

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT  
BAHTERA KOTA PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

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



Oleh:

**RIZA FAISHAL FALAH**  
**NIM. 2013113170**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT  
BAHTERA KOTA PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

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



Oleh:

**RIZA FAISHAL FALAH**  
**NIM. 2013113170**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2019**

**SURAT PERNYATAAN  
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Riza Faishal Falah**

NIM : **2013113170**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Bahtera Kota 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, 21 Maret 2019

Yang Menyatakan ..



Riza Faishal Falah

NIM. 2013113170



## NOTA PEMBIMBING

Ade Gunawan M.M  
GTS 1.F.25 Rt 08 Piyungan Bantul

Lamp. : 2 (dua) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi Sdra. Riza Faishal Falah

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

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudari:

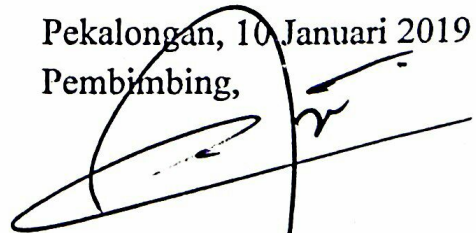
Nama : Riza Faishal Falah  
NIM : 2013113170  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Bahtera Kota Pekalongan”

dengan ini mohon agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

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

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 10 Januari 2019  
Pembimbing,



Ade Gunawan M.M  
NIP. 19810425 201503 1 002





KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Pahlawan, Kajen, Kabupaten Pekalongan. Telp. (0285) 412575 Fax. 423418

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : RIZA FAISHAL FALAH  
NIM : 2013113170  
Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT  
BAHTERA KOTA PEKALONGAN

Ujian diujikan pada hari Senin, 18 Maret 2019 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**Dewan Penguji**

**Penguji I**

**Muhammad Nasrullah M.Si.**  
NIP. 19801282006041003

**Penguji II**

**Agus Arwani M.Ag.**  
NIP. 197608072014121002

Pekalongan, 22 Maret 2019  
Disahkan oleh



**Dr. Shinta Dewi Rismawan, SH., M.H**  
NIP. 19750720199032001

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi 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 sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini 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 dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	sa	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Ž	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 bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
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:

جميلة امرأة      ditulis      *mar'atun jamīlah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة      ditulis      *Fātimah*

خاتمة      ditulis      *Khatimah*

4. *Syaddad* (*tasydid*, geminasi)

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

Contoh:

ربنا	Ditulis	<i>Rabbanā</i>
البر	Ditulis	<i>al-birr</i>

5. Kata Sandang (artikel)

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

Contoh:

الشمس	Ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	Ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السيدة	Ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh "huruf qamariyah" ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	Ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	Ditulis	<i>al-badī'</i>
الجلال	Ditulis	<i>al-jalāl</i>

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	<i>Umirtu</i>
شيء	Ditulis	<i>syai'un</i>





## PERSEMBAHAN

1. Untuk kedua orang tuaku meski terkesan cuak urusan pendidikan tp dengan ketulusan hatinya menginginkan anaknya memperoleh ilmu setinggi-tingginya dan tercapai cita-citanya. Terimakasih sudah membesarkan anakmu ini dengan penuh kasih sayang.
2. Untuk keluarga besar yang selalu mengharapkan kelulusan dan mengingatkanku untuk mempersiapkan diri menghadapi masa depan demi membahagiakan kedua orang tua dan orang-orang tersayang.
3. Untuk “seseorang” yang selalu mendukung dan mengarahkanku dalam segala hal untuk menjadi lebih baik. Semoga ini menjadi awal untuk sebuah hasil.
4. Untuk teman-teman terbaikku yang tergabung dalam grup “FAMILY ABC” terimakasih atas kebersamaan, keceriaan dan kedamaian yang tidak ternilai dengan apapun, semoga selalu terjaga dalam nuansa kekeluargaan yang tulus.
5. Untuk Bukemi dan pak Nasr yang sudah kuanggap orang tua sendiri, terimakasih sudah menyediakan waktu dan tempat terbaik atas segala sesuatu yang saya butuhkan selama perjuangan perkuliahan.
6. Untuk semua yang terlibat “TERIMAKASIH”



## Motto

“Jadilah seperti orang asing atau perantauan di dunia ini”

(HR. Al-Bukhori)

“Be Thankful For What You Have; You’ll End Up Having More. If You Concentrate On What You Don’t Have, You Will Never Enough, Ever Have Enough”

(Oprah Winfrey)





## ABSTRAK

**Faishal Falah, Riza. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing: Ade Gunawan, M.M.**

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan sebanyak 63 responden, sampel 54 dengan menggunakan rumus *slovin*. Penelitian ini menggunakan metode *random sampling*. Teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $2,197 > t$  tabel  $2,00856$  dan nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$  (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $4,072 > t$  tabel  $2,00856$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $2,527 > t$  tabel  $2,00856$  dan nilai signifikansi  $0,015 < 0,05$  (4) berdasarkan hasil uji  $F$  diketahui bahwa ketiga variabel independen yang diteliti secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan  $F$  hitung sebesar  $18,781 > F$  tabel  $2,79$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  (5) nilai *adjusted R square* sebesar  $0,502$  hal tersebut menunjukkan bahwa  $50,2\%$  variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar  $49,8\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan.**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum warohmatullohi wabarokatuh*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, memberikan kemudahan, kekuatan serta kelancaran, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan”.

Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan Skripsi tidak luput dari dukungan berbagai pihak, baik itu secara materil maupun moril, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedy Rohayana, M.Ag., selaku Rektor IAIN Pekalongan
2. Ibu Shinta Dewi Rismawati S.H, M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan
3. Bapak Agus Fakhrina, M.Si., selaku Ketua Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan
4. Bapak Ade Gunawan, M.M, selaku Pembimbing Skripsi dan Bapak Yusuf Nalim, M.Si selaku Wali Dosen yang telah bersedia meluangkan tenaga, waktu, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Pimpinan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.



6. Karyawan yang telah meluangkan waktu dari kesibukannya untuk dapat mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
7. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah banyak membantu serta memberikan semangat dan dorongan kepada penulis demi terselesaikannya Skripsi ini.

Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi semua, khususnya di bidang Ekonomi Syariah.

*Wassalamu'alaikum warohmatullohi wabarokatuh*

Pekalongan, Januari 2019

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>MOTTO</b> .....	ix
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b> .....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
a. Definisi Kinerja Karyawan .....	10
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2. Kepemimpinan.....	13
a. Pengertian Kepemimpinan .....	13
b. Jenis-jenis Kepemimpinan .....	13
c. Ciri-ciri Kepemimpinan .....	15
d. Indikator Kepemimpinan .....	17
3. Motivasi.....	17
a. Pengertian Motivasi .....	17
b. Metode Motivasi .....	18
c. Indikator Motivasi.....	19
4. Disiplin Kerja .....	20
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..	21
c. Tipe Kegiatan Pendisiplinan .....	21
d. Indikator Kedisiplinan.....	22
B. Tinjauan Pustaka .....	24
C. Kerangka Berpikir.....	31
D. Hipotesis.....	33



<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	35
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	35
1. Jenis Penelitian .....	35
2. Pendekatan Penelitian.....	35
B. <i>Setting</i> Penelitian.....	36
C. Variabel Penelitian .....	36
1. Variabel Independen.....	36
2. Variabel Dependen .....	36
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	38
1. Populasi .....	38
2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	38
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	39
1. Instrumen Penelitian .....	39
2. Teknik Pengumpulan Data Penelitian .....	40
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	41
1. Teknik Pengolahan Data.....	41
2. Analisis Data.....	42
a. Uji Instrumen .....	42
b. Uji Asumsi Klasik.....	43
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
4. Uji Hipotesis .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	49
A. Deskripsi Data.....	49
B. Analisis Data .....	51
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
2. Uji Asumsi Klasik .....	53
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
4. Uji Hipotesis.....	61
C. Pembahasan.....	64
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	69
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	75
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	76
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	105



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan...	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Umur .....	50
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendapatan Setiap Bulan .....	51
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	52
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.7	Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i> .....	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas Motivasi .....	56
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Glejser.....	59
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel 4.14	Hasil Uji t .....	62
Tabel 4.15	Hasil Uji F (ANOVA).....	63
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	64





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	31
Gambar 4.1	Hasil Uji Grafik Histogram .....	54
Gambar 4.2	Hasil Uji Grafik Normal <i>Probability Plot</i> .....	54
Gambar 4.3	Hasil Uji Grafik <i>Scatterplot</i> .....	59





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penelitian dari IAIN Pekalongan ke KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan .....	76
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian dari KSPPS BMT Bahtera ke IAIN Pekalongan .....	77
Lampiran 3	Data Karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan..	78
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian .....	80
Lampiran 5	Data Mentah Rekapitulasi Kuesioner .....	85
Lampiran 6	Data Mentah Uji Asumsi Klasik .....	89
Lampiran 7	Deskripsi Data.....	91
Lampiran 8	Uji Instrumen .....	93
Lampiran 9	Uji Asumsi Klasik.....	97
Lampiran 10	Uji Hipotesis .....	101
Lampiran 11	Tabel r .....	102
Lampiran 12	Tabel t .....	103
Lampiran 13	Tabel F .....	104

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.<sup>1</sup>

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

---

<sup>1</sup> Tien Utami, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT. Primissima di kabupaten Sleman D.I.Y.)", *skripsi*, (Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta, 2012), hlm. 1

Di Indonesia, banyak kasus PHK yang sering terjadi. Salah satunya dikutip dari Mayolus Fajar dalam artikelnya menjelaskan bahwa terdapat kasus PHK yang terjadi di daerah Bekasi pada tahun 2016 silam, dimana pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh melemahnya kinerja karyawan di beberapa perusahaan.<sup>2</sup> Permasalahan ketenagakerjaan seperti indisipliner dan kinerja karyawan yang kurang baik, serta adanya persoalan di internal perusahaan menjadi alasan dalam pemutusan kerja di Kabupaten Bekasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi tolak ukur paling penting dalam pengambilan sikap sebuah perusahaan apakah karyawan tersebut layak untuk dipertahankan atau justru dihilangkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi suatu organisasi. Kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati, dan disayangi oleh orang lain dan orang lain itu

---

<sup>2</sup> Mayolus Fajar, "PHK Karena Melemahnya Kinerja Karyawan", <https://megapolitan-antaranews-com.cdn.ampproject.org/v/s/megapolitan.antaranews.com/amp.berita/24361/phk-karena-melemahnya-kinerja-karyawan>.(diakses pada tanggal 2 september 2018).

bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atas kegiatan yang dikehendaki oleh seseorang tersebut.<sup>3</sup>

Motivasi juga merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.<sup>4</sup> Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan cenderung mudah putus asa dalam mengalami kegagalan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan motivasi karyawan, diantaranya tingginya beban kerja, kurangnya wewenang mengambil keputusan, imbalan yang kurang memadai, terjadinya diskriminasi antar karyawan, dan terjadinya konflik moral yang mengesampingkan prinsip pribadi. Oleh karena itu, tidak hanya karyawan secara pribadi yang harus berupaya bangkit memotivasi dirinya, pihak perusahaan juga perlu memberikan perhatian pada masalah tersebut.

Disiplin diartikan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Disiplin

---

<sup>3</sup> Tjutju Yuniarsih dan Swatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabet, 2013), hlm. 232.

<sup>4</sup> Regina Aditya Reza, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara)", *skripsi*, (Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010), hlm. 16.

karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang morosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.<sup>5</sup>Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Penelitian ini merupakan pengembangan atau modifikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Regina Aditya Reza dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>6</sup> Selain itu, penelitian yang dilakukan Gusli dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN Rayon Makassar Selatan” menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 86.

<sup>6</sup> Regina Aditya Reza, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara)”, *skripsi*, (Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010)

<sup>7</sup> Gusli, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan”, *skripsi*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, 2016)

Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Nita Apriliani dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan CV. Sahabat Klaten” menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>8</sup> Dengan adanya perbedaan penelitian yang beraneka ragam tersebut, maka perlu diadakan penelitian kembali.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan, didasarkan alasan bahwa KSPPS BMT Bahtera merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang tumbuh dan berkembang cukup pesat dan dapat bersaing di wilayah Kota Pekalongan. Didirikan mulai tahun 1995, hingga sekarang ada lima kantor cabang BMT Bahtera yang tersebar baik di Kota Pekalongan, Kabupaten Batang, hingga Kota Tegal. Perkembangan aset serta anggota yang dilayani pun terus meningkat di setiap tahunnya, berikut merupakan data perkembangan aset dalam lima tahun terakhir :

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Aset KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan**  
**Tahun 2014-2018**

No	Tahun	Jumlah Aset
1	2014	Rp 91.424.383.065,41
2	2015	Rp 102.644.513.134,73
3	2016	Rp 125.208.677.142,55
4	2017	Rp 157.272.323.077,54
5	2018	Rp 181.410.681.282,49

Sumber : Data internal KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan

<sup>8</sup> Nita Apriliani, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap KinerjaKaryawan CV. Sahabat Klaten”, *Naskah Publikasi*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamddiyah Surakarta,2015)

KSPPS BMT Bahtera selalu menerapkan kepemimpinan yang baik kepada setiap karyawannya dan selalu memperhatikan disiplin kerja untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan yang ada. Tentunya semua indikasi tersebut yang akan menghasilkan suatu pencapaian kinerja yang produktif, efektif dan efisien. Oleh karenanya, KSPPS BMT Bahtera ini penulis anggap sangat cocok untuk dijadikan penelitian.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan?



### C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.

### D. KEGUNAAN PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun secara praktis.

1. Secara akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi pembaca. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kerangka teoritis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan kinerja karyawan suatu perusahaan.

2. Secara praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan maupun lembaga keuangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia (SDM) secara lebih baik.

## E. SISTEMATIKA PENULISAN

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah yang mendasari pentingnya diadakan penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

### BAB II : KERANGKA TEORI

Bab ini berisi landasan teori, tinjauan pustaka, kerangka berpikir, serta hipotesis penelitian.

### BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, *setting* penelitian, variabel penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, serta teknik pengolahan dan analisis data.

### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang meliputi karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian, distribusi data, pengujian persyaratan analisis yang terdiri atas pengujian validitas dan

reliabilitas, pengujian asumsi klasik, pengukuran koefisien korelasi, pengukuran koefisien determinasi, dan pengukuran koefisien regresi serta pengujian hipotesis.

#### BAB V : PENUTUP

Berisi uraian tentang pokok-pokok kesimpulan dan saran-saran yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Tingkat signifikansi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah  $0,033 < 0,05$ , dan nilai  $t$  hitung  $2,197 > t$  tabel  $2,00856$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.
- 2) Tingkat signifikansi variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $t$  hitung  $4,072 > t$  tabel  $2,00856$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.
- 3) Tingkat signifikansi variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah  $0,015 < 0,05$ , dan nilai  $t$  hitung  $2,527 > t$  tabel  $2,00856$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.
- 4) Berdasarkan hasil uji F didapat  $F$  hitung sebesar  $18,781 > F$  tabel  $2,79$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari nilai probabilitas  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ )

dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi yaitu:  $Y = -0,729 + 0,350X_1 + 0,680X_2 + 0,434X_3$  berarti ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan.. Berdasarkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,502. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 50,2%, sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi Pihak KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan
  - a. Disarankan agar pimpinan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan, hendaknya terus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide ,saran dan kritiknya, serta mendukung karyawan dalam mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
  - b. Untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan, KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan perlu menciptakan suasana kerja yang harmonis karena suasana kerja yang harmonis akan mendorong

karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Suasana kerja yang harmonis dapat diciptakan melalui pembagian beban kerja yang seimbang antar karyawan, sehingga tidak ada kesenjangan antar karyawan. Suasana kerja yang harmonis juga dapat diciptakan melalui komunikasi yang baik.

- c. Untuk menciptakan meningkatkan sikap disiplin kerja, KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan perlu meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan adalah dengan memberikan informasi kepada karyawan tentang manfaat dan pentingnya mematuhi peraturan yang ada serta memberikan informasi kepada karyawan tentang resiko yang akan dihadapi oleh karyawan karena ketidakpatuhan mereka.
  - d. Untuk menciptakan meningkatkan kinerja karyawan, perlu menyatukan sasaran perusahaan dengan sasaran kinerja karyawan, merencanakan secara tepat dan jelas sasaran-sasaran yang harus dicapai oleh karyawan, serta memberikan dukungan kepada karyawan dalam bentuk menghargai setiap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.
2. Bagi Peneliti Berikutnya

Bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti dengan topik sejenis dengan variabel yang sama diharapkan untuk meneliti pada studi kasus yang berbeda. Selain itu, peneliti berikutnya juga disarankan untuk dapat



mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain seperti variabel gaji, budaya organisasi, lingkungan kerja atau variabel lain yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.





## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Atmaja, Lukas Setia. 2009. *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Ed. II. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fauzi, Muchammad. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif : Sebuah Pengantar*. Semarang: Walisongo Press.
- Gozhali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Cet. Ke-5. Semarang: BP Undip.
- Griffin. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Cet. Ke-6. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan xii. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nalim, Yusuf dan Salafudin. 2012. *Statistika Inferensial*. Pekalongan: STAIN Press.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. Edisi kedelapan. Jilid 2. Jakarta: Indeks.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual & SPSS*. Ed. I. Cet. II. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cet. Ke-4. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriyatno. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.



Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.

Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.

Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian: Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yuniarsih, Tjutju dan Swatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

#### **B. Hasil Penelitian / Skripsi / Jurnal**

Apriliani, Nita. 2015. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan CV.Sahabat Klaten)*. Naskah Publikasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Chrisnanda, Dody. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mas Sumbiri*. Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Falasifah. 2016. *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Minalana*. Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah. STAIN Pekalongan.

Gusli. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.

Potu, Aurelia. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 1. No. 4. Desember 2013. p. 1208-1218.

Ramhadani, Danang Setya. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar DIY*. Skripsi, Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2.*
- Shofausariroh. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan*. Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah. STAIN Pekalongan.
- Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). J@TI Undip. Vol VII. No 2. Mei 2012. p. 77-84.*
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk. (Regional Sales Manado)*. Jurnal Acta Diurna, Vol. III, No. 4.
- Tuliyabu, Yuliyana. 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Gorontalo*. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Gorontalo.
- Utami Tien. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Primissima di kabupaten Sleman D.I.Y.)*. skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.
- Wachidah. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Kantor Pelayanan Berbendaharaan Negara Pekalongan)*. Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah. STAIN Pekalongan.

### C. Internet

<https://megapolitan-antaranews-com.cdn.ampproject.org/v/s/megapolitan.antaranews.com/amp.berita/24361/phk-karena-melemahnya-kinerja-karyawan>.

**Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian dari IAIN Pekalongan ke KSPPS BMT Bahtera kota Pekalongan**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Kabupaten Pekalongan  
 Website: www.febi.iainpekalongan.ac.id Email: febi@iainpekalongan.ac.id

Nomor : 586/In.30/M.6/PP.00.9/07/2018  
 Lamp : -  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

26 Juli 2018

Kepada Yth,  
 Pimpinan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan  
 di-  
 Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa:

Nama : Riza Faishal Falah  
 NIM : 2013113170

adalah mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan. Mahasiswa Sebagaimana tersebut diatas akan melakukan penelitian di lembaga/wilayah yang Bapak/Ibu Pimpin guna keperluan menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan".

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon bantuan Bapak/Ibu mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan mengadakan riset guna penelitian skripsi tersebut. Demikian atas kebijaksanaan, izin dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*



A.n Dekan  
 Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Agus Fakhriana, M.S.I.  
 NIP. 197701232003121001



**Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian dari KSPPS BMT Bahtera ke IAIN  
Pekalongan**



**K.S.P.P.S  
BMT BAHTERA**

Kantor Pusat :  
Jl. Dr. Sutomo Mega Grosir MM Blok A.9-10 Pekalongan  
Telp. (0285) 423134 - 427122 Fax. (0285) 4416400

**SURAT KETERANGAN**

No. 294/Skt.B/BMT-B/I/2019

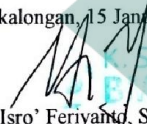
Menindak lanjuti surat permohonan izin penelitian No. 586/In.30/M.6/PP.00.9/07/2018, maka KSPPS BMT BAHTERA yang beralamat di Jl. Dr. Sutomo Mega Grosir MM Blok A.9-10 Pekalongan menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

N a m a : RIZA FAISHAL FALAH  
NIM : 2013113170  
Jurusan : Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN  
Pekalongan

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian di KSPPS BMT Bahtera cabang Pekalongan dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan**".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Pekalongan, 15 Januari 2019

  
**M Isro' Feriyanto, S.Pd**  
Personalia dan Humas

K.S.P.P.S  
BMT BAHTERA

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Data Pribadi

Nama : Riza Faishal Falah  
 NIM : 2013113170  
 Tempat, Tanggal Lahir : Batang, 2 Febuari 1994  
 Agama : Islam  
 Alamat : Jalan raya desa MasinRT 04 RW 02,  
 Kecamatan Warungasem, Kabupaten Batang

### B. Data Orang Tua

Nama Ayah : Berkah Karianto  
 Pekerjaan : Wartawan  
 Nama Ibu : Wiwin Retno Wulan  
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
 Alamat : Jalan raya desa Masin RT 04 RW 02,  
 Kecamatan Warungasem, Kabupaten Batang

### C. Riwayat Pendidikan

1. TK THOLABUDDIN Masin	Lulus tahun 2001
2. MI THOLABUDDIN Masin	Lulus tahun 2007
3. MTs THOLABUDDIN Masin	Lulus tahun 2010
4. MAN 3 PEKALONGAN	Lulus tahun 2013
5. IAIN PEKALONGAN	Lulus tahun 2019

Pekalongan, Maret 2019



Riza Faishal Falah

KEMENTERIAN AGAMA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 ext : 112 | Faks. (0285) 423418

Website : [perpustakaan.iainpekalongan.ac.id](http://perpustakaan.iainpekalongan.ac.id) | Email : [perpustakaan@iainpekalongan.ac.id](mailto:perpustakaan@iainpekalongan.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Riza Faishal Falah

NIM : 2013113170

Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah

E-mail address : Rizakenyot@gmail.com

No. Hp : 087889983848

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 (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
KSPPS BMT BAHTERA KOTA PEKALONGAN

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

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 26 MARET 2019



( Riza Faishal Falah )

nama terang dan tanda tangan penulis

Perpustakaan IAIN Pekalongan



INSTITUT  
AGAMA ISLAM  
NEGERI  
PEKALONGAN