

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID
PEKALONGAN)**



**PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER EKONOMI SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister) baik di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekalongan, 31 Mei 2024

Yang menyatakan



EDY CHUMAI

NIM. 5421021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : EDY CHUMAIDI
NIM : 5421021
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah
Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN).

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian Tesis program magister

Jabatan	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Pembimbing I	Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M. Ag. NIP. 197101151998031005		21 Juni, 2024
Pembimbing II	Dr. Hendri Hermawan Adinugraha, M.S.I. NIP. 198703112019081001		21 Juni, 2024

Pekalongan, 31 Mei 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Ekonomi Syariah



Dr. ALI MUHTAROM, M.H.I.
NIP. 198504052019031007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
PASCASARJANA**

Jln Kusuma Bangsa Nomor 9 Pekalongan Kode Pos 51141 Telp. (0285) 412575
www.pps.uingusdur.ac.id email: pps@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Tesis dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN)” yang disusun oleh:

Nama : EDY CHUMAIDI

NIM : 5421021

Program Studi : Magister Ekonomi Syariah

telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Tesis Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan pada tanggal 2 Juni 2024.

Jabatan	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Ketua	Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag. NIP. 197101151998031005		28/6-2024
Penguji Utama	Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag. NIP. 197502111998032000		28/6-2024
Penguji Anggota	Dr. AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag. NIP. 197806162003121003		28/6-2024
Sekretaris	Dr. Ali Muhtarom, M.H.I. NIP. 198504052019031007		28/6-2024



Mengetahui:

Direktur

Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag.
NIP. 197101151998031005

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Š	s (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	S	Es
ش	Sy	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	T	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	M	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	ha'	Ha	Ha
ء	Hamzah	~	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh : نزل = *nazzala*

بهنّ = *bihinna*

III. Vokal Pendek

Fathah (o'_) ditulis a, *kasrah* (o_) ditulis I, dan *dammah* (o _) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti فلا ditulis *fala*.
2. Kasrah + ya' mati ditulis I seperti تفصيل, ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أصول, ditulis *usul*.

V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis ai الزهيلي ditulis *az-Zuhaili*
2. Fathah + wawu ditulis au الدولة ditulis *ad-Daulah*

VI. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h, contoh: بداية الهداية ditulis *bidayah al-hidayah*.

VII. Hamzah

1. Bila terletak diawal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti أن ditulis *anna*.
2. Bila terletak diakhir kata, maka ditulis dengan lambing apostrof,(,) seperti شئىء ditulis *syai,un*.
3. Bila terletak ditengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti ربائب ditulis *raba'ib*.
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambing apostrof (,) seperti تاخذون ditulis *ta'khuzuna*.

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti البقرة ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'I' diganti denganhuruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti النساء ditulis *an-Nisa'*.

IX. Penulisan Kata-kata Sandang dalam Rangkaian Kalimat

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti : ذوي الفرود ditulis *zawi al-furud* atau أهل السنة ditulis *ahlu as-sunnah*.

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan teruntuk:

➤ Untuk Ayahku K.H. Asmawi dan Ibuku Hj. Siti Shofijah yang telah merawat, membesarkan, mendidik, dan memberikan segala dukungan baik material maupun spiritual, serta doa tulus sepanjang hayat.

➤ Istriku tercinta Susana Rujati yang telah memberikan segenap perhatian dan kasih sayang.

➤ Anak-anakku tersayang:

1. Briptu Bagus Pratama Firmansyah
2. M. Habibi Arya Firmansyah
3. M. Santana Shomadani Firmansyah

yang selalu menjadi penyemangatku, agar aku selalu berusaha untuk pantang menyerah.

➤ Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, yang telah memberikan kesempatan serta arahan selama pendidikan dan Penelitian Tesis ini

➤ Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag. Selaku Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, yang selalu memberikan dorongan serta arahan selama pendidikan dan Penelitian Tesis ini.

- Dr. Ali Muhtarom, M.H.I Selaku Kaprodi Magister Ekonomi Syariah, Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, yang telah memberikan kesempatan , arahan, dalam pembuatan tesis ini.
- Alvita Dwi Tyastuti, M.Si, Selaku Sekprodi Magister Ekonomi Syariah, Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, yang telah memberikan dorongan serta kesempatan , arahan, dalam pembuatan tesis ini.
- Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag Pembimbing I dan Dr. Hendri Hermawan Adinugraha, M.S.I. selaku Pembimbing II dalam Penelitian tesis ini dan dosen dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan sejak permulaan sampai dengan selesainya tesis ini.
- Keluarga Besar Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Pimpinan, Pengelola, serta Bapak dan Ibu Dosen, yang telah memberi banyak pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam hidup.
- Sahabat-sahabatku, segenap Pegawai Tenaga Kependidikan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepadaku untuk dapat menyelesaikan pendidikan Magister Ekonomi Syariah.
- Semua Sahabatku yang tidak mungkin kusebutkan satu persatu, yang telah menemani hari-hari dalam hidupku.
- Dan tak lupa, Almamaterku, Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, yang telah menjadi tempatku dalam menimba ilmu.

MOTTO

“Seberat apapun ujianmu, janganlah mudah menyerah oleh keadaan dan waktu, karena waktu semakin hari semakin cepat berlalu, karena itu setelah kesulitan pasti ada jalan menuju kemudahan.”

“Capailah Kesuksesan dan kebahagiaan menurut diri sendiri dan jangan melihat kesuksesan dan kebahagiaan menurut orang lain.”

-Edy Chumaidi-



ABSTRAK

Edy Chumaidi, 5421021. Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan). Tesis Program Studi Magister Ekonomi Syariah, Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Pembimbing: (1) Prof. Dr. Ade Dedi Rohayana, M. Ag. (2) Dr. Hendri Hermawan Adinugaraha, M.S.I.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Perguruan Tinggi Keagamaan sebagai salah satu bentuk lembaga pendidikan tinggi di Indonesia berkembang dengan pesat. Salah satunya adalah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang merupakan sebuah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di bawah Kementerian Agama RI yang terletak di wilayah Eks-Karesidenan Pekalongan. Untuk menghadapi ketatnya persaingan pada zaman yang serba dinamis, kinerja pegawai sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam bentuk apapun, termasuk perguruan tinggi seperti UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, etos kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan penelitian kuantitatif yang berbasis kuesioner. Responden penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan bantuan aplikasi SPSS dan Uji Sobel.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, ditemukan hasil penelitian sebagai berikut: kepemimpinan, etos kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. kepemimpinan, etos kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan, etos kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

ABSTRACT

Edy Chumaidi, 5421021. The Influence of Leadership, Work Ethic, and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan). Sharia Economics Master's Study Program Thesis, Postgraduate UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Supervisor: (1) Prof. Dr. Ade Dedi Rohayana, M. Ag.; (2) Dr. Hendri Hermawan Adinugaraha, M.S.I.

Keywords: Leadership, Work Ethics, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

Religious universities, as a form of higher education institution in Indonesia, are developing rapidly. One of them is UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, which is a state Islamic religious college under the Indonesian Ministry of Religion and is located in the ex-residency area of Pekalongan. To face intense competition in a dynamic era, employee performance is needed by every organization in any form, including universities such as UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

This research aims to test and analyze the influence of leadership, work ethic, and compensation on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable for employees of UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. This research is field research with a quantitative research approach based on a questionnaire. The respondents for this research were 60 employees of UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Data analysis in this research uses path analysis with the help of the SPSS application and the Sobel Test.

Based on the data analysis carried out, the following research results were found: leadership, work ethic, and compensation influence the job satisfaction of UIN K.H. employees. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Leadership, work ethic, compensation, and job satisfaction influence the performance of UIN K.H. employees. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Job satisfaction is able to mediate the influence of leadership, work ethic, and compensation on employee performance at UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur Alhamdulillah senantiasa kami haturkan kehadiran Allah SWT yang telah dan selalu melimpahkan rahmat, inayah dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat dan Salam yang sempurna senantiasa dan selalu terlimpahcurahkan kepada Junjungan Agung Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya yang suci dan para sahabat setia beliau, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN)”** sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Magister Ekonomi Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakaim, M. Ag selaku Rektor Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M. Ag selaku Direktur Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan sekaligus Pembimbing I yang telah mencurahkan banyak waktu dan perhatiannya dalam megarahkan peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Ali Muhtarom, M.H.I. selaku ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Bapak Dr. Hendri Hermawan Adinugraha, M.S.I. selaku Pembimbing II yang telah berdedikasi secara penuh dalam membimbing peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Keluarga Besar UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan kesempatan serta dukungannya sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.

6. Segenap Dosen dan Staf Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
7. Saudara dan keluarga khususnya istri tercinta yang selalu mendoakan, dan atas segala kasih sayangnya, beserta anak-anakku yang selalu memberikan semangat.
8. Semua pihak yang telah membantu terwujudnya tesis ini.

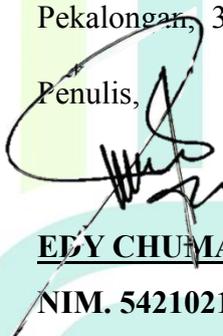
Kiranya tiada ungkapan yang paling indah yang dapat penulis haturkan selain iringan doa Jazakumullahu Khoirol Jaza', semoga bantuan dukungan yang telah diberikan mendapat balasan yang lebih baik dan berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari tiada gading yang tak retak, begitupun kiranya Tesis ini masih jauh dari sempurna, sumbang pikir dan koreksi sangat bermanfaat dalam menyempurnakan tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 31 Mei 2024

Penulis,


EY CHUMAI

NIM. 5421021

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN.....	viii
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Deskripsi Teoretik	12

2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
2.3 Kerangka Berfikir.....	31
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Pendekatan Penelitian.....	38
3.2 Jenis Penelitian.....	38
3.3 <i>Setting</i> Penelitian.....	38
3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	40
3.6 Sumber Data.....	43
3.7 Jenis Data.....	44
3.8 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.9 Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL DATA DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Deskripsi Penelitian.....	51
4.2 Analisis Data.....	52
4.3 Pembahasan.....	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Simpulan.....	83
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional	41
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	45
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2).....	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3).....	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan I.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan II.....	57
Tabel 4.9 Uji Mulikolinearitas Model Persamaan I.....	58
Tabel 4.10 Uji Mulikolinearitas Model Persamaan II	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Persamaan I.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Persamaan II	61
Tabel 4.13 Uji Pengaruh Langsung Model Persamaan I	62
Tabel 4.14 Uji Pengaruh Langsung Model Persamaan II.....	63
Tabel 4.15 Nilai Koefisien dan Standar Error	65
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi Model Persamaan I.....	68
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Model Persamaan II	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	31
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 3 Data Penelitian	I
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	XIV
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup Peneliti	XX



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai tak bisa dilepaskan dari keberhasilan suatu lembaga karena merupakan salah satu prasyaratnya. Kinerja pegawai diartikan sebagai output dari pekerjaan pegawai bagi kesuksesan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan baik secara perseorangan maupun kolektif berkenaan dengan pekerjaan tertentu, serta untuk menggapai cita-cita organisasi tanpa melanggar hukum ataupun selaras dengan standar moral ataupun etika (Malayu & Hasibuan, 2007). Penilaian kinerja mengacu pada metode yang berfungsi untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja yang dimaksud adalah tahapan dalam meninjau ataupun menilai pencapaian kinerja dari pegawai yang bersangkutan (Handoko, 2010).

Manusia adalah makhluk tersemburna dari segala ciptaan Allah SWT. Al-Qur'an yang memuat seluruh standar moral dan etika merupakan anugerah dari Allah untuk umat manusia. Cara seseorang berperilaku haruslah sesuai dengan nilai-nilai moral dan arahan yang ada dalam Al-Qur'an (At-Tariqi, 2004). Oleh karena itu, ilmu pengetahuan untuk mempelajari bagaimana manusia menerapkan ajaran agama sangat penting dimiliki oleh umat manusia. Hal ini menyebabkan perkembangan lembaga pendidikan agama yang sangat pesat. Salah satu contohnya adalah dengan lahirnya Universitas Islam Negeri (selanjutnya disingkat UIN) di banyak daerah di Indonesia. UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan adalah salah satu lembaga

pendidikan tinggi yang bernafaskan ajaran agama Islam yang merupakan bentuk transformasi dari IAIN Pekalongan pada tahun 2022 lalu. IAIN Pekalongan sendiri juga merupakan bentuk transformasi dari STAIN Pekalongan pada tahun 2017. Transformasi dari bentuk STAIN ke UIN yang hanya dalam tempo lima tahun tergolong cepat, menandakan pesatnya perkembangan yang dialami oleh perguruan tinggi Islam ini. Keberadaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mendorong perguruan tinggi Islam semakin kuat khususnya di wilayah Eks-Karesidenan Pekalongan.

UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan saat ini menawarkan empat fakultas dengan beragam pilihan program studi. Antara lain adalah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (8 program studi), Fakultas Syariah (3 program studi), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (6 program studi), serta Fakultas Ushuludin Adab dan Dakwah (6 program studi). Selain itu terdapat pula Pascasarjana yang menawarkan lima program studi, yaitu Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam, Program Studi Magister Hukum Keluarga Islam, Program Studi Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Program Studi Magister Ekonomi Syariah, Program Studi Magister Pendidikan Bahasa Arab (uingusdur.ac.id, 2024).

Eksistensi UIN yang semakin meluas memberikan pilihan dalam memenuhi kebutuhan akan pendidikan bagi masyarakat banyak. Terjadinya persaingan yang ketat antar UIN merupakan pengaruh dari pesatnya perkembangan UIN di Indonesia. Hal ini menuntut adanya upaya pada keberlangsungan eksistensi UIN serta peningkatan kualitasnya. Senada

dengan hal tersebut, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan perlu membuat kemajuan-kemajuan agar bisa bersaing dengan PTKIN (Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri) lainnya.

Berbicara mengenai persaingan dengan PTKIN lainnya di Indonesia, secara peringkat, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan dapat dikatakan belumlah mengesankan. Pada tahun 2023, berdasarkan data dari Webometrics Ranking World Universities sebagaimana dikutip dari Detik.com, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan menduduki peringkat 36 di antara PTKIN lainnya (Detik.com, 2023). Kemudian pada tahun 2024, masih berdasarkan data dari Webometrics Ranking World Universities sebagaimana dikutip dari Erakini.id, peringkat UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengalami sedikit kenaikan, yaitu menduduki peringkat 31 di antara PTKIN lainnya (Erakini.id, 2024). Bahkan dalam lingkup lokal, peringkat UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan menurut Webometrics Ranking World Universities masih berada di bawah Universitas Pekalongan dan Universitas Muhammadiyah Pekalongan, dua universitas swasta yang ada di Pekalongan (Webometrics.info, 2024). Tentu hal ini menjadi suatu ironi tersendiri, mengingat UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan adalah satu-satunya perguruan tinggi yang berstatus negeri di Pekalongan, namun daya saingnya masih tergolong rendah.

Daya saing yang rendah harus mampu ditingkatkan melalui peningkatan di berbagai bidang, termasuk di bidang Sumber daya manusia (SDM). SDM ialah suatu komponen yang amat krusial bagi kesuksesan UIN K.H.

Abdurrahman Wahid Pekalongan dalam menjalankan aktivitasnya dan menggapai tujuannya. Ketersediaan SDM yang berkualitas teramat berharga bagi suatu lembaga. Kualitas sumber daya manusia yang mengelola UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan akan sangat menentukan apakah lembaga ini akan mampu bertahan ataupun tidak dalam ketatnya persaingan. Bilamana tidak ditangani oleh SDM yang tepat, adanya anggaran dan lengkapnya infrastruktur tak akan memberikan garansi bagi terwujudnya hasil kerja yang gemilang (Sudarmanto, 2009).

SDM yang berperan dalam peningkatan kualitas UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan tidak terbatas pada mahasiswa dan dosen selaku tenaga pengajar saja. Di luar itu, ada sosok 'di belakang layar' yang perannya tidak kalah penting bagi eksistensi dan pengembangan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan secara keseluruhan. Sosok yang dimaksud adalah tenaga kependidikan (tendik). Keberadaan tenaga kependidikan seringkali kurang diperhatikan dalam konteks pengembangan perguruan tinggi maupun lingkungan kampus secara umum jika dibandingkan dengan mahasiswa maupun dosen. Padahal keberadaannya amatlah penting dalam mengafirmasi segala hal yang berkaitan dengan administrasi dan operasional sebuah perguruan tinggi. Di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan sendiri per tahun 2024, terdapat 226 orang tenaga kependidikan yang tersebar di berbagai program studi, fakultas, satuan kerja, lembaga, unit, bahkan rektorat (Kepegawaian UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, 2024).

Dalam praktiknya, organisasi memakai berbagai strategi, termasuk melalui kepemimpinan dan etos kerja, untuk memperoleh kinerja sumber daya manusia yang berkualitas. Memberikan kompensasi bagi pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja mereka juga merupakan strategi yang umum diterapkan oleh organisasi untuk menggapai kinerja yang baik. Allah telah memerintahkan hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang memuaskan. Perintah untuk bekerja semacam ini tercantum dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105 berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Kepemimpinan adalah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi yang akan berkaitan terhadap kinerja. Agar timbul rasa saling menghormati, percaya, membantu, dan bersatu antara yang dipimpin dan yang memimpin, maka seorang pemimpin harus mampu membina hubungan interpersonal yang kuat. Seorang atasan/pemimpin perlu mempunyai keahlian dan wawasan, mampu merencanakan apa yang perlu dilakukan, serta berpikir secara konstruktif dan terorganisir. Memang benar bahwasanya operasi operasional bisa terhambat oleh kepemimpinan yang lemah, sedangkan

pencapaian dan upaya bawahan untuk menggapai tujuan organisasi didorong oleh kepemimpinan yang baik (Sanjaya, 2019).

Selain kepemimpinan, adanya etos kerja juga tidak kalah pentingnya bagi kinerja pegawai yang memuaskan. Bagi seorang Muslim, etos kerja dapat dipahami sebagai etika kepribadian yang menimbulkan kepercayaan yang kuat bahwasanya bekerja tidak sebatas sebagai sarana guna meraih hasil material, tetapi juga merupakan jalan untuk beramal saleh. Penerapan etos kerja akan membawa manfaat bagi organisasi, yaitu dapat menciptakan pegawai yang berkinerja baik (Citra et al., 2018). Sebagaimana menurut hasil temuan dari penelitian Sari & Nugraheni (2019) etos kerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Semua insan mempunyai tujuan yang berbeda-beda untuk setiap pekerjaan yang mereka selesaikan. Setiap orang ingin dihargai dan diakui atas kontribusinya, dan menerima balas jasa yang sesuai untuk menggapai hal ini. Karyawan akan berkinerja lebih baik, lebih termotivasi, dan berhasil menggapai tujuan organisasi ketika mereka merasa dihargai oleh perusahaan. Keuntungan berupa uang yang diperoleh dari aktivitas kerja yang dilakukan dalam suatu lembaga sebagai “kompensasi” dalam arti luas. Suatu imbal hasil yang diserahkan pada pegawai (langsung maupun tidak) disebut dengan kompensasi. Gaji, tunjangan, komisi, dan bonus adalah contoh kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari insentif atas kinerja, *training*, kewenangan, dan beban pertanggung-jawaban, serta suasana kerja yang positif (Siswanto, 2003). Kompensasi merupakan pembayaran

atas jasa ataupun keuntungan yang diserahkan lembaga kepada pegawainya sebab mereka telah berkontribusi pada pertumbuhan dan kelangsungan lembaga untuk menggapai tujuannya baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang (Suad & Pudjiastuti, 2004).

Untuk menggapai maksud dan tujuan organisasi, ada taktik lain yang bisa dipertimbangkan oleh manajemen. Salah satu taktik tersebut adalah mengelola elemen kinerja karyawan secara efektif untuk memaksimalkan potensi mereka dan memastikan bahwasanya pekerja puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah seberapa puas individu pada pekerjaannya. Sejauh mana setiap pekerja merasa membisa kompensasi yang memadai untuk berbagai aspek tempat kerja mereka di dalam perusahaan ataupun organisasi. Tingkat kepuasan setiap karyawan berbeda-beda karena faktor yang mendasarinya juga bisa berbeda-beda. Kepuasan kerja ini dapat berperan sebagai mediasi antara kepemimpinan, etos kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena di satu sisi kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, etos kerja, dan kompensasi. Sementara di sisi lain, kepuasan kerja dapat turut mempengaruhi kinerja pegawai (Usoh et al., 2020).

Mengacu pada paparan di atas, untuk menyelidiki faktor apa saja yang sekiranya mampu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan guna meningkatkan daya saing UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan pada masa yang akan datang, peneliti kemudian memutuskan untuk menyusun penelitian berjudul: “Pengaruh

Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kompensasi pada Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan)”.
UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada hal-hal yang sebagaimana telah disebutkan, diidentifikasi masalah penelitian berikut:

1. UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan adalah sebuah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang belum lama beralih status dari sebuah institut menjadi universitas. Peringkat UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan di antara perguruan tinggi lainnya, baik di tingkat nasional bahkan lokal masih belum terlihat mengesankan. Ketatnya persaingan yang ada, baik dalam lingkup lokal, regional, maupun nasional menyebabkan UIN K.H. Abdurrahman harus mampu meningkatkan kinerjanya yang mana bisa dimulai dari memacu kinerja pegawai di dalamnya. Dengan kata lain, kinerja pegawai merupakan faktor penting bagi eksistensi UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan sebagai satu-satunya perguruan tinggi berstatus negeri di wilayah eks-karesidenan Pekalongan.
2. Kinerja pegawai diduga bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, etos kerja, dan kompensasi serta kepuasan kerja pegawai. Namun, ada perbedaan hasil temuan penelitian terdahulu mengenai hubungan pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Sehingga, perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh

kepemimpinan, etos kerja, dan kompensasi pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Belum ada penelitian sebelumnya yang mencoba untuk meneliti apakah kepemimpinan, etos kerja, dan kompensasi berpengaruh pada kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada masalah yang telah teridentifikasi sebagaimana disebutkan sebelumnya, pembatasan masalah yang dikaji melalui penelitian ini meliputi:

1. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam suatu lembaga, maka analisis hal-hal apa saja yang diyakini berpengaruh pada kinerja pegawai menjadi tujuan utama penelitian ini. Dengan demikian, dalam penelitian ini kinerja karyawan dijadikan variabel dependen. Dalam penelitian ini, hanya kepemimpinan, etos kerja, dan kompensasi yang dipakai sebagai variabel independen yang berpengaruh pada kinerja pegawai, kepuasan kerja dipakai menjadi variabel intervening.
2. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada pegawai tenaga kependidikan berstatus PNS di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang menjadi subjek studinya. Hal ini didasari oleh dua hal. Pertama, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan ialah satu-satunya perguruan tinggi yang berstatus negeri di wilayah eks-karesidenan Pekalongan dan belum lama beralih status dari institut menjadi

universitas. Kedua, belum ada penelitian sebelumnya yang mencoba menguji dan menganalisis faktor-faktor yang diduga berpengaruh pada kinerja pegawai di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Sehingga penelitian mengenai faktor-faktor yang diduga berpengaruh pada kinerja pegawai di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan perlu untuk diselenggarakan.

1.4. Masalah Penelitian

Mengacu pada latar belakang yang sudah diungkapkan, rumusan masalah penelitian ini di antaranya:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh pada Kepuasan Kerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan?
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan?
5. Apakah Etos Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan?

8. Apakah Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan?
9. Apakah Etos Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan?
10. Apakah Kompensasi melalui Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan?

1.5. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang ada memungkinkan untuk menghasilkan tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji ada ataupun tidaknya pengaruh Kepemimpinan pada Kepuasan Kerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Untuk mengkaji ada ataupun tidaknya pengaruh Etos Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Untuk mengkaji ada ataupun tidaknya pengaruh Kompensasi pada Kepuasan Kerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Untuk mengkaji ada ataupun tidaknya pengaruh Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Untuk mengkaji ada ataupun tidaknya pengaruh Etos Kerja pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
6. Untuk mengkaji ada ataupun tidaknya pengaruh Kompensasi pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
7. Untuk mengkaji ada ataupun tidaknya pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

8. Untuk mengkaji ada ataupun tidaknya pengaruh Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
9. Untuk mengkaji ada ataupun tidaknya pengaruh Etos Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
10. Untuk mengkaji ada ataupun tidaknya pengaruh Kompensasi melalui Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mengandung manfaat sebagai berikut:

1. Secara teori, temuan penelitian ini berpotensi memperluas pemahaman kita tentang faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja pekerja.
2. Dari sisi praktis, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan bisa memakai temuan penelitian ini sebagai acuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana faktor-faktor yang bisa berpengaruh bagi kinerja pegawai mereka yang penting dalam pengembangan organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Pada penelitian ini, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil analisis data dalam penelitian ini, ditemukan bahwa nilai t hitung sebesar 3,893 melampaui nilai t tabel sebesar 1,673, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya kepemimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Berdasarkan pada hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 4,209 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,673, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya etos kerja berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Berdasarkan pada analisis data dalam penelitian ini, ditemukan hasil bahwa nilai t hitung = 2.945 > nilai t tabel = 1,673 serta nilai signifikansi = 0,005 < 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Berdasarkan pada analisis data dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwasanya nilai t hitung = 2.720 > nilai t tabel = 1,673 serta nilai signifikansi = 0,009 < 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya

kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

5. Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwasanya nilai t hitung = 9.510 > nilai t tabel = 1,673 dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya etos kerja berpengaruh pada kinerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
6. Berdasarkan pada analisis data dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwasanya nilai t hitung = 3.048 > nilai t tabel = 1,673 serta nilai signifikansi = 0,004 < 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
7. Berdasarkan pada analisis data dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwasanya nilai t hitung = 2.268 > nilai t tabel = 1,673 dan nilai signifikansi = 0,013 < 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
8. Berdasarkan pada analisis data penelitian ini dengan memakai Uji Sobel, diperoleh hasil bahwasanya nilai t hitung = 2,142 > nilai t tabel = 1,673. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

9. Berdasarkan pada analisis data dalam penelitian ini dengan memakai Uji Sobel, diperoleh hasil bahwasanya nilai t hitung = 2,174 > nilai t tabel = 1,673. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya etos kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
10. Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dengan memakai Uji Sobel, diperoleh hasil bahwasanya nilai t hitung = 1,862 > nilai t tabel = 1,673. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

5.2 SARAN

Berdasarkan pada simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemangku kepentingan di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan harus mempertahankan dan menguatkan implementasi kepemimpinan yang suportif bagi pegawainya agar kinerja pegawai bisa senantiasa terjaga dengan baik.
2. Pemangku kepentingan di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan harus mampu menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang mampu mendorong etos kerja agar kinerja pegawai bisa meningkat.
3. Pemangku kepentingan di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan harus menerapkan sistem kompensasi yang adil dan layak karena

kompensasi merupakan faktor penting yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai sebab kompensasi adalah hal yang secara langsung bisa menentukan kesejahteraan hidup mereka.

4. Pemangku kepentingan di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan harus berupaya untuk menciptakan situasi dan kondisi yang memungkinkan agar pegawai bisa menggapai kepuasan kerja yang secara langsung mempunyai hubungan pada kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Adiba, E. M. (2018). Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 2(1), 60–80. <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n1.p60-80>
- Anarki, A. A. (2015). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai pada BPRS Sukowati Sragen*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 1(3). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v1i3.1289>
- Asnawi, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 59.
- At-Tariqi, A. A. H. (2004). *Ekonomi Islam: Prinsip, Dasar, dan Tujuan*. Magistara Insania.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 7(2), 441-462. <https://doi.org/https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership. *Group and Organization Management*, 31(1), 300–326.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Cushway, B. (1996). *Human Resource Magagement*. Elexmedia Computindo.
- Detik.com. (2023). *46 Kampus PTKIN Terbaik di Indonesia Versi Webometric 2023*. <https://www.detik.com/edu/edutainment/d-6871626/46-kampus-ptkin-terbaik-di-indonesia-versi-webometric-2023>
- Djumialdji, F. X. (2006). *Perjanjian Kerja*. PT. Sinar Grafika.
- Erakini.id. (2024). *Info Lengkap Peringkat 59 Kampus UIN, IAIN, dan STAIN untuk Penerimaan Mahasiswa Baru 2024*. <https://erakini.id/gaya-hidup/era-IUSCf/info-lengkap-peringkat-59-kampus-uin--iain--dan-stain-untuk-penerimaan-mahasiswa-baru-2024>
- Fanani, A. D. A., Martaleni, & Astuti, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan

- Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 2(1), 118–129. <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i1.234>
- Fauzan, A. (2022). Pagaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 1860–1880.
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE UGM.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JAMB (Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis)*, 1(1), 27–35.
- 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), 135–142.
- Kasman, P. S. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 714–728. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6>
- Kepegawaian UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. (2024). *Data Jumlah Tenaga Kependidikan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI: Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(1), 43–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/ja.v2i1.126>
- Malayu, H., & Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Mellasanti, A., & Ingsih, K. (2017). Kompensasi Sebagai Penentu Kepuasan Kerja. *JPEB: Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 47–59. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v1i1.1474>
- Moehertonio. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.

- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 62–78. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Nadhirah, A. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderator*. Universitas Lampung.
- Nasution, S. (2019). *Metode Penelitian*. Bumi Aksara.
- Niazi, H. A., Nuryana, M., & Suhartono. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 8(1), 71–85.
- Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33. <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Pariwisata*, 1(1), 25–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Rahayu, M. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Karyawan PT Bank Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus pada Karyawan PT Bank NTB – Mataram Tahun 2012)*. Institut Manajemen Telkom.
- Ridhotullah, T. S., & Nurleli. (2023). Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Universitas Islam Bandung*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sanjaya, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi*. Universitas Lampung.
- Saputro, H., & Prasetyo, A. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak & Shake Di Surabaya. *JESTT*, 1(3), 161–177.
- Shamir, B. (1991). Meaning, Self and Motivation in Organizations. *Organization Studies*, 12(3), 405–424. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/017084069101200304>

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT Bumi Aksara.
- Suad, H., & Pudjiastuti, E. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan* (Edisi Keem). UPP AMP YKPN.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiono, & Nurjalil, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit. *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences (IJNHS)*, 3(1), 41–50. <https://doi.org/10.37287/ijnhs.v3i1.1117>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods). In *Alfabet* (Vol. 6, Issue 1).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- uingusdur.ac.id. (2024). *Website Resmi UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan*. <https://www.uingusdur.ac.id/>
- Usoh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset, Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136.
- Veithzal, R. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Webometrics.info. (2024). *Ranking Web of Universities - Search Rankings Pekalongan*. <https://www.webometrics.info/en/search/Rankings/pekalongan>
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment As Amediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Journal Of Human Relation*, 53(4).
- Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Edisi Keem). Indeks.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI

Nama : Edy Chumaidi, S.E.
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 30 Maret 1975
Alamat Rumah : Jl. HOS Cokroaminoto No. 331 Kuripan Kidul
Pekalongan Selatan
No. HP : 0857-2797-8384
Email : chumaidiedy@gmail.com
Hobi : Traveling, petuanlang yg membawa manfaat
Motto : Jika Orang lain mampu, saya pun harus mampu
Nama Ayah : K.H. Asmawi
Nama Ibu : Hj. Siti Shofijah
Nama Istri : Susana Rujati
Nama Anak : 1. Bagus Pratama Firmansyah
2. M. Habibi Arya Firmansyah
3. M. Santana Shomadani Firmansyah

Riwayat Pendidikan

1. SD / MI : 1983 - 1988
2. SMP / MTs : 1988 - 1991
3. SMK / MA : 1991 - 1993
4. S1 : 2009 - 2013
5. S2 : 2022 - 2024

Riwayat Pekerjaan

1. PNS 2003 - Sekarang