalam hal ini hubungan yang akan dibahas adalah Kepemimpinan (X1), Gaji (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana suatu penelitian dilakukan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti (Kurniawan, 2016). Adapun penelitian dilakukan pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro di kabupaten Blitar. Alasan melakukan penelitian di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Di Kabupaten Blitar, karena Kota Blitar sangat mendukung perkembangan UMKM melalui program-program yang telah diterapkan, seperti program pelatihan, bantuan modal, dan fasilitas pendukung lainnya. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dinas koperasi dan usaha mikro dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung perkembangan UMKM di kabupaten Blitar.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono, (2013) mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah yang disamaratakan, terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan, dipelajari, serta ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar sebanyak 40 pegawai.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono, (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang. Jumlah sampel tersebut telah memenuhi persyaratan penarikan sampel yang layak, yaitu jumlahnya diantara 30 sampai 500 orang yang diungkapkan oleh Roscou dalam Sugiyono (2014: 90-91).

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan model *Non-propbability Sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu tehnik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Pertimbangannya yaitu pegawai yang tidak mempunyai jabatan kepala dinas.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan pertama kali oleh peneliti untuk tujuan penelitiannya (Yuliarmi & Marhaeni, 2019). Data primer pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner terkait dengan Kepemimpinan, Gaji, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang pengumpulannya dilakukan oleh orang lain dan peneliti hanya menggunakan data yang telah tersedia tersebut (Yuliarmi & Marhaeni, 2019). Data sekunder diperoleh dari data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh dinas koperasi dan usaha mikro di kabupaten blitar. Seperti data karyawan, sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas karyawan. Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- 1) Resntra 2021-2026
- 2) Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- 3) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam memperoleh data, dibutuhkan teknik dalam proses pengambilanya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara dan kuisisioner.

#### a. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan pegawai yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar.

#### b. Kuisisioner

Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan Kepemimpinan, Gaji, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

#### 3.7.1 Variabel Independen

Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Kepemimpinan, Gaji, dan Kepuasan Kerja.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Independen**

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Kepemimpinan (X1)	Pemikir Sistem	1) Mampu melihat permasalahan secara menyeluruh. 2) Mampu Menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis.	(Adiawaty, 2020)
		Agen Perubahan	1) Mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan. 2) Mampu membuat ketertiban dan keteraturan.	

		Kreator	1) Selalu mencoba hal baru. 2) Mendorong dan menghargai kreativitas.	
		Pelayan dan pengurus	1) Melayani dan berempati. 2) Melakukan persuasi dalam mencapai tujuan. 3) Membangun komitmen.	
		Koordinasi polikrionik	1) Mampu berkoordinasi banyak hal 2) Mampu berkolaborasi dengan banyak pihak	
		Memberikan bimbingan dan saran pada bawahan	1) Menyemangati / memotivasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas 2) Mengilhami dan mengenal cara kerja	
		Visioner	1) Mampu merumuskan visi Bersama 2) Mampu mengkomunikasikan visi dan mengajak merealisasikannya	
2.	Gaji (X2)	Kelayakan	1) Pegawai nyaman dengan gaji yang diberikan perusahaan 2) Gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja Pegawaiya 3) Gaji yang di berikan sesuai dengan jabatan pegawaiya	(Oktavia, 2021)
		Motivasi Kerja	1) Gaji yang diberikan membuat semangat kerja pegawaiya 2) Gaji yang diberikan membuat pegawai lebih percaya diri	
		Kepuasan Kerja	Pegawai puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan	
3.	Kepuasan Kerja (X3)	Perasaan senang	Insentif yang saya terima sebanding dengan jerih payah saya	(Sinambela, 2016)



		Perasaan bangga	Saya merasa bangga terhadap hasil kerja yang saya capai	
		Perasaan terjamin	Saya merasa tenang bekerja karena sudah dijamin atas berbagai kebutuhan saya	
		Perasaan menikmati	Pekerjaan saya sangat menantang dan menggairahkan bagi saya	

### 3.7.2 Variabel Dependen

Pada penelitian ini, variabel dependen yang digunakan Kinerja Pegawai.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Dependen**

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan	(Hasibuan dalam Masinambow <i>et al.</i> , 2017)
		Kuantitas Kerja	Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing	
		Kedisiplinan	memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang di berikan kepadanya	
		Kerja Sama	Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horozontal didalam maupun diluar pekerjaannya	
		Tanggung Jawab	Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.	

### 3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan acuan yang digunakan sebagai penentu panjang pendeknya suatu interval yang ada pada alat ukur, sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk menentukan atau mengukur pendapat, sikap, atau persepsi individu atau kelompok terkait dengan sebuah fenomena atau peristiwa social (Pranatawijaya *et al.*, 2019). Dalam skala likert, terdiri dari dua bentuk pertanyaan, yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur skala positif dengan skor 5,4,3,2,1 dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur pertanyaan negatif dengan skor 1,2,3,4,5. Skor tersebut berupa kata-kata sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Skala Likert**

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : (Sugiyono, 2013)

### 3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu kegiatan setelah melakukan pengumpulan data dari responden. Dalam analisis data ini peneliti mengelompokkan setiap data yang sudah terkumpul berdasarkan variabel dan jenis responden kemudian mentabulasi, menyajikan, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian dan menjawab rumusan masalah (Sugiyono, 2013). Kaul mendefinisikan analisis data adalah suatu kegiatan yang mempelajari materi yang terorganisir dengan tujuan untuk menemukan

fakta. Data yang dipelajari inidilihat dari berbagai macam sudut pandang sehingga kemungkinan dapat menemukan fakta – fakta baru (Hardani, 2020).

### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan suatu data yang sudah dikumpulkan sebenar – benarnya (Sugiyono, 2013). Statistik deskriptif ini digunakan untuk mendiskripsikan suatu data sampel tanpa menyimpulkan dari sampel yang diambil. Tujuan penggunaan statistik deskriptif ini adalah untuk menemukan kuatnya atau pengaruhnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan melakukan prediksi dengan analisis regresi.

### 3.9.2 Uji Validitas

Validitas merupakan kemampuan alat ukur melakukan fungsinya untuk mengukur sasaran ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan/pernyataan dalam suatu kuesioner yang digunakan dalam suatu penelitian (Janti, 2014). Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Instrumen penelitian dikatakan valid, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.
- b. Instrumen penelitian dikatakan tidak valid, apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  table

### 3.9.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki hasil pengukuran yang konsisten apabila dilakukan beberapa kali pengukuran dengan alat ukur yang sama (Janti, 2014).

Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Data penelitian dikatakan memiliki konsistensi yang cukup kuat, jika nilai koefisien reliabilitas atau Cronbach Alpha  $> 0,7$ .
- b. Data penelitian dikatakan memiliki konsistensi yang mencukupi, jika nilai koefisien reliabilitas atau Cronbach Alpha  $> 0,6$ .
- c. Data penelitian dikatakan belum dapat diandalkan untuk menjelaskan hasil penelitian, jika nilai koefisien reliabilitas atau Cronbach Alpha  $< 0,6$ .

#### 3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

a : Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisien regresi berganda

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Gaji

X<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja

e : Standar error

### 3.9.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi untuk membuktikan bahwa data tidak memiliki asumsi klasik dan untuk mengetahui bahwa regresi yang dilakukan tidak menimbulkan masalah.

#### 3.9.5.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah model itu memiliki regresi Distribusi normal atau Tidak normal dari suatu pengujian variabel terikat dan Variabel bebas atau keduanya. Uji normalitas menganalisis apakah nilai residual atau variabel dalam model regresi berdistribusi normal. Cara uji normalitas menggunakan pendekatan analisis grafik normal probability plot. Uji Normalitas dapat menggunakan uji kolmogorov smirnov, yang bertujuan untuk melihat normal tidaknya nilai signifikan. Kriteria variable dalam Uji Normalitas dengan nilai signifikan sebesar  $< 0,05$  dinilai tidak berdistribusi normal. Sedangkan, variable dengan nilai signifikan sebesar  $> 0,05$  dinilai memiliki distribusi normal.

#### 3.9.5.2 Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari hasil residual dalam penelitian yang satu dengan yang lainnya (Rusdi, 2020). Kriteria untuk menilai p-value dari hasil uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $> 0,05$  maka dinilai tidak heteroskedastisitas. Sedangkan, jika nilai signifikan sebesar  $< 0,05$  maka dinilai telah terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat menggunakan Uji grafik

scatterplots spss dalam penelitian, uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam uji regresi dalam suatu penelitian. Uji regresi yang baik adalah yang tidak terjadinya heteroskedastisitas.

### 3.9.5.3 Uji Multikolinaritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel yaitu antara variabel bebas (independen) dengan variabel bebas lainnya dalam suatu model regresi. Uji multikolinaritas dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi antar semua variabel independennya. Jika nilai korelasi antar variabel bebas memiliki nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $>0,9$  maka dinilai telah terjadinya multikolinaritas. Sedangkan, jika nilai korelasi VIF  $< 0,9$  maka dinilai tidak terjadi multikolinaritas antar variabel independen (Financing *et al.*, 2019).

### 3.9.6 Uji Hipotesis

#### 3.9.6.1 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali, (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan menurut tabel untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha=0.05$ . penerima atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria (Ghozali, 2013).

1). Jika nilai t hitung pada *output* SPSS lebih kecil dari t tabel atau signifikan lebih besar dari 0.05, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti

secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2). Jika nilai t hitung pada *output* SPSS lebih besar dari t tabel atau signifikan lebih kecil sama dengan 0.05, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.9.6.2 Uji koefisien Regresi secara Serentak (Uji F)

Merupakan uji signifikansi perbedaan garis regresi yang sebenarnya (yang di hitung dari data yang diperoleh) dengan garis regresi teoritis (garis regresi yang benar-benar linier), yang didasari pendekatan analisis variansi. Pengujian dengan menggunakan uji f ini juga dapat dikatakan sebagai uji perbedaan antara lebih dari dua buah rata-rata hitung, (Algifari, 1997).

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F =Nilai  $F_{hitung}$

K =Banyaknya variable yang diamati

$R^2$  =Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel penelitian / jumlah responden

Kriteria pengujian hipotesis dengan tingkat keyakinan 90% dan  $\alpha = 0,05$  dan dengan derajat kebebasan  $(n - 1 - k)$   $(n - 1)$

$H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{table}$

Ha ditolak bila  $F_{hitung} > F_{table}$

### 3.9.6.2 Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinan berganda (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui secara serentak sumbangan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Gaji (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Adapun formulasi yang digunakan menurut Wirawan (2002:299) dalam Sagita (2014:47) adalah:

$$R^2 = \frac{\beta_1 \Sigma X_1 + \beta_2 \Sigma X_2 + \beta_3 \Sigma X_3}{\Sigma Y^2}$$

Analisis ini akan dilakukan melalui bantuan program SPSS Versi 27.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar yaitu informasi diperoleh dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data mengenai sejarah instansi, jumlah pegawai, dan data tertulis lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Blitar memiliki sejarah yang panjang Usaha Mikro Kecil dan Menengah di wilayah Kabupaten Blitar. Dinas ini didirikan dengan tujuan utama meningkatkan peran koperasi dalam perekonomian daerah.

Pada awalnya, Dinas ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Blitar Nomor 2 Tahun 1960 tentang pembentukan Dinas Koperasi. Fokus utama Dinas saat itu adalah untuk mendorong pertumbuhan dan kemajuan koperasi sebagai sarana ekonomi lokal. Namun, seiring dengan perkembangan dan pentingnya sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Dinas Koperasi Kabupaten Blitar kemudian mengalami perubahan menjadi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Blitar.

Perubahan ini merupakan respon terhadap kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah, yang mengakui pentingnya sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah dalam pembangunan ekonomi. Dengan adanya perubahan

ini, peran dinas semakin diperkuat dalam memberikan bimbingan, pendampingan, pelatihan, fasilitas, dan dukungan lainnya kepada koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah.

Sebagai lembaga pemerintah daerah, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Blitar berperan dalam memberikan arahan, strategi, dan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di wilayah tersebut. Dinas ini juga melakukan koordinasi dan kerja sama dengan berbagai instansi terkait, seperti Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, dinas terkait di tingkat provinsi, serta lembaga atau organisasi lain yang turut berperan dalam pengembangan koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah.

Seiring dengan waktu, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Blitar terus berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mendukung perkembangan koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan daya saing koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah, memberikan peluang usaha yang lebih baik, serta mendorong kontribusi sektor ini terhadap pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Blitar.

Sejarah pendirian dan perkembangan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Blitar adalah cermin dari upaya pemerintah daerah dalam mendorong pertumbuhan sektor koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah sebagai tulang punggung ekonomi lokal. Melalui berbagai program, kegiatan, dan kerja sama dengan instansi terkait, Dinas ini terus berupaya menciptakan lingkungan yang

kondusif bagi pengembangan koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah, serta memperkuat peran mereka dalam mencapai tujuan pembangunan Kabupaten Blitar.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar memiliki visi dan misi sebagai berikut :

##### a) Visi

"Terdepan dalam pemberdayaan Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (KUM) yang mandiri dan berdaya saing di Jawa Timur"

##### b) Misi

1. Meningkatkan profesionalisme aparatur dalam mewujudkan pelayanan publik dalam pemberdayaan KUM.
2. Melaksanakan pemberdayaan organisasi dan tata laksana koperasi secara profesional didukung dengan penyuluhan, advokasi, hukum dan pengawasan yang baik menuju koperasi yang berakuntabilitas.
3. Meningkatkan pangsa usaha koperasi yang mandiri dan berdaya saing.
4. Meningkatkan kinerja KSP/USP – koperasi yang sehat dalam upaya meningkatkan kesejahteraan anggota.
5. Mewujudkan UM yang mandiri dan berdaya saing.
6. Meningkatkan profesionalisme SDM dalam merancang dan mengembangkan model pendidikan dan pelatihan.

#### 4.1.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 55 Tahun 2016 tentang penjabaran tugas dan fungsi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Dinas Koperasi Dan Usaha Menengah

Kabupaten Blitar mempunyai tugas melaksanakan Pemerintah Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Koperasi dan usaha mikro serta menyelenggarakan fungsi sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Koperasi dan Usaha Menengah
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Koperasi dan Usaha Menengah
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya
- d. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati Blitar

Pelaksanaan Perda tersebut diatas, ditindaklanjuti dengan peraturan Bupati Blitar Nomor 55 Tahun 2016 tentang uraian tugas sekretaris, bidang, sub bagian dan seksi Dinas Koperasi Dan Usaha Menengah Provinsi Jawa Timur.

Berikut merupakan tugas pokok dan fungsi masing-masing sekretaris dan bidang pada Dinas Koperasi Dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar, yaitu :

- 1) Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyusun kebijakan, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, keuangan, sarana prasarana, ketenagaan, kerumahtanggaan, penyusunan program dan kelembagaan.
- 2) Sekretaris ini mempunyai fungsi :
  - a) Memverifikasi rancangan kebijakan dinas;
  - b) Mengkoordinasi pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;
  - c) Mengkoordinasi pengelolaan administrasi kepegawaian;
  - d) Mengkoordinasi pengelolaan administrasi keuangan;

- e) Mengkoordinasi pengelolaan administrasi perlengkapan;
  - f) Mengkoordinasi pengelolaan urusan rumah tangga;
  - g) Mengkoordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;
  - h) Mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas-tugas Bidang;
  - i) Mengkoordinasi pengelolaan kearsipan dan perpustakaan dinas;
  - j) Mengkoordinasi pelaksanaan analisis jabatan dan beban kerja;
  - k) Mengkoordinasikan penyusunan Standard Operasional Prosedur (SOP) kegiatan Dinas;
  - l) Memimpin penyusunan profil dinas;
  - m) Mengkoordinasi pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan pelayanan teknis administrasi kepala dinas dan semua unit organisasi di lingkungan dinas; dan
  - n) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas–tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
- 3) Kepala Bidang Kelembagaan Dan Pengawasan Koperasi, mempunyai tugas memberikan rekomendasi pendirian, izin usaha simpan pinjam dan izin pembukaan kantor cabang, kantor cabang pembantu dan kantor kas koperasi, pemberdayaan, pembinaan, pelaksanaan monitoring, evaluasi, pelaporan dan pengembangan standardisasi organisasi dan tatalaksana Koperasi, bimbingan teknis Koperasi, fasilitasi advokasi dan hukum serta melakukan pengawasan, pemeriksaan kelembagaan, pemeriksaan usaha simpan pinjam, kepatuhan dan akuntabilitas Koperasi.

Bidang kelembagaan mempunyai fungsi :

- a) Memverifikasi bahan kebijakan teknis dalam pembangunan dan pengembangan kelembagaan Koperasi;

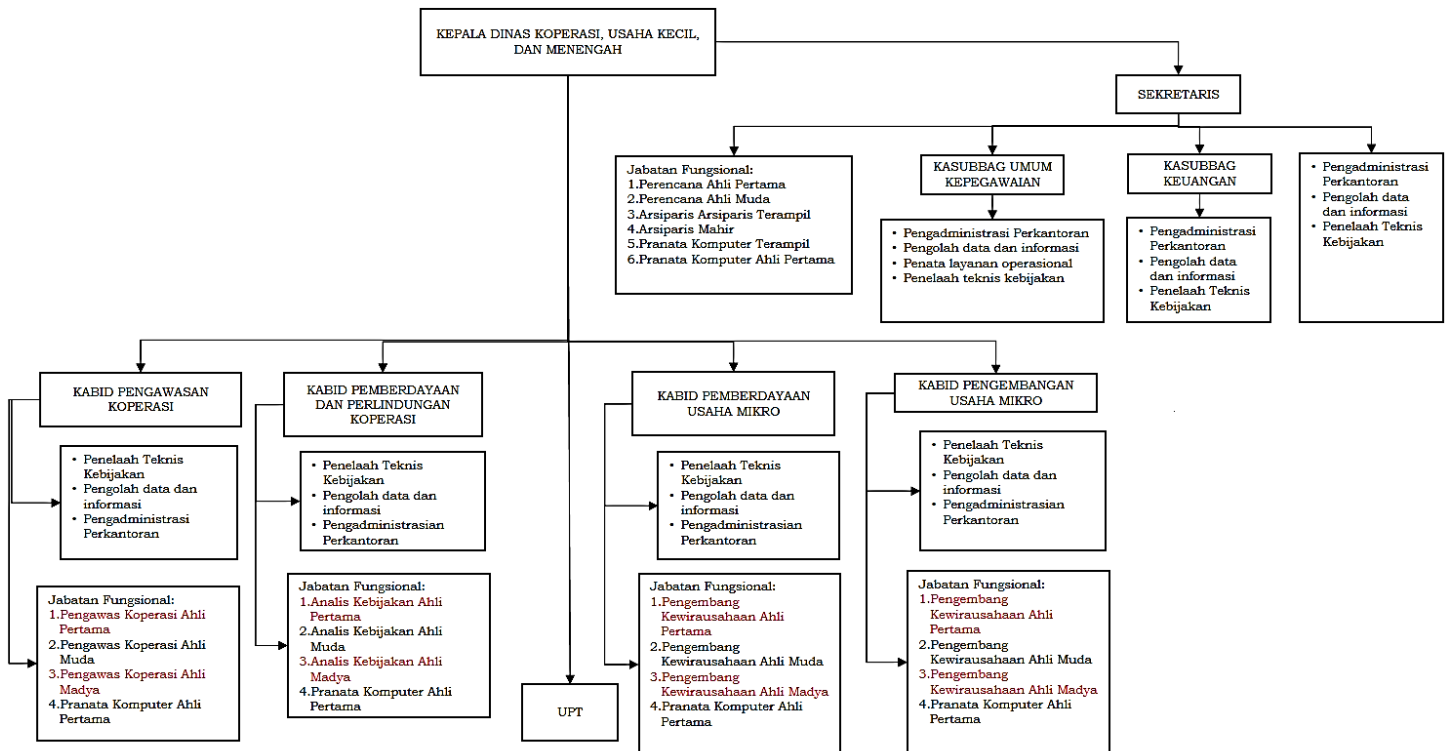
- b) Mengkoordinasi pelaksanaan penyuluhan perkoperasian;
  - c) Mengkoordinasikan pemberian rekomendasi pendirian, izin usaha simpan pinjam dan izin pembukaan kantor cabang, kantor cabang pembantu dan kantor kas koperasi;
  - d) Mengkoordinasikan pelaksanaan pengembangan organisasi dan tatalaksana Koperasi;
  - e) Mengkoordinasikan pelaksanaan bimbingan pengawasan, pemeriksaan kelembagaan, pemberian sanksi, akuntabilitas, penindakan dan kepatuhan, advokasi dan konsultasi hukum serta fasilitasi penyelesaian permasalahan perkoperasian;
  - f) Mengkoordinasi pelaksanaan monitoring dan evaluasi program kelembagaan Koperasi.
  - g) Mengkoordinasi pelaksanaan tugas tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
- 4) Kepala Bidang Produksi dan Restrukturisasi Usaha, mempunyai tugas, melaksanakan perumusan kebijakan, menyelenggarakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan kualitas produksi di sektor riil, peningkatan standardisasi produk dan sertifikasi, pemantauan, analisa, evaluasi dan pelaporan, serta melaksanakan kebijakan di bidang penyusunan strategi pengembangan usaha, pemetaan kondisi dan peluang usaha, pendampingan usaha, pengawasan usaha koperasi sektor riil, pengembangan dan penguatan usaha, perlindungan usaha, pengembangan investasi usaha koperasi dan usaha mikro, serta melaksanakan bimbingan teknis usaha Koperasi dan Usaha Mikro. Kepala Bidang Produksi dan Restrukturisasi Usaha, mempunyai fungsi:
- a) Memverifikasi bahan dan mengevaluasi kebijakan di bidang peningkatan kualitas produksi dan restrukturisasi usaha di sektor riil.

- b) Memverifikasi bahan dan mengevaluasi kebijakan teknis pembinaan dan pelaksanaan di bidang peningkatan kualitas produksi, pengembangan dan diversifikasi produk di sektor riil, peningkatan standarisasi produk dan sertifikasi;
  - c) Mengkoordinasi pengembangan, pengawasan usaha koperasi, pemetaan kondisi dan peluang, pendampingan, penguatan dan perlindungan usaha, serta pengembangan investasi usaha koperasi dan usaha mikro;
  - d) Memimpin pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi dan pemberdayaan serta pembinaan dan pelaksanaan usaha di bidang peningkatan kualitas produksi, usaha koperasi dan usaha mikro;
  - e) Mengkoordinasi pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan bidang peningkatan kualitas produksi dan restrukturisasi usaha di sektor riil.
  - f) Mengkoordinasikan pelaksanaan bimbingan administrasi dan tata laksana dibidang produksi dan restrukturisasi usaha koperasi dan usaha mikro
  - g) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
- 5) Kepala Bidang Pemasaran, mempunyai tugas, melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang pemasaran produk Koperasi dan Usaha Mikro serta bimbingan teknis pengembangan pemasaran usaha Koperasi dan usaha mikro. Kepala Bidang Pemasaran, mempunyai fungsi:
- a) Memverifikasi bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi, serta pelaksanaan kebijakan, pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan informasi dan jaringan pemasaran koperasi dan usaha mikro;

- b) Memverifikasi bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi, serta pelaksanaan kebijakan, pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang fasilitasi dan pengembangan wirausaha koperasi dan usaha mikro;
  - c) Memverifikasi bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi, serta pelaksanaan kebijakan, pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang Promosi koperasi dan usaha mikro; dan
  - d) Mengkoordinasi pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
- 6) Kepala Bidang Pembiayaan, mempunyai tugas melakukan fasilitasi permodalan, pengembangan usaha simpan pinjam konvensional dan syariah, pembiayaan dan jasa keuangan Koperasi, dan Usaha mikro serta melakukan inventarisasi, pembinaan dan pengawasan lembaga keuangan mikro, monitoring, evaluasi, dan pelaporan. Kepala Bidang Pembiayaan, mempunyai fungsi:
- a) Memverifikasi dan mengevaluasi bahan kebijakan teknis fasilitasi permodalan, pengembangan usaha simpan pinjam dan Koperasi, Bank Perkreditan Rakyat, serta pembiayaan non bank dan jasa keuangan;
  - b) Mengkoordinasi pelaksanaan fasilitasi permodalan;
  - c) Mengkoordinasi pelaksanaan fasilitasi pembiayaan dan jasa keuangan;
  - d) Mengkoordinasi pelaksanaan fasilitasi penjaminan kredit;
  - e) Mengkoordinasikan pelaksanaan koordinasi dengan lembaga perbankan dan nonperbankan;
  - f) Berkoordinasi dengan pihak OJK terkait Pembinaan dan Pengawasan Lembaga Keuangan Mikro;



- g) Mengkoordinasikan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan usaha simpan pinjam Koperasi dan Koperasi Bank Perkreditan Rakyat;
- h) Mengkoordinasikan inventarisir usaha mikro dan lembaga keuangan mikro; dan
- i) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.



#### 4.1.4 Lokasi Dinas

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar terletak di Jalan Imam Bonjol No. 13 Kelurahan Sananwetan Kota Blitar. Selain itu Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar semakin mudah diakses dengan mengunjungi laman website [www.blitarkab.go.id](http://www.blitarkab.go.id) dan alamat email [dinkopumkmbblitar@yahoo.co.id](mailto:dinkopumkmbblitar@yahoo.co.id) serta nomor dinas 801833 dan fax 812549.

#### 4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir. Terdapat sebanyak 39 sampel pegawai, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut.

##### 4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data berikut merupakan gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang bekerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar.

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	23	58,97%
2	Perempuan	16	41,03%
	Total	39	100%

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar 2022

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 23 pegawai (58,97%) di banding jenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 16 pegawai (41,03%).

##### 4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut dikemukakan data karakteristik responden berdasarkan responden yang bekerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar.

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	S2	10	25.64%
2.	S1	23	58.97%
3.	D3	2	5.13%
4.	SLTA	3	7.69%
5.	SD	1	2.56%
	Total	39	100%

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar 2022

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden yang berpendidikan S1 dengan jumlah 23 pegawai (58,97%) dan yang berpendidikan S2 berjumlah 10 pegawai (25,64%), responden yang berpendidikan D3 berjumlah 9 pegawai (5,13%), responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 3 (7,69%), responden yang berpendidikan SD berjumlah 1 (2,56%).

#### 4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Struktur SDM

**Tabel 4.3 Struktur SDM Di Lingkungan Dinas KUKM Kab. Blitar**

NO.	KLASIFIKASI	URAIAN	JUMLAH PNS	JUMLAH NON PNS
1	MENURUT JENIS KELAMIN	LAKI-LAKI	12	11
		PEREMPUAN	14	3

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar 2022

Tabel 4.3 Menunjukkan jumlah pegawai di lingkungan Dinas koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Blitar hingga tahun 2022 mencapai 40 orang, dengan rincian 26 orang berstatus PNS (65 persen) dan 14 orang Non PNS (35 persen).

#### 4.1.5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Eselon, Pejabat Fungsional Dan Golongan

**Tabel 4.4 Struktur Sdm Berdasarkan Eselon, Pejabat Fungsional Dan Golongan Tahun 2023**

NO.	KLASIFIKASI	URAIAN	JUMLAH
1	MENURUT ESELON	ESELON II/b	1
		ESELON III/a	1
		ESELON III/b	3
		ESELON IV/a	1
2	PEJABAT FUNGSIONAL	WIDYAISWARA	-
		ARSIPARIS	-
		HUMAS	-
		PENGAWAS KOPERASI AHLI (Muda)	3
		ANALIS KEBIJAKAN AHLI (Muda)	9
	PERENCANA AHLI (Muda)	1	
3	MENURUT GOLONGAN	GOLONGAN I	-
		GOLONGAN II	1
		GOLONGAN III	18
		GOLONGAN IV	7

Sumber: Data dari Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar 2022

#### 4.1.6 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam deskripsi variabel penelitian terdapat tiga variabel yang diteliti dengan variabel independen (X1) yaitu variabel Kepemimpinan, (X2) Variabel Gaji, (X3) yaitu variabel Kepuasan Kerja dan variabel dependen (Y) yaitu variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian terhadap masing-masing variabel di uraikan sebagai berikut.

##### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Variabel Kepemimpinan (X1)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	2	2.6%	4	10.3%	22	56.4%	12	30.8%	39	100%	4.15
2	0	0	0	0	8	20.5	20	51.3	11	28.2	39	100%	4.08
3	0	0	2	5.1%	6	15.4	22	56.4%	9	23.1%	39	100%	3.97
4	0	0	0	0	7	17.9%	25	64.1%	7	17.9%	39	100%	4.00
5	0	0	0	0	2	5.1%	29	74.4	8	20.5	39	100%	4.15
6	0	0	0	0	6	15.4%	21	53.8%	12	30.8%	39	100%	4.15
7	0	0	0	0	5	12.8%	17	43.6	17	43.6%	39	100%	4.31
8	0	0	0	0	5	12.8%	19	48.7%	15	38.5%	39	100%	4.26
Mean													4.13
													3

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki 8 item pernyataan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada item nomor 7, dan mayoritas menjawab setuju pada item pernyataan nomor 5.

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel Gaji (X2)

**Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Variabel Gaji (X2)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	8	20.5%	8	20.5%	18	46.2%	5	12.8	39	100%	3.51
2	0	0	5	12.8%	9	23.1%	20	51.3%	5	12.8%	39	100%	3.64
3	0	0	3	7.7%	10	25.6%	21	53.8%	5	12.8%	39	100%	3.72
4	0	0	8	20.5%	7	17.9%	18	46.2%	6	15.4%	39	100%	3.56
5	0	0	9	23.1%	8	20.5%	19	48.7%	3	7.7%	39	100%	3.41
6	0	0	7	17.9%	13	33.3%	13	33.3%	6	15.4%	39	100%	3.46
Mean													3.55

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa variabel Gaji (X2) memiliki 6 item pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada item pernyataan nomor 4 dan 6, dan mayoritas menjawab setuju pada item nomor 3.

## 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

**Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	3	7.7%	10	25.6%	19	48.7%	7	17.9%	39	100%	3.77
2	0	0	1	2.6%	11	28.2%	20	51.3%	7	17.9%	39	100%	3.85
3	2	5.1%	3	7.7%	6	15.4%	21	53.8%	7	17.9	39	100%	3.72
4	0	0	2	5.1%	11	28.2%	20	51.3%	6	15.4%	39	100%	3.77
5	1	2.6%	2	5.1%	12	30.8%	18	46.2%	6	15.4%	39	100%	3.67
6	0	0	0	0	10	25.6%	21	53.8%	8	20.5%	39	100%	3.95
Mean													3.78

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki 6 item pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada item pernyataan nomor 6, dan mayoritas menjawab setuju pada item nomor 3 dan 6.

#### 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Variabel Kinerja (Y)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	5	12.8	25	64.1	9	23.1	39	100	4.10
2	0	0	0	0	4	10.3	29	74.4	6	15.4	39	100	4.05
3	0	0	0	0	1	2.6	25	64.1	13	33.3	39	100	4.31
4	0	0	0	0	3	7.7	28	71.8	8	20.5	39	100	4.13
5	0	0	0	0	3	7.7	25	64.1	11	28.2	39	100	4.21
6	0	0	0	0	1	2.6	28	71.8	10	25.6	39	100	4.23
Mean													4.17

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa variabel Kinerja (Y) memiliki 6 item pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada item pernyataan nomor 3, dan mayoritas menjawab setuju pada item nomor 2.

#### 4.1.7 Uji Instrument Data

##### 4.1.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan kemampuan alat ukur melakukan fungsinya untuk mengukur sasaran ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan/pernyataan dalam suatu kuesioner yang digunakan dalam suatu penelitian (Janti, 2014). Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Instrumen penelitian dikatakan valid, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

b. Instrumen penelitian dikatakan tidak valid, apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  table

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.739	0.3160	Valid
	X1.2	0.747	0.3160	Valid
	X1.3	0.873	0.3160	Valid
	X1.4	0.773	0.3160	Valid
	X1.5	0.617	0.3160	Valid
	X1.6	0.743	0.3160	Valid
	X1.7	0.868	0.3160	Valid
	X1.8	0.816	0.3160	Valid
Gaji (X2)	X2.1	0.919	0.3160	Valid
	X2.2	0.877	0.3160	Valid
	X2.3	0.892	0.3160	Valid
	X2.4	0.871	0.3160	Valid
	X2.5	0.946	0.3160	Valid
	X2.6	0.835	0.3160	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.758	0.3160	Valid
	X3.2	0.837	0.3160	Valid
	X3.3	0.793	0.3160	Valid
	X3.4	0.864	0.3160	Valid
	X3.5	0.827	0.3160	Valid
	X3.6	0.717	0.3160	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.792	0.3160	Valid
	Y.2	0.848	0.3160	Valid
	Y.3	0.747	0.3160	Valid
	Y.4	0.828	0.3160	Valid
	Y.5	0.829	0.3160	Valid
	Y.6	0.719	0.3160	Valid

Dari tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikan 0.05. Artinya bahwa item-item diatas valid.

#### 4.1.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki hasil pengukuran yang konsisten apabila dilakukan beberapa kali pengukuran dengan alat ukur yang sama (Janti, 2014).

Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Data penelitian dikatakan memiliki konsistensi yang cukup kuat, jika nilai koefisien reliabilitas atau Cronbach Alpha  $>$  0,7.
- b. Data penelitian dikatakan memiliki konsistensi yang mencukupi, jika nilai koefisien reliabilitas atau Cronbach Alpha  $>$  0,6.
- c. Data penelitian dikatakan belum dapat diandalkan untuk menjelaskan hasil penelitian, jika nilai koefisien reliabilitas atau Cronbach Alpha  $<$  0,6.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Standar Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan (X1)	0.904	$>$ 0.6	Reliabel
Gaji (X2)	0.946	$>$ 0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.882	$>$ 0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.882	$>$ 0.6	Reliabel

Dari tabel 4.10 dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel yang terdiri dari variabel Kepemimpinan (X1), Gaji (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja (Y)



menunjukkan reliabilitas dengan consbach's Alpha diatas 0.60 atau 60% sehingga layak untuk diuji lebih lanjut.

#### 4.1.8 Analisis Regresi Linier Berganda

##### 4.1.8.1 Uji Multikolinearitas

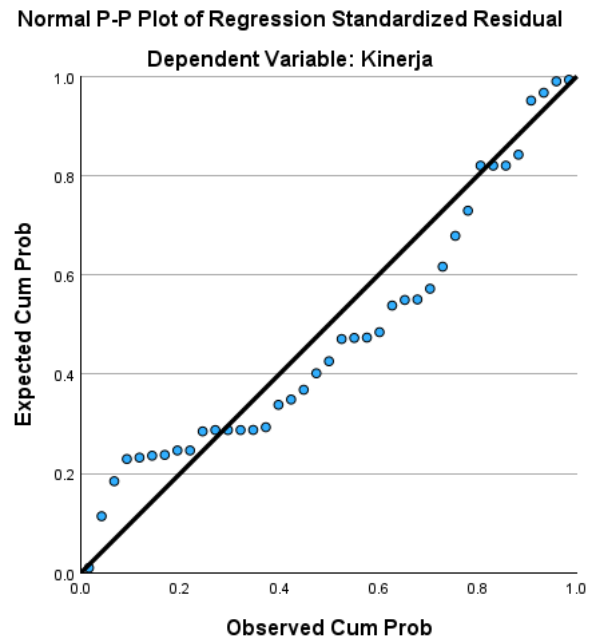
**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.162	2.648		5.348	<.001		
	Kepemimpinan	.332	.096	.561	3.441	.002	.652	1.533
	Gaji	.336	.120	.674	2.786	.009	.296	3.375
	KepuasanKerja	-.321	.166	-.527	-1.933	.061	.233	4.285

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika Nilai Tolerance > 0,100 dan VIF < 10,00 maka berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil tabel 4.11 Variabel Independen memiliki nilai tolerance lebih dari (>0,100) dan VIF kurang dari (<10,00) maka berkesimpulan asumsi multikolinearitas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## 4.8.1.2 Uji Normalitas (P-P PLOT)

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas P-P PLOT**

Berdasarkan tabel 4.12 sebaran data menyebar dan mengikuti garis diagonal maka berkesimpulan data berdistribusi normal.

## 4.1.8.3 Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov)

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91092797
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.043 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.368
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		Do
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

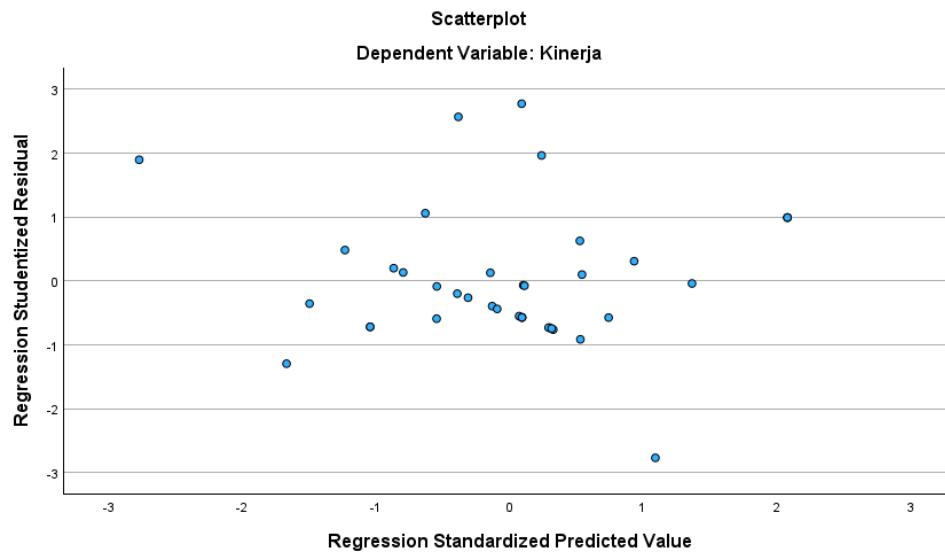
Kriteria Pengujian jika nilai Exact sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka berkesimpulan data berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 4.13 nilai Exact sig. (2-tailed) yang didapat sebesar 0,368 ( $>0,05$ ) maka berkesimpulan data berdistribusi normal, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05. Selain metode pendekatan asymptotic yang biasa digunakan secara default untuk uji normalitas Kolmogorov Smirnov, terdapat dua pendekatan lainnya yakni Monte Carlo dan EXACT. Kelemahan dari metode asymptotic ialah “akan memberikan hasil yang gagal jika data kecil, tidak seimbang, tidak terdistribusi dengan baik sedangkan metode EXACT dapat nilai yang akurat untuk data yang tidak berdistribusi dengan baik, ukuran data kecil, jarang, serta tidak seimbang” (Mehta & Patel, 2012). Sehingga pada penelitian kali ini peneliti mencoba dengan metode EXACT. Jika data yang diterima berdistribusi normal ( $\text{Sig} > \alpha$ ) maka digunakan statistik parametris. Sedangkan jika data

yang diterima tidak normal ( $Sig < \alpha$ ) maka akan digunakan statistik non parametris.

Penelitian ini menggunakan nilai alpha ( $\alpha$ ) 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%.

#### 4.1.8.4 Uji Heteroskedastitas (scatterplot)

**Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastitas**



Berdasarkan tabel 4.14 Tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastitas atau asumsi uji heteroskedastitas terpenuhi.

#### 4.1.8.5 Uji Heteroskedastitas (Glejser)

**Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastitas (Glejser)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.086	1.649		1.265	.214
	Kepemimpinan	.065	.060	.215	1.086	.285
	Gaji	.047	.075	.182	.620	.539
	KepuasanKerja	-.168	.103	-.536	-1.620	.114

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

Berdasarkan tabel 4.15 :

1. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,285 ( $>0,05$ )
2. Variabel Gaji memiliki nilai signifikansi sebesar 0,539 ( $>0,05$ )
3. Variabel Kepuasan memiliki nilai signifikansi 0,114 ( $>0,05$ )

Maka variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berkesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedastitas atau asumsi uji heteroskedastitas sudah terpenuhi.

#### 4.1.8.6 Uji F

**Tabel 4.16 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.212	3	30.071	7.585	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	138.763	35	3.965		
	Total	228.974	38			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kepemimpinan, Gaji						

Kriteria pengujian Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka berkesimpulan variabel independen berpengaruh signifikansi secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.16 Nilai signifikansi yang di dapat sebesar 0,001 ( $<0,05$ ) maka bekesimpulan bahwa variabel kepemimpinan, gaji, kepuasan kerja berpangaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja pegawai (H4 Diterima).

## 4.1.8.7 Uji Hipotesis (uji T)

**Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.162	2.648		5.348	<.001
	Kepemimpinan	.332	.096	.561	3.441	.002
	Gaji	.336	.120	.674	2.786	.009
	KepuasanKerja	-.321	.166	-.527	-1.933	.061

a. Dependent Variable: Kinerja

Kriteria pengujian jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka berkesimpulan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.17 maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1). Variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 (<0,05) maka berkesimpulan variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. (H1 Diterima)
- 2). Variabel Gaji memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 (<0,05) maka berkesimpulan variabel Gaji berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. (H2 diterima)
- 3). Variabel Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,061 (>0,05) maka berkesimpulan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. (H3 ditolak)

## 4.1.8.7 Persamaan Regresi Linear Berganda

$$14.162 + 0,332X_1 + 0,336X_2 - 0,321X_3$$

Dari hasil yang di peroleh dapat dianalisis :

1) Nilai Konstanta yang didapat sebesar 14.162 maka memiliki arti bahwa variabel Kepemimpinan, Gaji, dan Kepuasan Kerja konstantanya diasumsikan bernilai 0 maka nilai Kinerja adalah 14.162.

2) Nilai koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,332 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai 0,332.

3) Nilai koefisien Regresi Variabel Gaji bernilai positif sebesar 0,336 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel gaji akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai 0,336

4) Nilai Koefisien untuk variabel Kepuasan Kerja adalah -0.321. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel Kepuasan Kerja akan menyebabkan penurunan sebesar 0.321 unit dalam Kinerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

#### 4.1.8.8 Koefisien Determinasi

**Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 <sup>a</sup>	.394	.342	1.99114
a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kepemimpinan, Gaji				

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui nilai adjusted R square sebesar 0,342 maka memiliki arti bahwa variabel Kepemimpinan, gaji, kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 34,2% terhadap variabel kinerja dan sisanya 65,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, gaji terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pada Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar.

### 4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,002 ( $<0,005$ ) maka berkesimpulan variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan variabel kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai.

Jadi hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suryani (2018), Sahputra (2018), Sutanjar (2019), Marjaya (2019), Syahputra (2020), dan Nasution (2021) yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai yang berasal dari dalam diri seorang pegawai. Dengan kepemimpinan yang baik seorang pegawai termotivasi dan memiliki komitmen dalam peningkatan kinerjanya.

Memimpin berarti memberikan bentuk dan memberikan teladan, merangsang dan mengambil prakarsa, bertindak dan memiliki kesadaran tentang tanggung jawab terhadap kelompok dan "nilainya", bertindak secara aktif dalam antar hubungan antar kelompok Memimpin berarti memberikan bentuk dan memberikan teladan, merangsang



dan mengambil prakarsa, bertindak dan memiliki kesadaran tentang tanggung jawab terdand anggota-anggotanya sehigga dengan denikian kelompok tersebut dijadikan kenyataan yang hidup (Winardi, 2015:336)

Islam sangatlah cermat dalam mengatur segala aspek kehidupan manusia, baik aspek ibadah, ekonomi, politik, dan sosial. Pada aspek politik yang terkait dengan kepemimpinan. Islam melalui Al-Qur'an sangatlah jelas mengatur hal tersebut. Tertuang dalam surat Al-Baqoroh ayat 30 menerangkan bahwa manusia yang membawa misi sejak sejak dari awal penciptaan (Rahmawati, 2017).

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا  
 مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ  
 اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿ۙ۳۰﴾

Artinya : (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah<sup>13</sup>) di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Pembahasan tentang sifat-sifat kepemimpinan yang penulis kaji berdasarkan pada buku Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir yang ditulis oleh Muhammad Nasib ar-Rifa'I yang mempunyai judul asli *Taisiru al-Aliyyul Qadir li Ikhtishari Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 1 dan 2. Dalam pembahasan ini penulis akan mengkaji ayat-ayat yang berkaitan dengan sifat-sifat seorang pemimpin dalam islam, yaitu surat Al-Baqoroh 247.

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ  
 الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ  
 اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ  
 مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٥٧﴾

Artinya : Nabi mereka berkata kepada mereka, “Sesungguhnya Allah telah mengangkat Talut menjadi rajamu.” Mereka menjawab, “Bagaimana (mungkin) dia memperoleh kerajaan (kekuasaan) atas kami, sedangkan kami lebih berhak atas kerajaan itu daripadanya dan dia tidak diberi kekayaan yang banyak?” (Nabi mereka) menjawab, “Sesungguhnya Allah telah memilihnya (menjadi raja) kamu dan memberikan kepadanya kelebihan ilmu dan fisik.” Allah menganugerahkan kerajaan-Nya kepada siapa yang Dia kehendaki. Allah Mahaluas (kekuasaan dan rezeki-Nya) lagi Maha Mengetahui.

Muhammad (2001) dalam buku *tafsir ibnu katsir* menjelaskan dijelaskan bahwa bani Israel menolak Thalut sebagai raja mereka karena mereka beranggapan bahwasanya Thalut bukanlah keturunan Yahuda dan ia juga seorang tentara bani Israel, sehingga ia tidak cakap dan tidak berhak untuk memerintah mereka. Thalut juga dianggap tidak pantas karena ia bukanlah dari keturunan raja dan tidak memiliki harta kekayaan untuk mendirikan suatu. Maka nabi (mereka) berkata kepada mereka, "Sesungguhnya Allah telah memilih Thalut untuk menjadi raja kalian dan Allah lebih mengetahui dari pada kalian dan aku bukanlah orang yang menentukannya, namun Allahlah yang menyuruhku untuk memilihnya berdasarkan permintaan kalian kepadaku".

Selain karena penunjukan langsung dari Allah, Thalut juga dibekali berpengetahuan, memiliki tubuh yang bagus, kuat, serta fisik dan mentalnya pun hebat.

Nabi itu berkata: "*Dan Allah memberikan pemerintahan-Nya kepada siapa saja yang dikehendaki-Nya*" berdasarkan hikmah dan kasih sayang-Nya. Oleh karena itu, Dia berfirman: "*Allah Maha luas lagi Maha Mengetahui,*" yakni *Maha luas karunia-Nya dan Maha Mengetahui siapa yang berhak mendapat kerajaan dan siapa yang tidak* (Muhammad, 2001).

Dari *tafsir Ibnu Katsir* diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa karakteristik kepemimpinan yang terkandung dalam surat al-baqoroh 247 diantaranya adalah:

- a) Memiliki pengetahuan dan kecakapan dalam bidangnya.
- b) Memiliki tubuh yang kuat dan fisik yang hebat.
- c) Memiliki keberanian dan keteguhan hati.

#### 4.2.2 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS, di peroleh hasil bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar, dengan Nilai signifikansi yang dihitung adalah 0.009. Ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 0.05, terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel respons Kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaji secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja dalam model yang dianalisis. Artinya, semakin tinggi tingkat Gaji, secara rata-rata, dapat berhubungan dengan peningkatan Kinerja.

Jadi hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh antara gaji dengan kinerja pegawai, karena kinerja yang tinggi membuat pegawai mengharapkan gaji yang lebih, begitupun tingkat usia

dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan Oktavia (2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2021), Elvina (2022) yang menyatakan ada pengaruh antara gaji terhadap kinerja pegawai.

Gaji dalam Islam sering disebut dengan istilah *jaza'* (balasan atau pahala) sebagaimana sering dijumpai dalam firman Allah diantaranya surah An-Nahl (16): 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۢ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ  
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : *Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.*

Kata “*walanajziyannahum*” pada ayat tersebut memberikan pengertian bahwa bagi mereka yang bekerja akan mendapatkan imbalan baik di dunia (materi) maupun di akhirat (pahala). Ini menegaskan bahwa Allah akan memberikan balasan atau imbalan bagi mereka baik laki-laki maupun perempuan yang beramal saleh dengan imbalan di dunia dan di akhirat (Shihab, 2007:341). Sedangkan kata “amal sholeh” mempunyai arti segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan serta sesuai dengan dalil akal, al-Qur’ān dan hadiś (2001:94). Oleh karenanya dapat ditarik pemahaman bahwa setiap orang yang mengerahkan tenaganya untuk bekerja baik di perusahaan maupun perorangan dikategorikan sebagai amal sholeh sebab bermanfaat bagi dirinya dan keluarga, serta masyarakat banyak selama tidak bertentangan dengan ketentuan syara’ (Waliam, 2017).

Pada terminologi fiqih mu'amalah transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* (upah/wage). Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik dengan uang (Anto, 2003:224). Adapun dasar hukum diperbolehkannya *ujrah* terdapat dalam ayat dalam Al-Qur'an, yaitu:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ

Artinya : "Tempatkanlah mereka (para istri yang dicerai) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Jika mereka (para istri yang dicerai) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu sama-sama menemui kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya."

Dalam ayat فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ yang berarti "jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlan kepada mereka upahnya". Ayat ini menjadi perumpamaan tentang hukum *ujrah*. Az-Zuhaili (2018) menjelaskan dalam kitab *Al-Munir* bahwa apabila setelah itu para istri yang kalian talak menyusui anak-anak kalian yang mereka lahirkan, berilah mereka upah menyusui jika mereka setuju dengan *ujrah mitsl* (upah standar). Saling memerintah, menyuruh, meminta, dan bermusyawarahlah kalian wahai para suami dan istri yang terjadi perceraian dan talak di antara kalian, dengan baik, patut, dan benar menyangkut segala sesuatu yang berkaitan dengan anak dengan dilatar belakangi oleh semangat menjaga kemaslahatan anak kondisi kesehatan,

dan penghidupannya, tanpa menimpakan mudharat, tanpa saling memberatkan dan mempersulit.

#### 4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS, di peroleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dengan nilai *p-value* (Sig.) yang diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja, yaitu 0.061. Jika tingkat signifikansi yang ditentukan adalah 0.05, maka nilai *p-value* yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

Jadi hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar tidak di pengaruhi oleh kepuasan kerja. Meskipun dalam penelitian ini tidak ditemukan hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai, tetap penting untuk menyadari bahwa Kepuasan Kerja dapat memiliki dampak yang signifikan dalam konteks lain atau organisasi yang berbeda. Setiap organisasi memiliki faktor-faktor unik yang mempengaruhi Kinerja pegawai, dan Kepuasan Kerja hanya satu dari banyak variabel yang dapat memengaruhi hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sahputra (2018), Rosmaini (2019), Adha (2019), Sudyanto (2020), Paparang (2021) dan Rinda (2022) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Sari, (2022) Kepuasan hidup (*life satisfaction*) manusia dalam memenuhi kesejahteraan hidupnya telah terjamin dalam agama Islam. Kata Islam berasal dari kata *aslama* dan *silm*, yang berarti selamat, sejahtera, aman, damai. Hal ini bermakna bagi mereka yang ingin hidupnya selamat, sejahtera dan damai (*silm*) maka harus menyerahkan diri kepada Tuhan (*aslama*). Jaminan kesejahteraan manusia terkandung dalam al-Qur'an surat an-Nahl yat 97, menyatakan bahwa:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.*

Makna kata kehidupan yang baik menurut Shihab (2017) dalam *tafsir Al-Misbah* diartikan bahwa Allah akan memberikan kehidupan yang baik pada manusia di dunia, yaitu suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah.

Dalam tafsir ini menunjukkan bahwa bagi muslim yang beriman dan beramal saleh (berbuat atau bekerja dengan baik), maka tidak akan mengenal kesengsaraan, hidup penuh rasa lega, rela dan sabar dalam menerima cobaan hidup serta penuh rasa syukur atas nikmat Allah. Hal ini menunjukkan bahwa seorang muslim yang beriman dan beramal saleh akan mendapatkan kepuasan, kebahagiaan dan kesejahteraan dalam hidupnya. Artinya, individu (muslim) yang beriman dan beramal saleh, akan merasakan

kepuasan yang dicirikan dengan rela dan penuh rasa lega dalam menerima cobaan, hal ini sekaligus menjadi ciri orang yang *rida* (Sari, 2022).

Muhammad (2001) dalam buku *tafsir ibnu katsir* menjelaskan barang siapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik: dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang telah mereka kerjakan. Janji Allah ini ditujukan kepada orang yang beramal saleh. Yang dimaksud dengan amal saleh ialah amal perbuatan yang mengikuti petunjuk Kitabullah dan Sunnah Nabi-Nya, baik dia laki-laki ataupun perempuan dari kalangan anak Adam, sedangkan hatinya dalam keadaan beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan bahwa amal yang dilakukannya itu merupakan amal yang diperintahkan serta disyariatkan dari sisi Allah. Maka Allah berjanji akan memberinya kehidupan yang baik di dunia, dan akan memberinya pahala yang jauh lebih baik daripada amalnya kelak di akhirat. Pengertian kehidupan yang baik ialah kehidupan yang mengandung semua segi kebahagiaan dari berbagai aspeknya. Telah diriwayatkan dari Ibnu Abbas dan sejumlah ulama, bahwa mereka menafsirkannya dengan pengertian rezeki yang halal lagi baik.

#### 4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam analisis ANOVA ini, dilakukan penelitian terhadap pengaruh tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Gaji terhadap variabel terikat Kinerja. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.



Dari hasil tabel ANOVA 4.16, didapatkan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar  $<0.001$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai p-value (nilai yang mengukur signifikansi) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0.05 atau 5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat bukti yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kombinasi variabel (Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Gaji) dengan variabel terikat (Kinerja).

Selain itu, hasil dari nilai F (F-value) sebesar 7.585 juga memberikan informasi penting. Nilai F tersebut mengindikasikan variasi yang dapat dijelaskan oleh model regresi terhadap variasi yang tidak dapat dijelaskan. Semakin tinggi nilai F, semakin besar pengaruh variabel prediktor terhadap variabel terikat. Dalam kasus ini, nilai F sebesar 7.585 menunjukkan bahwa variasi dalam variabel Kinerja dapat dijelaskan dengan baik oleh kombinasi variabel prediktor.

Selain itu, informasi dari tabel ANOVA 4.16 juga menunjukkan adanya jumlah variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi (Residual). Jumlah variasi residual yang didapatkan adalah sebesar 138.763 dengan *degrees of freedom* (df) sebesar 35. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variasi dalam variabel Kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel prediktor yang telah digunakan dalam model.

Jadi hipotesis 4 dalam penelitian ini menyatakan bahwa kombinasi variabel (Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Gaji) secara signifikan mempengaruhi variabel terikat (Kinerja). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sahputra (2018) yang menyatakan variabel kepemimpinan, kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..

Menurut Anugrahadi & Prasetyo, (2019) menyatakan Islam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kaffah.

Kinerja menurut Islam seperti firman Allah SWT dalam QS. An Najm ayat 39-40 yang berbunyi :

وَأَنَّ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾

Artinya : 39. bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, 40. bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya),

Menurut Muhammad (2001) dalam *tafsir Ibnu Katsir* menjelaskan makna QS. An Najm ayat 39 diatas, bahwa seseorang tidak memperoleh pahala kecuali dari apa yang diusahakannya sendiri. Pada QS. An Najm ayat 40 diatas dalam *tafsir al-munir* menjelaskan, kelak di akhirat, apa yang telah diusahakannya akan dilihat oleh penduduk langit sebagai penghormatan dan pemuliaan bagi orang yang berbuat baik. Sedangkan bagi yang berbuat buruk, akan dilihat sebagai celaan dan hinaan (Az-Zuhaili, 2018).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dan didasarkan pada fenomena, kondisi, hasil, serta pembahasan penelitian, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar. Dibuktikan dari hasil analisis diperoleh nilai variabel kepemimpinan sebesar 0,002, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
2. Gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Kabupaten Blitar. Dibuktikan dari hasil analisis diperoleh nilai variabel gaji sebesar 0,009, hal ini berarti semakin tinggi gaji maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar. Dibuktikan dari hasil analisis diperoleh nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,061, tinggi rendahnya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan Nilai signifikansi yang di dapat sebesar 0,001 ( $<0,05$ ) maka bekesimpulan bahwa variabel kepemimpinan, gaji, kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan beberapa temuan penting dalam penelitian, beberapa saran yang bisa disampaikan antara lain :

### 1. Bagi Instansi

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Blitar diharapkan dapat lebih memperhatikan kepemimpinan, gaji karena dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan, gaji, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel lain sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun dan menjadi lebih baik karena banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an penerjemah; Indonesia. Kementerian Agama; Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an pentashih. (2018). Al-Qur'an dan terjemahnya / Kementerian Agama RI ; penerjemah, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an ; disempurnakan oleh Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an. Solo ;; © 2018: Tiga Serangkai Pustaka Mandiri,.
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi*, 2(1).
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(3).
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59–68.
- Algifari. (1997). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi* (1st ed.). BPFE Yogyakarta.
- Anugrahadi, Y. D., & Prasetyo, A. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(11).
- Az-Zuhaili, W. (2018). *Tafsir Al- Munir / Wahbah az- Zuhaili* (3rd ed.). Gema Insani.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (F. H. Hardiansjah, Ed.; 10th ed.). PT INDEKS.
- Dubrin, A. J. (2005). *Leadership (Terjemahan)* (2nd ed.). Prenada Media.
- Elvina, P., & Darmayanti, C. (2022). Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Setretariat Daerah (Setda) Kab.Abnya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5).
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 4(1).
- Fiedler. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Rahmawati, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 11(1), 118–122. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (7th ed.). Badan Penerbit Undip.
- Hadari, N. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta. Gajamada University Press.

- Handoko, Hani, & Reksohadiprodjo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan* (2nd ed.). BPFE.
- Hardani, A. H. N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Online Privacy Concern Terhadap Knowledge Hiding Dan Dampaknya Pada Online Collaborative Learning Di Fisip Universitas Mulawarman. *Indonesian Journal of Instructional Technology*, 2(2).
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2). <https://erepo.unud.ac.id/id/eprint/2547>
- Janti, S. (2014). Analisis Validitas Dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan Si/ti Dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2014*.
- Kartini, K. (1996). *Psikologi Umum*. Mandar Maju.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. W. Kurniawan, Ed.; 1st ed.). Pandiva Buku.
- Logo, J. F. B., Wantoro, A., & Susanto, E. R. (2020). Model Berbasis Fuzzy Dengan Fis Tsukamoto Untuk Penentuan Besaran Gaji Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Teknoinfo*, 14(2), 124. <https://doi.org/10.33365/jti.v14i2.456>
- Maifanda, N., Muhammad, ), Slamet, R., Negeri, P., Jurusan, B., Bisnis, M., Akuntansi, S., Jl, M., & Yani, A. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 3(1).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Masinambow, C. N. P., Adolfina, & Taroreh, R. N. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Pns Dan Non Pns Di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1093–1101.
- Mehta, C. R., & Patel, N. R. (2012). *IBM SPSS Exact Tests*.
- Muhammad, A. (2001). *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir* (M. Y. Harun, Ed.; Vol. 8). Penebar Sunnah.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(1).
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/otonomi.v2i1i.1604>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 2).
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Rahmawati, R. F. (2017). Karakteristik Pemimpinan Dalam Perspektif Islam (Kajian Tafsir Ibnu Katsir). *Jurnal Manajemen Dakwah*, 2(1).
- Rinda, R. T., Maulana, H., & Putri, S. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 11.
- Rivai, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.).
- Rosmaini, P., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten AcehTamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sahputra Saragih, R., Mangiring, H., & Simarmata, P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Sari, D. P. (2022). *Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam Uji Model Dengan Spiritualitas Sebagai Mediator* (1st ed.). Cinta Buku Media.
- Shihab, M. Q. (2017). *Tafsir al-mishbah : pesan, kesan, dan keserasian Al Qur'an / M. Quraish Shihab* (1st ed.). Lentera Hati.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (1st ed.). Graha Ilmu.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti, Eds.; 1st ed.). PT. Bumi Aksara.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 698–712.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&d* (19th ed.). Alfabeta.
- Suryani, L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1).
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Sutoro, Moh., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Sutrisno, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Thamrin, Febrianti, L., & Parman. (2019). Pemenuhan Keperluan hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. *Asian Journal of Environment, History and Heritage*, 3(1), 143–151.
- Thoha, M. (2004). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Academic.
- Veithzal, R. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliarmi, N., & Marhaeni. (2019). *Metode Riset* (2nd ed.). Sastra Utama.
- Zuana, K. R., & Sidharta, I. (2014). Sistem Informasi Pemotongan Pph 21 Atas Gaji karyawan Pt. Rajawali Tehnik. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(2), 112–121.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuosioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak Ibu Karyawan dan Karyawati

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro

Kabupaten Blitar

Dengan Hormat,

Dalam Rangka penyelesaian tugas akhir penyusunan skripsi saya

Nama : Akbar Pangestu Sapurba

Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (UIN) Malang

Kami mohon kesediaan bapak ibu untuk berpartisipasi menjadi responde dengan memberikan informasi mengenai penelitionsaya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” Sehubungan hal tersebut Bapak dan Ibu mohon memberikan jawaban atas pertanyaan dalam kuosioner penelitian ini, sebagaimana terlampir.

Informasi yang bapak ibu berikan sangat berarti bagi kepentingan akademik dan kesempurnaan penelitian skripsi kami.

Demikian untuk menjadikan maklum, dan atas bantuan kerjasamanya peneliti mengucapkan terimakasih.

\*Wajib diisi

Nama Responden :

Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

A. Kepemimpinan

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan mampu melihat permasalahan secara menyeluruh dan menyusun rencana aksi tindak lanjut					
2.	Pimpinan mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan dan membuat ketertiban maupun keteraturan					
3.	Pimpinan selalu mencoba hal baru dan mendorong, serta menghargai kreativitas anda					
4.	Pimpinan melayani dan berempati dengan anda					
5.	Pimpinan melakukan persuasi dalam mencapai tujuan dan membangun komitmen bersama					
6.	Pimpinan mampu berkoordinasi dan berkolaborasi dengan banyak pihak					
7.	Pimpinan menyemangati / memotivasi anda dalam pencapaian pelaksanaan					

	tugas dan mengilhami serta mengenal cara kerja anda					
8.	Pimpinan mampu merumuskan visi bersama dan mengkomunikasikan visi serta mengajak merealisasikannya					

#### B. Penerimaan Gaji

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Anda puas dan nyaman dengan gaji yang diberikan					
2.	Gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja Anda					
3.	Gaji yang di berikan sesuai dengan jabatan pegawai anda					
4.	Gaji yang diberikan meningkatkan semangat kerja Anda					
5.	Gaji yang diberikan membuat Anda lebih percaya diri					
6.	Anda merasa gaji yang diberikan cukup untuk menutupi biaya hidup pokok Anda					

#### C. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena insentif yang saya terima sebanding dengan jerih payah saya					
2.	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena saya dapat mencapai hasil kerja yang baik dan					

	diakui oleh atasan dan rekan kerja.					
3.	Saya merasa terjamin bekerja di perusahaan ini karena perusahaan memberikan fasilitas dan jaminan kesehatan, pensiun, dan lain-lain yang memadai bagi karyawan.					
4.	Saya merasa menikmati bekerja di perusahaan ini karena pekerjaan saya sangat menantang dan menggairahkan bagi saya.					
5.	Saya merasa termotivasi bekerja di perusahaan ini karena perusahaan memberikan peluang karir dan pengembangan diri yang baik bagi karyawan.					
6.	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena perusahaan memiliki budaya kerja yang positif dan harmonis.					

#### D. Kinerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu mengerjakan tugas-tugas saya dengan baik dan tepat waktu					
2.	Saya selalu mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengikuti instruksi dari Pimpinan					
3.	Saya selalu bersedia bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal dan horozontal didalam					

	maupun diluar pekerjaan					
4.	Saya selalu bertanggung jawab atas kebijaksanaan, hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja saya.					
5.	Saya selalu berusaha meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja saya					
6.	Saya selalu berinovasi dan berkreasi dalam menyelesaikan masalah-masalah kerja					

## Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

Data Responden

Kepemimpinan (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	4	4	2	3	4	4	3	4	28
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	5	4	5	5	5	5	37
4	5	4	3	3	4	4	4	5	32
5	4	4	3	3	4	4	4	4	30
6	5	5	4	4	4	4	5	4	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	3	5	4	5	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	4	5	5	4	5	5	5	38
12	4	4	4	4	4	5	4	4	33
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	2	3	2	3	4	3	3	3	23
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	3	4	4	4	4	3	30
18	5	4	4	4	4	4	4	4	33
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	4	3	4	5	5	5	36
22	4	4	4	4	4	4	5	5	34
23	3	3	3	4	3	4	3	3	26
24	3	3	3	3	4	3	3	3	25
25	3	3	4	4	5	5	5	5	34
26	3	3	4	4	5	5	5	5	34
27	4	3	4	3	4	3	4	3	28
28	5	5	4	4	4	3	5	4	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	5	5	4	4	5	5	38
31	4	3	4	4	4	3	4	4	30
32	4	3	3	4	4	3	3	4	28
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	5	4	4	4	4	5	4	34
37	4	5	4	4	4	4	4	4	33
38	4	4	4	4	4	4	5	5	34
39	4	4	5	4	4	4	5	4	34

## Gaji (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
3	3	4	3	3	3	19
3	4	3	2	2	3	17
2	4	4	4	3	4	21
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	3	3	3	21
3	4	4	3	3	4	21
3	3	2	2	3	2	15
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
2	3	3	2	2	2	14
4	4	4	5	4	2	23
2	2	2	2	2	2	12
5	4	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
2	2	3	2	2	3	14
2	2	2	4	2	2	14
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22
3	4	3	3	3	3	19
4	5	4	4	4	3	24
3	3	4	4	4	3	21
4	3	4	3	4	3	21
3	3	3	3	2	2	16
2	2	3	2	2	3	14
4	3	3	4	4	4	22
2	3	3	2	2	3	15
2	2	3	2	2	2	13
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	5	4	4	25
4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	5	4	4	25

## Kepuasan Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total
3	3	4	4	3	4	21
3	4	5	5	5	5	28
4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	5	5	5	26
3	4	3	4	4	4	22
3	3	4	4	4	4	22
3	2	4	2	1	3	16
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	29
3	3	3	4	3	3	18
4	4	4	3	3	4	22
2	3	2	2	2	3	14
4	4	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	29
3	3	3	3	3	3	19
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	25
4	3	3	3	4	3	18
4	3	3	3	3	3	20
5	5	4	5	3	5	28
5	5	4	4	3	3	24
4	3	4	3	4	3	21
3	4	1	3	4	4	17
3	3	1	4	3	4	19
4	4	4	3	3	4	22
2	3	2	3	3	4	16
2	3	2	3	2	4	16
5	5	5	5	5	5	29
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24



## Kinerja Pegawai (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	5	27
4	4	4	4	5	4	25
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	29
3	3	4	3	3	4	20
3	4	5	4	4	4	24
4	4	4	3	4	5	24
4	3	3	4	5	5	24
5	5	5	5	5	5	29
3	3	4	4	4	4	22
4	4	5	5	5	4	27
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	3	3	4	22
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	5	4	27
4	4	5	4	4	5	26
5	4	4	4	4	4	25

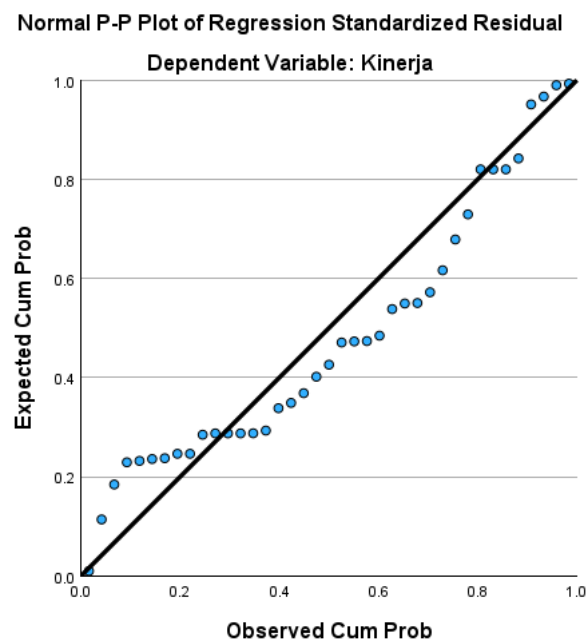
### Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Data

#### Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.162	2.648		5.348	<.001		
	Kepemimpinan	.332	.096	.561	3.441	.002	.652	1.533
	Gaji	.336	.120	.674	2.786	.009	.296	3.375
	KepuasanKerja	-.321	.166	-.527	-1.933	.061	.233	4.285

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Uji Normalitas (P-P PLOT)

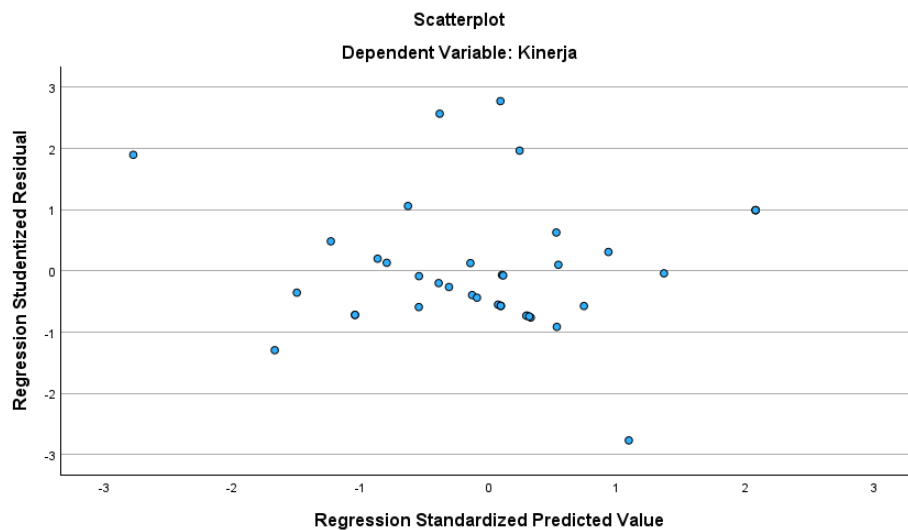


#### Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	39	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91092797

Most Extreme Differences	Absolute		.143
	Positive		.143
	Negative		-.143
Test Statistic			.143
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.043
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.040
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.035
		Upper Bound	.045
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

#### Uji Heteroskedastis (Scatterplot)



#### Uji Heteroskedastis (Glejser)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.086	1.649		1.265	.214
	Kepemimpinan	.065	.060	.215	1.086	.285
	Gaji	.047	.075	.182	.620	.539

	KepuasanKerja	-.168	.103	-.536	-1.620	.114
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.212	3	30.071	7.585	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	138.763	35	3.965		
	Total	228.974	38			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kepemimpinan, Gaji						

Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.162	2.648		5.348	<,001
	Kepemimpinan	.332	.096	.561	3.441	.002
	Gaji	.336	.120	.674	2.786	.009
	KepuasanKerja	-.321	.166	-.527	-1.933	.061
a. Dependent Variable: Kinerja						

R-Square

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 <sup>a</sup>	.394	.342	1.99114
a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kepemimpinan, Gaji				
b. Dependent Variable: Kinerja				

## Lampiran 4 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Akbar Pangestu Sapurba  
NIM : 19510081  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, GAJI, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA  
MIKRO DI KABUPATEN BLITAR TAHUN 2023**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
1%	1%	1%	1%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Juni 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

**Lampiran 5 Biodata Diri**

Nama Lengkap : Akbar Pangestu Sapurba  
 Tempat, Tanggal Lahir : Blitar, 28 Februari 2001  
 Alamat Asal : Jl. Gapura Agung, Tlogo 1, Tlogo, Kec.  
 Kanigoro, Kabupaten Blitar, Jawa Timur  
 Alamat Rumah yang di Malang : Jl. Terusan Joyo Tamansari, RT.02/RW.06,  
 Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa  
 Timur  
 Telepon/Hp : 081217353291  
 E-mail : akbarpangestu34@gmail.com  
 Facebook : Akbar Pangestu

**Pendidikan Formal**

2007-2013 : SDN Kepanjen Kidul 3 Blitar  
 2013-2016 : SMPN 5 Blitar  
 2016-2019 : SMAN 4 Blitar  
 2019-2023 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik  
 Ibrahim Malang

**Pendidikan Non Formal**

2017-2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab  
 (PKPBA) Uin Maulana Malik Ibrahim Malang  
 2018-2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI)  
 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

**Pengalaman Organisasi**

- Kopma

## Lampiran 6 Bukti Konsultasi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

**IDENTITAS MAHASISWA:**

NIM : 19510081  
 Nama : Akbar Pangestu Sapurba  
 Fakultas : Ekonomi  
 Program Studi : Manajemen  
 Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Di Kabupaten Blitar Tahun 2023

**JURNAL BIMBINGAN :**

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	2 Februari 2023	Bimbingan tentang : Subjek, Populasi, Sampel	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	6 Februari 2023	Studi Kasus dan Sampel	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	8 Februari 2023	Jurnal untuk kebutuhan penelitian terdahulu	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	8 Maret 2023	Kuisioner	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	10 Maret 2023	Revisi beberapa point dari Bab1-Bab3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	13 April 2023	Menyerahkan Proposal Untuk di tandatangani	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	5 Mei 2023	Penyebaran Kuisioner	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	12 Juni 2023	Revisi pemulisan Ayat dan daftar pustaka	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 12 Juni 2023

Dosen Pembimbing



Syahirul Alim, MM