



**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UKM TENUN
DESA PAKUMBULAN KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

NUR AFIDAH
NIM. 2013116002

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**



**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UKM TENUN
DESA PAKUMBULAN KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

NUR AFIDAH
NIM. 2013116002

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**



**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NUR AFIDAH

Nim : 2013116002

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional,
Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Tenun
Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 2 Oktober 2020

Yang menyatakan



NUR AFIDAH
NIM. 2013116002



NOTA PEMBIMBING

H.Gunawan Aji, M.Si
Ds. Grogol Dk. Turi Tegal
Lampiran : 3 (Tiga) Eksemplar
Hal : Naskah Skripsi
Sdr. Nur Afidah

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan
c.q Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
di
PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : **NUR AFIDAH**
NIM : **2013116002**
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : **PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM TENUN DESA PAKUMBULAN KABUPATEN PEKALONGAN**

Dengan ini mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Pekalongan, 2 Oktober 2020

Pembimbing,

H. Gunawan Aji, M.Si
NIP. 19692272007121001



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di atas)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di atas)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di atas)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di atas)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi



ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	´	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أ ي = ai	إ ي = ī
أ = u	أ و = au	أ و = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

البر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*



Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر ditulis *al-qamar*

الجلال ditulis *al-jalāl*

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / `/.

Contoh:

أمرت ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai 'un*

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dan tidak lupa untuk selalu bersyukur kepada Allah atas nikmat yang diberikan bahwa karya sederhana telah selesai tepat pada waktunya dan ku persembahkan kepada :

1. Ayahanda dan ibunda tercinta yang telah memberikan support dan memberikan semangat kepada saya dan selalu berdoa yang terbaik untukku.
2. Adeku beserta ponakan-ponakan ku, Reva Aulia, Nabila Viani Rahma, Milda Alfiana yang selalu menemani dan menghiburku.
3. Keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan serta semangat saya dalam mengerjakan Skripsi selama ini serta berdoa yang terbaik untukku.
4. Seseorang yang selalu menemani dan memberikan dorongan serta semangat sehingga terselesaikan Skripsi ini.
5. Teman-teman dan sahabat-sahabatku yang menjadi keluh kesahku selama ini.





MOTO

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ فَلَئِنِ ابْتِغَايْتُمْ صَبْرًا

Artinya: Dan sesungguhnya kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.

(QS. Al-Baqarah : 155)

Semua urusan manusia melibatkan usaha dan hasil. Kegigihan dalam berusaha adalah ukuran untuk meraih hasil itu.

Bekerja keras dan bersabar sisanya akan mengikuti

Sebuah mimpi tidak akan menjadi kenyataan melalui sihir, semua itu membutuhkan keringat, tekad serta kerja keras



ABSTRAK

Nur, Afidah. 2020. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Tenun Desa Pkaumbulan Kabupaten Pekalongan. Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing H. Gunawan Aji M.Si.

Seorang karyawan UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan memiliki kinerja yang sangat baik, hal ini dibuktikan dengan adanya hasil produktivitas dari UKM Tenun yang sangat meningkat disetiap tahunnya. Kinerja karyawan yang tumbuh dan terbina dengan baik merupakan suatu tantangan tersendiri dalam suatu organisasi, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang pemmpin harus mampu memelihara semangat, kesadaran, dan kesungguhan dari karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta uji regresi linear berganda, untuk uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil dari uji t Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,273 lebih besar dari t tabel yaitu 2,0129 dan nilai signifikansinya sebesar 0,009 kurang dari 0,05. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,627 lebih besar dari t tabel yaitu 2,0129 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Dan untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,443 lebih besar dari 2,0129 dan nilai signifikansinya sebesar 0,018 kurang dari 0,05. Dan kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan, hal ini diperoleh dari nilai f hitung sebesar 27,356 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,617 atau 61,7 %.

Kata Kunci : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Kinerja



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan”**

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan banyak bantuan dari beebagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag., rektor IAIN Pekalongan.
2. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H, Selaku Dekan Falkultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Muhammad Aris Safi’I, M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. Ibu Happy Sista Devy, M.M. selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
5. Ibu Karima Tamara S.T., M.Si. selaku wali dosen penulis.
6. Bapak Gunawan Aji., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga tercinta Ayah, Ibu dan adekku, Refa Auliya yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi, do’a dan bimbingan kepada penulis.
8. Semua karyawan UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan yang telah membantu dan mengisi kuesioner dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.



9. Sahabatku Sofah Zuhriyah, Zunanti, Siska Ratna Sari, Rusniti, Nur Izatul Ummah, Umi Hani, Yuni, Dilla, Qoida, Rozianti, Silvia Kusuma, Imala, Amalia, Khoirunnisa, Nakila, serta Andita yang selalu memberikan semangat.
10. Orang terdekat yang selalu mendukung dan mendoakan serta menemani dalam pembuatan skripsi.

Akhir kata, penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pihak lain yang memerlukan.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Pekalongan, 2 Oktober 2020

Penulis

Nur Afidah

Nim. 2013116002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PEDOMAN TRANLITERASI.....	v
PERSEMBAHAN.....	viii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Penelitian.....	12
E. Sistem Penulisan Skripsi.....	13
BAB II KERANGKA TEORI.....	15
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja Karyawan	15
a. Definisi Kinerja Karyawan.....	15
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
c. Indikator Kinerja	17
2. Kompensasi	18
a. Definisi Kompensasi	18
b. Tujuan Kompensasi.....	19
c. Azaz Kompensasi.....	21
d. Macam-Macam Kompensasi.....	22
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	23
f. Indikator Kompensasi	26
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	27
a. Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional	27
b. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	28
4. Disiplin Kerja	30
a. Pengertian Disiplin Kerja	30
b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	31
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	33
d. Indikator Disiplin Kerja	34





B. Tinjauan Pustaka	37
C. Kerangka Berfikir	59
D. Hipotesis Penelitian	61
BAB III METODE PENELITIAN	64
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	64
B. Setting Penelitian	64
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	65
1. Variabel Penelitian	65
2. Definisi Operasional	66
D. Populasi dan Sampel	68
1. Populasi	68
2. Sampel	68
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	68
1. Instrumen	68
2. Teknik Pengumpulan Data	69
a. Observasi	69
b. Kuesioner	70
c. Wawancara	70
d. Dokumentasi	71
F. Sumber Data Penelitian	71
1. Data Primer	71
2. Data Sekunder	71
G. Uji Instrumen Data	72
1. Uji Validitas	72
2. Uji Reliabilitas	72
H. Uji Asumsi Klasik	74
1. Uji Normalitas	74
2. Uji Linearitas	74
3. Uji Multikoleniaritas	75
4. Uji Heteroskedastisitas	75
I. Metode Analisis Data	76
1. Analisis Regresi Linier Berganda	76
J. Uji Hipotesis	77
1. Uji t (t-test)	77
2. Uji F	78
3. Uji Koefisien Determinasi	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	79
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	79
B. Analisis Data Responden	81
1. Karakteristik Responden	82
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	82
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	82
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	84
C. Uji Instrumen Data	85
1. Uji Validitas	85
2. Uji Reliabilitas	87
D. Uji Asumsi Klasik	88
1. Uji Normalitas	88
2. Uji Linearitas	90



3. Uji Multikoleniaritas	92
4. Uji Heteroskedastisitas	94
E. Metode Analisis Data	96
a. Analisis Regresi Linier Berganda	96
b. Uji Hipotesis.....	98
1. Uji t (Parsial)	98
2. Uji F (Simultan)	100
3. Uji Koefisien Determinasi.....	102
F. Pembahasan.....	102
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	102
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	105
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	108
4. Pengaruh Kinerja Karyawan Secara Simultan	110
BAB V PENUTUP	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran.....	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

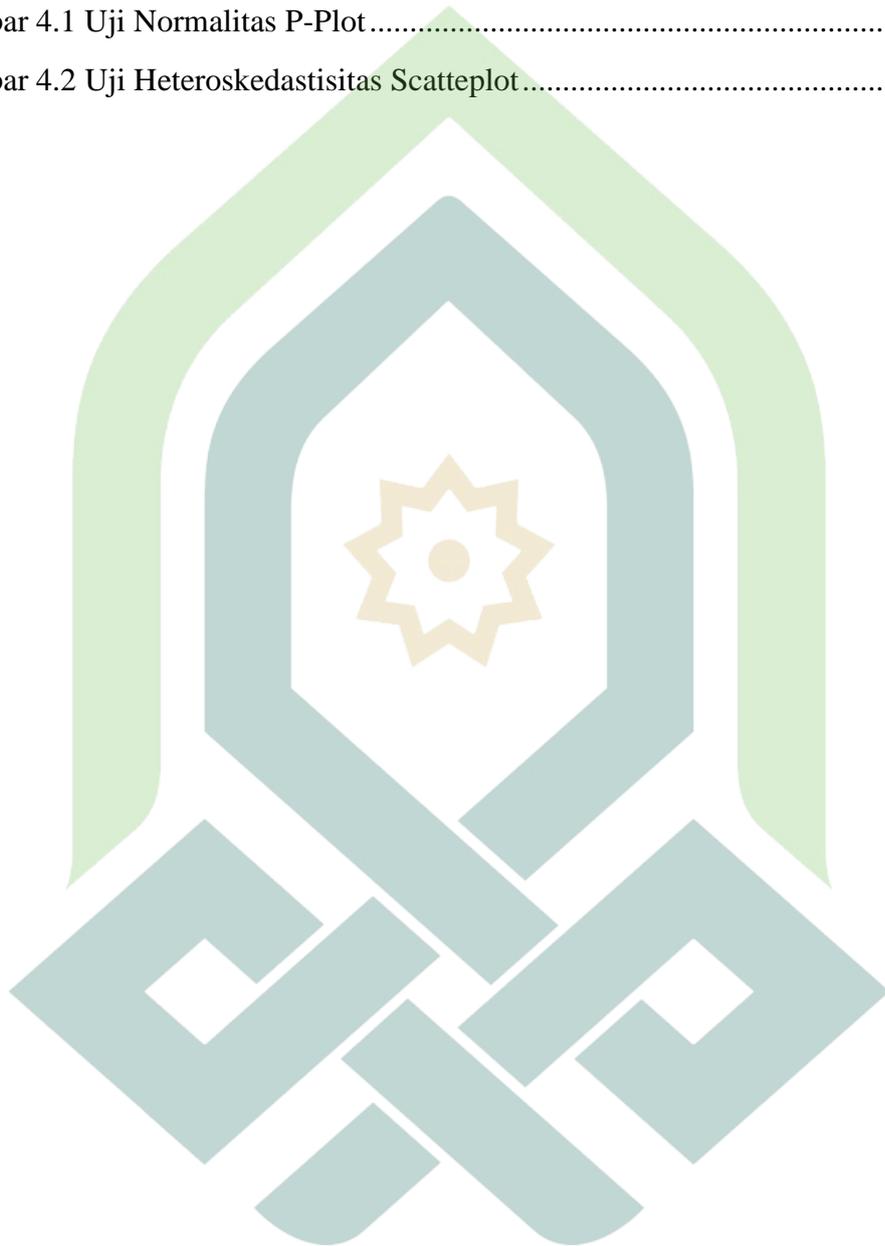
Tabel 1.1 Data Produksi UKM Tenun Per Tahun.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Definisi Operasional	66
Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert	69
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	84
Tabel 4.4 Uji Validitas Kompensasi (X1).....	85
Tabel 4.5 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	86
Tabel 4.6 Uji Validitas Disiplin Kerja (X3).....	86
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	87
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	88
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	89
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Kompensasi	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	91
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja	92
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	93
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	95
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	96
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	99
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan).....	101
Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi	102





DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	59
Gambar 4.1 Uji Normalitas P-Plot	89
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas Scatteplot	94



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

- A. Kuesioner

LAMPIRAN 2

- A. Data Responden
- B. Data Mentah Penelitian

LAMPIRAN 3

- A. Uji Validitas
- B. Uji Reliabilitas
- C. Uji Asumsi Klasik
 1. Uji Normalitas
 2. Uji Linearitas
 3. Uji Multikoleniaritas
 4. Uji Heteroskedastisitas
- D. Analisis Regresi Linear Berganda
 1. Analisis Regrensi Linear Berganda dan Uji t
 2. Uji F dan Koefisien Determinasi

LAMPIRAN 4

- A. Surat Permohonan Izin Penelitian
- B. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

LAMPIRAN 5

- A. Dokumentasi
- B. Daftar Riwayat Hidup





BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

UKM Tenun merupakan sebuah usaha yang bergerak dibidang tenun yang menghasilkan berbagai macam produk tenun seperti tenun *placemate*, sutra, eceng gondok, akar wangi, mendong, koran, majalah, dan lain sebagainya tergantung pesanan, kondisi UKM Tenun pada zaman dahulu dan sekarang amatlah berbeda, sejak berdirinya pabrik-pabrik tenun besar yang ada di area sekitar desa pakumbulan membuat kondisi UKM Tenun menjadi turun. Pada tahun 2000 di desa pakumbulan banyak pengusaha-pengusaha yang mendirikan *home industry* yang memproduksi kerajinan tenun, tetapi dengan adanya pendirian pabrik-pabrik besar yang sama-sama bergerak dibidang tenun membuat banyak pengusaha gulung tikar dan beralih kebisnis lainnya, tetapi masih ada pengusaha yang tetap berjalan usahanya sampai sekarang ini dan usahanya bekerjasama dengan PT Piviko yang ada di Jakarta.¹

Organisasi bisa dikatakan berhasil atau tidak tergantung dari produktivitas perusahaan yang mana sebuah produktivitas sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa itu termasuk salah satu fungsi dari sumber daya manusia. SDM atau bisa dikatakan sebagai “Sumber Daya Manusia” dapat diidentifikasi aset yang utama di organisasi yang mempunyai fungsi penting untuk kemajuan organisasi. Suatu

¹ Rozikin Sopari, “Pemilik Sekaligus Pimpinan UKM Tenun Desa Pakumbulan”, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 2 November 2019.



organisasi dikatakan baik apabila mampu menata sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik. Oleh karena itu dalam waktu yang singkat suatu organisasi tidak bisa mendapatkan karyawan yang berprestasi, tidak hanya faktor umur, pendidikan dan pengalaman kerja saja tetapi pemberian kompensasi yang memuaskan karyawan yang menjadi bahan pertimbangan. Hal tersebut dikarenakan masalah kebutuhan yang terpenuhi atau tidaknya dari karyawan yang menjadi penyebab dari masalah prestasi kerja ini.²

Kinerja merupakan seorang karyawan yang memiliki tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ataupun tugas. Menurut pandangan penulis yang diambil dari sudut pandang tokoh yang dikemukakan oleh Mangkunegara menyatakan, kinerja karyawan merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang diperoleh para pekerja dengan baik yang melakukan tugas serta tanggungjawabnya sesuai dengan apa yang diberikan pada saat itu. Karyawan yang menghasilkan kerja baik serta mempunyai jiwa kinerja tinggi dikategorikan sebagai karyawan yang bekerja dengan baik.³

² Andi Permana Putra & M. Hufron, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Riset Manajemen*. Vol 5, No. 1 (2017): 138.

³ Corry Magdalena, Harmein, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Human Falah*. Vol. 3, No. 1, (2016): 115.

Tabel 1.1
Data Produksi UKM Tenun Per Tahun
Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan

No.	Nama Produk	2017	2018	2019
1	Tenun Sutra	2,304 meter	3,024 meter	3,360 meter
2	Tenun Biasa	28,800 meter	60,000 meter	94,080 meter

Sumber : Data primer yang diperoleh melalui wawancara kepada UKM Tenun. 2020.

Berdasarkan tabel diatas Kinerja karyawan yang ada di UKM Tenun desa pakumbulan kabupaten pekalongan dari tahun ketahun mengalami kenaikan meskipun pada tahun 2010 UKM Tenun mengalami koleb, tetapi pada tahun 2011 pemilik UKM Tenun merintisnya kembali sampai sekarang yang mana ditandai dengan adanya produktivitas dari karyawan yang meningkat setiap tahunnya, rata-rata tahun 2017 yang lalu setiap minggunya satu orang karyawan bisa menghasilkan 30 meter produk tenun eceng gondok, placemate dan lain-lain serta 6 meter tenun sutra, pada tahun 2018 setiap minggunya rata-rata karyawan mendapatkan 50 meter untuk tenun eceng gondok maupun placemate serta 7 meter tenun sutra, dan pada tahun 2019 rata-rata karyawan menghasilkan 70 meter untuk tenun eceng gondok maupun placemate serta 7 meter untuk tenun sutra dan tenun lainnya.⁴ Selain itu UKM Tenun sedikit mengalami kendala berkaitan dengan kinerjanya yang mana disebabkan

⁴ Rozikin, "Pemimpin UKM Tenun Desa Pakumbulan", Wawancara Pribadi, Pekalongan, 20 Januari 2020.





dengan adanya persaingan didunia industry textile yang mengakibatkan UKM harus bersaing, UKM Tenun tidak kalah saing dengan industri-industri yang sama-sama bergerak dibidang tenun.

Kinerja karyawan yang tumbuh dan terbina dengan baik merupakan suatu tantangan tersendiri dalam suatu organisasi, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang pemmpin harus mampu memelihara semangat, kesadaran, dan kesungguhan dari karyawan.⁵ Dalam UKM Tenun desa Pakumbulan meningkatnya kinerja karyawan dikarenakan beberapa faktor, yakni faktor yang pertama Kompensasi, yang kedua Gaya Kepemimpinan Transformasional dan yang ketiga disiplin kerja.

Faktor yang pertama adalah kompensasi, salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah sebagai bentuk dari imbalas balas jasa yang dibagikan untuk para tenaga kerja dalam bentuk pembayaran yang dilakukan secara langsung seperti uang serta tidak secara langsung seperti tunjangan ataupun insentif dari pihak perusahaan. Biaya kompensasi menjadi perhatian besar tersendiri bagi setiap organisasi, hal tersebut karena kompleksnya sistem dari kompensasi sehingga sering membutuhkan biaya yang cukup besar.⁶

Didalam UKM Tenun desa pakumbulan kabupaten pekalongan kompensasi terdiri dari upah, insentif berupa bonus dan tunjangan seperti THR atau persen, wujud dari bonus berupa uang tambahan yang diberikan pada saat

⁵ Endin Nasrudin, "*Psikologi Manajemen*", Bandung: CV Pustaka Setia, 74.

⁶ Asri Lakmi Riani, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*", Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013, 113.

bulan puasa, hari besar idul fitri, hari besar idul adha dan hari-hari besar lainnya. Hal tersebut dilakukan oleh pemilik UKM Tenun guna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap giat dan semangat dalam bekerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan kompensasi langsung dan tidak langsung sangat berperan penting, kompensasi yang layak sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat para karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan dari hal tersebut bisa menimbulkan produktivitas serta kinerja karyawan yang tinggi, pemberian kompensasi yang dimaksud bertujuan supaya karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin sehingga para karyawan bisa mencapai tingkat kinerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan penelitian dari Budi Tri Cahyono yang berjudul, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Arki Fashion Kabupaten Pekalongan, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan CV Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.⁷

Seperti halnya upah, banyak rendahnya upah yang diterima karyawan tidak lepas dari hasil, dari UKM Tenun sendiri upah yang diterima karyawan setiap satu minggu sekali, jika hasil tenun yang diperoleh karyawan sedikit maka upah yang diterima karyawan juga sedikit tergantung bahan baku yang diberikan pemimpin untuk menghasilkan sebuah tenun.⁸ Sistem pengupahan

⁷Budi Tri Cahyono, “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Arki Fashion Kabupaten Pekalongan*”, Skripsi, (Semarang: UNNES, 2015).

⁸ Gufron, “*Karyawan UKM Tenun Desa Pakumbulan, Wawancara Pribadi*, Pekalongan, 8 November 2020.



dikatakan baik jika seorang pemimpin memberikan upah tepat pada waktunya sesuai kontrak awal sebelum karyawan memasuki kerja. Islam tidak memperbolehkan dalam hal penundaan upah, upah harus dibayar sesegera mungkin, karena ditakutkan seorang pekerja sangat membutuhkan upah tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tanggungannya.

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ
(رواه ابن ماجة)

Rasulullah SAW bersabda: *“upah seseorang buruh harus dibayarkan kepadanya sebelum keringat dibadannya kering”* (Al Qazwaini, 1998).

Berdasarkan hadis tersebut para tokoh ulama berpendapat bahwa hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pekerja dan sudah diambil manfaatnya dari hasil kerja tersebut, maka diharamkan untuk menunda-nunda pembayarannya sedangkan pengusaha tersebut sudah mampu untuk membayarnya pada saat itu.⁹

Kemudian insentif, insentif disini adalah bonus, persen atau THR, terjaminnya tempat pekerjaan dan terjalinnya komunikasi antara atasan dan bawahan dengan baik, dan juga adanya pujian yang diberikan kepada pemilik selaku pemimpin dalam UKM Tenun untuk para karyawannya. Pemberian insentif bonus disini berupa uang, untuk persen atau THR sendiri berupa uang dan sembako, pemilik UKM Tenun memberikan Persen kepada karyawan berdasarkan tenun yang dihasilkan karyawan setiap minggunya dan cara kerja

⁹ Armansyah Waliam, “Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam”, Jurnal Bisnis. Vol 5, No. 2, (2017): 281.





karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari hal tersebut bisa karyawan dengan terjadinya yang dialami karyawan bisa timbulnya kinerja karyawan yang optimal.¹⁰

Faktor yang kedua adalah gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja dari para karyawan. Kepemimpinan sendiri pada umumnya merupakan bentuk kegiatan yang memotivasi serta membimbing seseorang ataupun kelompok guna untuk mencapai sebuah tujuan. Kepemimpinan dikatakan baik mampu menjelaskan sistematis pekerjaannya, pekerjaan itu harus dilaksanakan tetapi tidak dengan cara memaksa seseorang untuk melaksanakan sebuah pekerjaan tersebut (tidak ada unsur paksaan). Dari hal tersebut pemimpin dalam perusahaan perlu mempunyai Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada didalam perusahaan. Pemimpin dikatakan baik apabila pemimpin bisa membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk para tenaga kerja sesuai yang diinginkan oleh para karyawan serta harus bisa menumbuhkan kerja sama dan komunikasi dengan baik antara pemimpin dan karyawan dan sesama karyawan harus saling kompak dan saling bekerja sama untuk memajukan UKM Tenun seperti, mengarahkan karyawan, memotivasi karyawan, memperhatikan karyawan serta mendorong semangat dari para pekerja, dengan seperti itu akan menimbulkan rasa niat dari diri karyawan serta kinerja yang dihasilkan juga maksimal sesuai kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya.¹¹

¹⁰ Rozikin Sopari.....2 November 2019.

¹¹ Faris Bayu Septyan, Mochammad Al Musadieq dkk, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja*”, Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 53, No. 1, (2017): 82.



Kepemimpinan transformasional sendiri diartikan sebagai pemimpin yang memberikan perhatiannya secara langsung kepada karyawan yang dihadapi persoalan-persoalan ataupun masalah yang dihadapinya serta kebutuhan peningkatan dari setiap para karyawannya, melalui cara yaitu pemimpin memberikan semangat serta dorongan untuk meraih sebuah tujuan. Dari pendapat tersebut bisa dijelaskan bahwa seorang pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan perhatiannya secara langsung kepada bawahannya melalui semangat, dukungan dan motivasi kepada karyawannya.¹²

Pemilik sekaligus pemimpin menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional bertujuan untuk memberdayakan karyawan dengan baik supaya karyawan merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, termotivasi dengan cara memimpinya, supaya karyawan terus mengembangkan kreativitas dan inovasinya dan mereka merasa dihargai, jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan tersebut, maka timbulah sikap dari diri karyawan selalu giat dalam melakukan pekerjaan. Sehingga tercipta kinerja dari diri karyawan dengan baik. Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan para karyawan bisa memicu timbulnya kinerja dari karyawan, memberikan performa baik untuk UKM Tenun, membantu UKM tenun meraih tujuannya dan memajukan UKM tenun supaya lebih berkembang lagi.

¹² Chasyanah Lukianingtyas, dan Budi Nurhardjo, dkk, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang*”, Diakses dari <https://www.repository.unej.ac.id>, pada tanggal 3 september 2019 pukul 14.30.



Hasil penelitian dari I Dewa Gede Ngurah Eka Tvam Vijaya & A.A. Ayu Sriathi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar. memaparkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Cok Konveksi Denpasar.¹³

Faktor yang ketiga ialah Disiplin Kerja merupakan faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, Disiplin sendiri diartikan sebagai kesadaran dan keadilan yang timbul dalam diri seseorang untuk menaati seluruh peraturan serta norma-norma yang ada di dalam perusahaan.¹⁴ Dalam setiap langkah seorang Muslim untuk melakukan suatu pekerjaan selalu menyertakan Nama Allah SWT, mereka akan meninggalkan ataupun menjalankan suatu pekerjaan karena ada rasa takut kepada Allah SWT. Pada umumnya taat atau tidaknya pada pimpinan ialah apabila tugas ataupun perintah bersifat maksiat atau menentang dengan nilai-nilai syariah, dari hal tersebut bisa didefinisikan bahwa karyawan tidak perlu melakukannya.¹⁵

Seorang karyawan dikatakan disiplin dalam bekerja berarti ia mampu mencerminkan rasa tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan pemimpinnya, tanpa disiplin yang baik maka UKM Tenun tidak akan mencapai

¹³I Dewa Gede Ngurah Eka Tvam Vijaya & A.A. Ayu Sriathi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar". E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No. 7, 2015.

¹⁴Elva Yuniar, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPRD Di Kabuapten Lampung Tengah", Jurnal Simplex. Vol 2, No. 1, (2019): 123.

¹⁵Ahmad Ibrahim Abu Sin, "Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008, 238.



hasil yang optimal, bentuk dari disiplin kerja seperti menyelesaikan target saat terjadi pesanan, tidak berbuat kesalahan dalam menyelesaikan pesanan, tidak melakukan mogok kerja tanpa alasan.

Berdasarkan Dimas Dwi Purwanto yang berjudul, Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Iskandar Indah Printing Tekstil Surakarta, menyatakan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textil Surakarta.¹⁶

Dari karyawan UKM Tenun desa Pakumbulan sendiri dalam hal kedisiplinan masih belum optimal, Kinerja tinggi dapat didapatkan apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi, karyawan yang memiliki jiwa kedisiplinan yang tinggi tidak akan melakukan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan selalu ingin berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai dengan keinginan pemilik selaku pimpinan UKM Tenun meskipun pihak pimpinan tidak selalu memantau pekerjaannya.

UKM Tenun milik bapak Rozikin merupakan satu-satunya UKM di desa pakumbulan yang masih bertahan sampai sekarang. UKM ini pernah mengalami *Collabs* pada tahun 2010, namun di tahun 2011 UKM ini berhasil bangkit hingga bertahan sampai sekarang. UKM Tenun ini setiap tahunnya mengalami kenaikan jumlah produksi secara berturut-turut. Seperti yang telah

¹⁶ Dimas Dwi Purwanto, "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Iskandar Indah Printing Tekstil Surakarta", Skripsi, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016).



dijelaskan diatas bahwa peningkatan produktifitas ini dikarenakan adanya peningkatan kinerja karyawannya.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti variabel dari Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi variabel kinerja. Dari penelitian ini penulis untuk mencoba untuk mengetahui **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupeten Pekalongan”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan, diantaranya ialah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif serta signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif serta signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif serta signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan?
4. Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja secara berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian & Kegunaan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dapat dicapai dalam penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh secara positif serta signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Tenun desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan.
2. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif serta signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan.
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh secara positif serta signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan.
4. Untuk mengetahui Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja secara berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penulis berharap penelitian ini memberikan sebuah manfaat, diantaranya ialah:

1. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan pengetahuan yang sebelumnya belum pernah diketahui oleh penulis dan juga untuk mempraktekkan teori-teori yang telah didapat diperkuliahan, menambah wawasan, pengetahuan tentang ilmu manajemen berkaitan dengan kinerja yang diperoleh dibangku



kuliah serta mengaplikasikan ilmu tersebut untuk mengkaji suatu masalah.

2. Bagi Akademisi

a. Untuk memberikan tambahan kepustakaan kepada lingkungan universitas tentang kinerja karyawan yang ada di UKM Tenun Desa pakumbulan kabupaten pekalongan.

b. Dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian yang sama dimasa mendatang.

3. Bagi UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan

Dapat menentukan strategi yang dapat menciptakan kinerja karyawan yang disebabkan karena adanya pengaruh internal seperti Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja sehingga UKM Tenun bisa menandatangani kinerja dari karyawannya yang lebih baik.

E. Sistem Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dari skripsi ini, peneliti membagi 5 bab antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian serta Sistematikan Penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis mengemukakan Dasar Teori untuk memecahkan sebuah permasalahan dalam penelitian skripsi ini, yang membahas tentang pengertian dari Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin



Kerja Serta Kinerja Karyawan, pada bab ini selain landasan teori juga ada Tinjauan Pustaka, Kerangka Pikir serta Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab 3 penulis menjelaskan berkaitan dengan metode penelitian yang dapat diidentifikasi sebagai berikut, jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian yang meliputi lokasi dan waktu penelitian, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mendeskripsikan data yang diperoleh dilapangan, menganalisis berkaitan dengan hasil penelitian serta mengkaitkan hasil analisis data dengan penelitian terdahulu serta teori-teori yang dipakai penulis di bagian pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab 5 penulis mengemukakan simpulan dan saran, daftar pustaka atau rujukan yang dipakai dalam menyelesaikan penelitian skripsi, serta lampiran-lampiran yang mendukung penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Tujuan dilakukannya penelitian ini guna untuk membuktikan pengaruh dari variabel independen atau bebas seperti Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja dalam mempengaruhi variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja Karyawan Pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan. Dengan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh yang secara positif serta signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan, dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang mana diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi sebesar $0,029 < 0,05$ dan untuk t hitung sebesar $2,273 > 2,0129$, yang menyatakan semakin besar kompensasi yang diberikan dari pihak pemilik selaku pimpinan UKM Tenun menjadikan kinerja karyawan meningkat.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif serta signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t (parsial) yang mana memperoleh nilai dari signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional $0,000 < 0,05$ serta t hitung senilai $5,627 > 2,0129$ yang menyatakan semakin meningkat diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional oleh pemilik selaku pimpinan UKM Tenun maka meningkatnya kinerja yang ditimbulkan dari para karyawan.

3. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif serta signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan. Dengan ini dibuktikan dengan uji t (parsial) yang telah dilakukan oleh peneliti dengan memperoleh nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ untuk t hitung $2,443 > 2,0129$. Dengan ini dinyatakan semakin tinggi sikap yang timbul dari para karyawan maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan.
4. Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan, hal ini diperoleh dari hasil uji f hitung $27,356 > 2,81$ (f tabel) dan untuk nilai dari signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, serta untuk hasil Koefisien Determinasi sejumlah $0,617$ (61,7%).

B. Saran

Dari hasil analisa diatas yang dilakukan peneliti serta pembahasan yang telah disajikan, maka peneliti menyampaikan saran:

1. Pemilik selaku pimpinan UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan harus tetap memperhatikan kedisiplinannya dari karyawan serta melakukan pengawasan yang ketat terhadap hasil kerja dari karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja serta terus meningkatkan kinerjanya pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan agar produktifitas dari karyawan semakin naik dan tidak kalah saing





dengan UKM Tenun yang lain atau perusahaan yang sama-sama bergerak dibidang tenun.

2. Pemilik selaku pimpinan UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan harus tetap mempertahankan gaya kepemimpinan transformasionalnya serta memberikan dorongan yang positif kepada karyawan dan harus tetap memperhatikan mengenai kompensasi seperti upah, insentif, fasilitas, maupun tunjangan seperti THR yang diberikan kepada karyawan supaya tetap mempertahankan kinerjanya pada UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan sehingga tidak terjadi penurunan pada kinerja karyawan.
3. Untuk hal kinerja karyawan, pemilik selaku pimpinan UKM Tenun haru mengapresiasi kinerja karyawan saat ini, dengan adanya apresiasi dari pihak pemilik maka seorang karyawan akan selalu berusaha bekerja dengan optimal di UKM Tenun Desa Pakumbulan Kabupaten Pekalongan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2008. *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wibawa. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Bungin, M. Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M dan Robert Kenopaske dkk, 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latan, Hengky & Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.



- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nasution, S. 2012. *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawari. 2003. *Analisis Regresi Dengan Ms Excel 2007 Dan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: ANDI.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Saifudin, Azwar. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Bahar Agus Dan Abd Muhith. 2013. *Transformational Leadership*, cet. Ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



- Siregar, Sofyan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supomo, Bambang & Nur Indrianto. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Kedua*. Yogyakarta: BFEE UGM.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*, Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wardiah, Mia Lasmi. 2016. *Teori Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Yunarsih, Tjutju, dan Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta, Prenada Media Group.

B. Jurnal

- Abd. Jalil, Prayogi. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Candana Putra Nusantara*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 8. No. 01.
- Alwan, Habib Ibnu & Indi Djastuti. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Journal Of Management. Vol. 7. No. 4.
- Eka Tvam Vijaya, I Dewa Gede Ngurah & A.A. Ayu Sriathi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada*



- Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4. No. 7.*
- Ignatius, Jimmy dan Ike Luna Dianti dkk. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Dharma Busana Elok Singgasana. *Jurnal Eksekutif. Vol. 14. No. 2.*
- Komalasari, Yanti. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. VI. No. 2.*
- Kurniawan, M. Adistya Dwi dan Djamhur Hamid dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Pada PT Prudential Life Assurance. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 16. No. 1.*
- Magdalena, Corry dan Harmein dkk. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Human Falah. Vol. 3. No. 1.*
- Mudayana, Fansyuri Ilham dan Sri suryoko. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 5. No. 1.*
- Murtiningsih. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya. Vol. 17. No. 2.*
- Naibaho, Sisilia dan Lotje Kawet dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol. 16. No. 02.*
- Nainggolan, Nora Pitri. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia. Jurnal Akuntansi Bareleng. Vol. 2. No. 2.*
- Novitasari, Dwi dan Fidiaastuti. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen. Vol. 5. No. 1.*
- Purnawati, Eny dan Gede Suparta dkk. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Jurnal Ekonomi & Bisnis. Vol. 4. No. 2.*



- Putra, Andi Permana dan M. Hufron. 2017. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen. Vol. 5. No. 1.
- Qustolani, Asep. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansik. Vol. 4. No. 2.
- Rahayuningsih, Sri dan Nonik Maelani. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Pisma Garment Demak Jawa Tengah*. Jurnal Ekonomi. Vol. 3. No. 1.
- Septyan, Faris Bayu dan Mochammad Al Musadieq dkk. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 53. No. 1.
- Setiawan, Kadek Ary. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung*. Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5. No. 12.
- Waliam, Armansyah. 2017. *Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam*. Jurnal Bisnis. Vol. 5. No. 2.
- Yuniar, Elva. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPRD Di Kabuapten Lampung Tengah*. Jurnal Simplex. Vol. 2. No. 1.

C. Skripsi

- Andriana, Vina. 2017. Skripsi. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Iskandar Indah Printing Textile)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Cahyono, Budi Tri. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Arki Fashion Kabupaten Pekalongan*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Dermawan, Teguh. 2014. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Bober Café Bandung*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Fauziah, Fatimah. 2016. *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Inkabiz Indonesia)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Hidayatullah Jakarta.



Handayani, Didin. 2018. *Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karayawan Pada CV Maju Mapan Tulungagung*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Ikhsan, Miftakhul. 2017. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Marthen, Dany. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Batik Indah Rara Djonggrang)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Pakpahan, Rico. D. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Hampan Seaga)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Purwaningsih, Ririn. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Purwanto, Dimas Dwi. 2016. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Iskandar Indah Printing Tekstil Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sari, Putri Juwita. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kusumahadi Sentosa*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Setyawan, Fajar. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Primissima Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

D. Web

<https://www.repository.unej.ac.id>, diakses pada tanggal 3 September 2019 pukul 14:30.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

Nama : NUR AFIDAH
NIM : 2013116002
Tempat, Tgl Lahir : Batang, 12 Agustus 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Desa Sidorejo RT. 07 RW. 02 Kec. Warungasem
Kab. Batang

IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah : Nur Hendro
Nama Ibu : Suripah
Pekerjaan : Buruh
Alamat : Desa Sidorejo RT. 07 RW. 02 Kec. Warungasem
Kab. Batang

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Sidorejo 02 Tahun 2005 - 2010
2. MTs Wahid Hasyim Warungasem Tahun 2011 - 2013
3. SMA Negeri 1 Wonotunggal Tahun 2014 - 2016
4. IAIN Pekalongan Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Angkatan 2016

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan seperlunya.

Batang, 13 Oktober 2020



Nur Afidah
NIM. 2013116002





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
UNIT PERPUSTAKAAN

Jl. Kusuma bangsa No.9 Pekalongan. Telp.(0285) 412575 Faks (0285) 423418
Website : perpustakaan iain-pekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iain pekalongan. ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : NUR AFIDAH

NIM : 2013116002

Fakultas/Jurusan : **JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM TENUN
DESA PAKUMBULAN KABUPATEN PEKALONGAN**

beserta perangkat yang di perlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksekutif ini
Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan,
mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan
menampilkan/mempublikasikannya lewat internet atau media lain secara **fulltext** untuk
kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama
saya sebagai penulis/pencipta atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan
IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta
dalam karya ilmiah saya ini

Dengan demikian ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, November 2020



NUR AFIDAH
NIM. 2013116002

NB: Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam cd.

