



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Kopena Pekalongan)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**



Oleh :

**NUR LAILA**  
**2013111119**

**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 : **NUR LAILA**

NIM : **2013111119**

Judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi  
Kasus pada Kopena Pekalongan)**

menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan. 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, 9 Januari 2019

Yang menyatakan,



**NUR LAILA**  
NIM. 2013111119

## NOTA PEMBIMBING

**Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag.**  
Griya Tirto Indah Gg.2 No. 62 Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Nur Laila

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
c/q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
di-  
**PEKALONGAN**

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

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

Nama : **NUR LAILA**

NIM : **2013111119**

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kopena Pekalongan)**

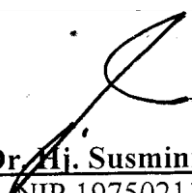
dengan ini saya mohon agar Skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

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

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pekalongan, Januari 2019

Pembimbing,



**Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag.**  
NIP.19750211199803200



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Pahlawan Kajen Pekalongan, Website: [www.febi.iainpekalongan.ac.id](http://www.febi.iainpekalongan.ac.id)

### PENGESAHAN

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

Nama : **NUR LAILA**

NIM : **2013111119**

Judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KOPENA PEKALONGAN**

telah diujikan pada hari Kamis tanggal 17 Januari 2019 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

**Dewan Penguji**

**Penguji I**

**Penguji II**

**Agus Fakhрина, M. S.I**  
NIP. 197701232003121001

**Kuat Ismanto, M.Ag**  
NIP. 197912052009121001

Pekalongan, 24 Januari 2019

Disahkan oleh Dekan,

**Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H.**

NIP. 19750220 199903 2 001

## 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 sistem 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 dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	Be
ت	ta	t	Te
ث	sa	ś	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	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	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ţ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	gain	g	Ge



Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
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	أى = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = 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:

رَبَّنَا ditulis *rabbānā*

الْبِرِّ 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	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rojulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

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	<i>al-qamar</i>
البديع	ditulis	<i>al-badi'</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

*Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.*

*Karya sederhana ini kupersembahkan kepada :*

- *Ayahanda Kastubi (alm) dan Ibu Darmo'ah tercinta yang telah menyangiku, membimbing dan mengarahkan ku serta mendo'akan ku.*
- *Suamiku tercinta Sujono dan anakku Najwa Aulia Maharani yang telah menyangiku, mendo'akan ku serta senantiasa menghiburku dikala letih.*
- *Bpk. Ahmad Rosyid, Msi selaku dosen wali, Ibu Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag. selaku dosen pembimbing beserta seluruh tenaga educate IAIN Pekalongan*
- *Sahabat-sahabatku Lilip, Iis, Aseh, dan Rahma dan semua teman-teman ku di Prodi Ekonomi Syariah angkatan 2011 yang telah banyak memberikan kenangan selama dibangku kuliah.*





## MOTTO

“ Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap ”.

(Al-Insyirah [94]: 6-8)





## ABSTRAK

**Laila, Nur.** 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kopena Pekalongan). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag.

Untuk mencapai tujuannya, organisasi tanpa terkecuali menerapkan prinsip-prinsip organisasi. Salah satu organisasi keuangan yang bertahan menghadapi krisis adalah koperasi. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Koperasi Pemuda Buana KOPENA sebagai salah satu Koperasi di Pekalongan tentunya tak lepas dari penerapan norma-norma atau aturan yang telah terencana dan terorganisir dengan baik. Mulai dari penerapan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Kopena Pekalongan dengan sampel karyawan yang berjumlah 58 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana data diperoleh dari hasil kuesioner dan buku-buku yang relevan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Dari hasil analisis data dengan uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja dengan nilai signifikansi 0,005, dan kompensasi dengan nilai signifikansi 0,001. Kemudian variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi dengan nilai signifikansi 0,067. Melalui uji f, menunjukkan secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,352, hal ini berarti 35,2% kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi. Sisanya ( $100\% - 35,2\% = 64,8\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

*Bismillahirrahmanirrahim*, Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kopena Pekalongan)**. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaatnya di *yaumul akhir* nanti, amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan waktu yang penulis miliki. Untuk itu mengharap segala pendapat, kritik dan saran yang bersifat membangun dalam skripsi ini.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang selalu mencintai hamba-Nya, memberikan kesehatan dan kemudahan sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar. Penulis sangat bersyukur atas segala nikmat yang telah Engkau berikan.
2. Kedua orang tuaku, Bapak Kastubi (alm) dan Ibu Darno'ah, yang senantiasa melimpahiku dengan doa dan bimbingan moril maupun material dari semenjak kecil hingga saat ini. Tidak ada yang lebih indah atas cinta dari kedua orang tua kepada anaknya. Terimakasih Bapak Ibu.
3. Suamiku, Sujono, yang selalu menemani dan membantu prosesnya skripsi ini, serta senantiasa melimpahiku dengan doa dan bimbingan moril maupun material.
4. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
5. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
6. Bapak Agus Fakhrina, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN.



7. Ibu Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
8. Bapak Ahmad Rosyid, S.E, M.S.I selaku Wali Dosen.
9. Ibu Rizki Ira Rahmawati, selaku Personalia Kopena Pekalongan yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian.
10. Ibu Ajeng, selaku CS Kopena Pekalongan yang juga telah memberi izin untuk melakukan penelitian dan telah bersedia menjadi narasumber penelitian.
11. Seluruh karyawan Kopena Pekalongan atas kerjasamanya.
12. Seluruh Dosen dan karyawan IAIN Pekalongan yang telah membantu penulis selama melakukan studi.
13. Teman-teman sekelas, Ekosy C Angkatan 2011. Ayesha, Aisah, Maya, Nunung, Ambar, Nila, Uyun, Diana, Iza, Ica, Lina, Ikha, Muna, Puput, Iis, Rahma, Lilip, Devi, Tya, Asih, Mila, Dilla, Rintan, Dyan, Ririn, Nadia, Renita, Hamam, Hamzah, Itok, Aap, Rizi, Iqbal, Abel, Ogi, Wildan, Lingga, Anas, Atta, Hanif, Royan, Owi, Harun, TaopdanNaficicir. Terimakasih telah menemani berjuang untuk memperjuangkan toga bersama-sama sejak semester 1 hingga semester akhir. Semoga Allah mempererat ukhuwah kita dan tetap mempererat tali silaturahmi kita. Sukses untuk kita semua. Amiiin.
14. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pekalongan, 9 Januari 2019

Penulis

**NUR LAILA**  
**NIM. 2013111119**



## 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> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A.Latar Belakang Masalah .....	1
B.Rumusan Masalah .....	5
C.Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b> .....	8
A.Landasan Teori.....	8
1. Motivasi Kerja.....	8
a.Pengertian Motivasi .....	8
b. Teori Motivasi .....	9
c.Faktor-faktor Motivasi.....	10
d.Indikator Motivasi .....	12
e. Tujuan dan Fungsi Motivasi .....	12



2. Disiplin Kerja .....	14
a. Pengertian Disiplin .....	14
b. Tipe Kegiatan Pendisiplinan.....	15
c. Indikator Disiplin.....	17
d. Faktor-faktor Disiplin.....	20
e. Pendekatan Disiplin .....	22
3. Kompensasi .....	24
a. Pengertian Kompensasi .....	24
b. Indikator Kompensasi.....	25
c. Tujuan Kompensasi .....	26
d. Metode Kompensasi .....	28
e. Sistem dan waktu Kompensasi .....	29
4. Kinerja .....	30
a. Pengertian Kinerja .....	30
b. Faktor-faktor Kinerja.....	32
c. Penilaian Kinerja .....	32
d. Tujuan Penilaian Kinerja.....	33
e. Indikator Kinerja.....	34
B. Tinjauan Pustaka .....	35
C. Kerangka Teori.....	43
D. Hipotesis.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	45
B. <i>Setting</i> Penelitian.....	45
C. Variabel Penelitian .....	46
1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X).....	46
2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y).....	47
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	54
1. Populasi .....	54
2. Sampel .....	54



3. Teknik Pengambilan Sampel.....	55
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian .....	56
1. Instrumen Penelitian.....	56
2. Teknik Pengumpulan Data Penelitian .....	57
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	58
1. Teknik Pengolahan Data.....	58
2. Analisis Data .....	60
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>67</b>
A. Deskripsi Data .....	67
B. Analisis Data .....	71
1. Uji Instrumen.....	71
a. Uji Validitas.....	71
b. Uji Reliabilitas .....	73
2. Uji Asumsi Klasik .....	76
a. Uji Normalitas .....	76
b. Uji Multikolinieritas .....	79
c. Uji Heteroskedastisitas .....	80
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
4. Uji Hipotesis.....	85
a. Uji T (Uji Parsial).....	85
b. Uji F (Uji Simultan).....	86
c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	87
C. Pembahasan.....	88
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>93</b>
A. Simpulan .....	93
B. Saran.....	94

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**





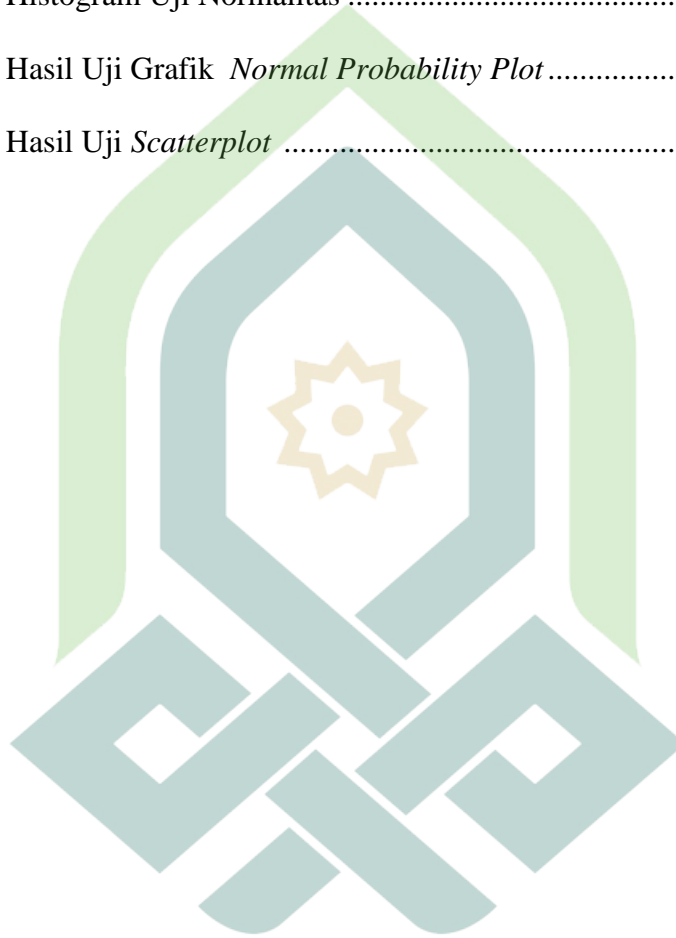
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	48
Tabel 3.2. Alternatif Jawaban dengan Skala Likert .....	58
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	69
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan .....	70
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Penghasilan Karyawan .....	71
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	72
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	72
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	73
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kinerja .....	73
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	74
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	74
Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi .....	75
Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja .....	75
Tabel 4.14. Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov</i> .....	78
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinieritas .....	79
Tabel 4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser) .....	82
Tabel 4.17. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	83
Tabel 4.18. Hasil Uji T .....	85
Tabel 4.19. Hasil Uji F .....	87
Tabel 4.20. Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	88



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir .....	43
Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas .....	77
Gambar 4.2. Hasil Uji Grafik <i>Normal Probability Plot</i> .....	77
Gambar 4.3. Hasil Uji <i>Scatterplot</i> .....	81





## DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Data Mentah Jawaban Responden

Surat Permohonan Izin Penelitian

Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

Foto Telah Melaksanakan Penelitian

Tabel Uji Reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Tabel Uji Reliabilitas Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Tabel Uji Reliabilitas Kompensasi ( $X_3$ )

Tabel Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Tabel Uji Validitas Kompensasi ( $X_3$ )

Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* Test

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji T (Parsial)

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel r Product Moment dengan Signifiansi 5%

Tabel T

Tabel F

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KOPENA Pekalongan. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya organisasi selalu memperhatikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi para karyawan.

KOPENA (Koperasi Pemuda Buana Pekalongan) merupakan badan usaha dalam bidang koperasi yang berdiri di kota Pekalongan sejak tahun 1993 yang bertempat di Jl. Hos Cokroaminoto No.77 Pekalongan.

Seiring perkembangannya, KOPENA mengalami pasang surut dalam perjalanannya hingga bisa berdiri sampai sekarang dan memiliki 13 cabang yakni, KOPENA cabang Pekalongan di Jl. Hos Cokroaminoto No.77 Pekalongan, KOPENA cabang Tirto di Jl. Pacar 149 Tirto Kab Pekalongan, KOPENA cabang Buaran di Jl. Urip Sumoharjo 260 Pekalongan, KOPENA cabang Kusuma Bangsa di Jl. Kusuma Bangsa No.59 Pekalongan, KOPENA cabang Kedungwuni di Jl. Raya Capgawen No.100 Kab Pekalongan, KOPENA cabang Bojong di Jl. Raya Rejosari Bojong Kab Pekalongan, KOPENA cabang Bandar di Jl. Raya Bandar komplek ruko Bandar Indah No.6 Batang, KOPENA cabang Comal di Jl. Stasiun No.34 Purwosari Comal Pemalang, KOPENA cabang Pemalang dan KOPENA cabang Batang. KOPENA Pekalongan mampu mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan munculnya koperasi-koperasi sejenis yang ada di kota Pekalongan. Hal ini dibuktikan dengan KOPENA Pekalongan memperoleh penghargaan sebagai Koperasi berprestasi terbaik tingkat Nasional pada tahun 1999 dan pada puncak Peringatan Hari Koperasi Nasional tahun 2009.<sup>1</sup>

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor motivasi dari perusahaan. Pemberian motivasi merupakan sesuatu yang mutlak diperlukan dalam kegiatan menjalankan usaha, dan bentuknya bermacam-macam tidak terbatas pada imbalan materi semata.

---

<sup>1</sup> <http://www.kopena.co.id//>

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan arahan.<sup>2</sup> Karyawan KOPENA mendapatkan bentuk motivasi, yaitu motivasi materiil dan imateriil. Motivasi materiil bentuknya berupa gaji, upah, bonus, tunjangan, dan insentif, sedangkan motivasi imateriil berbentuk seperti pelatihan pendidikan untuk karyawan berprestasi. Dan sebagai koperasai yang berbadan hukum syariah, pimpinan KOPENA tidak lupa memberikan motivasi religius untuk meningkatkan keimanan para karyawan seperti doa bersama yang dipimpin bergiliran setiap karyawan pada pagi hari setiap 15 menit sebelum jam kerja dimulai, dan pada satu bulan sekali diadakan paguyuban karyawan KOPENA untuk menambah erat rasa persaudaraan serta setiap hari lahir KOPENA selalu mengadakan bantuan sosial untuk warga tidak mampu dan santunan anak yatim piatu.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan

---

<sup>2</sup> I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.193.

mencapai hasil yang optimal.<sup>3</sup> Jadi disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.<sup>4</sup>

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik meneliti terhadap variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja dengan menggunakan data yang berbeda serta objek yang digunakan adalah KOPENA Pekalongan karena koperasi tersebut di anggap dapat menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik memilih judul dalam penelitian ini adalah **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Kopena Pekalongan).**

---

<sup>3</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2006), hlm.126.

<sup>4</sup> Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hlm. 118.



**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kopena Pekalongan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kopena Pekalongan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kopena Pekalongan?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kopena Pekalongan?

**C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta sebagai referensi tambahan untuk pengembangan ide-ide baru penelitian selanjutnya.

3. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Secara keseluruhan skripsi ini terdiri dari lima bab, dengan sistematika sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

## BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini berisi tentang Landasan Teori, Tinjauan Pustaka, Kerangka Berpikir, dan Hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, Setting Penelitian, Variabel Penelitian, Teknik Pengambilan Sampel Teknik Pengumpulan Data Penelitian, dan Teknik Analisis Data.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang Deskripsi Data, Analisis Data dan Pembahasan.

## BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

## BAB V PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi kerja (X1) diperoleh  $t_{hitung}$  (1,870) <  $t_{tabel}$  (2,004) dengan tingkat signifikansi  $0,067 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopena Pekalongan.
2. Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja (X2) diperoleh  $t_{hitung}$  (2,908) >  $t_{tabel}$  (2,004) dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopena Pekalongan.
3. Berdasarkan hasil uji t variabel kompensasi (X3) diperoleh  $t_{hitung}$  (3,703) >  $t_{tabel}$  (2,004) dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopena Pekalongan.
4. Berdasarkan hasil uji f, diperoleh  $f_{hitung}$  (11,303) >  $f_{tabel}$  (2,77) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Kopena Pekalongan.
5. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, memiliki *Adjusted R Square* sebesar 0,352. Hal ini berarti 35,2% kinerja karyawan (Y) yang dapat

dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Sisanya ( $100\% - 35,2\% = 64,8\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan yang diantaranya adalah keterbatasan sampel, dimana dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel saja yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sehingga penulis berharap untuk kedepannya kepada para peneliti yang berminat untuk meneliti dengan tema yang sama disarankan untuk melakukan beberapa hal berikut:

1. Menambah jumlah sampel agar hasil penelitian dapat lebih valid lagi.
2. Dalam penelitian ini, penulis terbatas pada waktu dan variabelnya, sehingga untuk memperoleh pembuktian yang kuat secara empiris perlu dilakukan replikasi beberapa kali masa yang akan datang dan di tempat yang berbeda maupun yang sama dengan menggunakan variabel sama ataupun variabel lainnya.
3. Menambahkan variabel independen (**X**) lain dalam hubungannya dengan kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah. Hal ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain di luar motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi. Agar lebih banyak variabel lain yang digunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. (2016). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja, terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Ekonomi. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.*
- Badrudin. (2014) *Dasar-dasar manajemen.* Bandung: Alfabeta
- Deni Dermawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy, S. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Edi, S. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Fathoni, A. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- <http://www.kopena.co.id>
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indriyani, S. (2016). Pengaruh etos kerja islam, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia cabang Pekalongan. *Skripsi. Jurusan Syariah Ekonomi Islam. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pekalongan.*
- Jusmaliani. (2011) *Pengelolaan sumber daya Insani.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang, M. (2011) *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Maulana, F. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.*
- Moeheriono. (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad. (2008). *Metode Penelitian Ekonomi Islam.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi Hadari, H. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif.* Yogyakarta: GMUP.
- Poltak, S. (2012) *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Riani, A. (2011) *Budaya Organisasi.* Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Refika Aditama.
- Sudermayanti. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Suyadi, P. (2012) *Manajemen Sumberdaya Manusia KEBIJAKAN KINERJA KARYAWAN Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia.* Yogyakarta: BPFE.
- Tani, H. (2014) *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta:BPFE-YOGYAKARTA.
- Tanto Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Skripsi. Program Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.*
- Ulinisak, U. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengelola KSPPS BMT AN-NAJAH Pekalongan. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Pekalongan*





- Utami, F. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Landh, Depok. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.*
- Zainudin, Masyuri. (2008). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.* Jakarta: Kencana.
- Suharsimi Arikunto, S. (1997). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : PT Rieka Cipta.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan.* Jakarta: Prenadamedia Group.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI 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 : 1107/In.30/J.IV.1/PP.00.9/12/2018  
Lamp : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

10 Desember 2018

Kepada Yth,  
Pimpinan KOPENA Kota Pekalongan  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa:

Nama : Nur Laila

NIM : 2013111119

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 Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Kopena 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





Nomor : 001 / Sekr / A / I / 2018  
Hal : SURAT KETERANGAN

Pekalongan, 02 Januari 2019

Kepada Yth.  
Bpk/ Ibu Ketua Jurusan Ekonomi  
Ub. Kaprodi S1 Ekonomi Syariah  
IAIN Pekalongan  
Di-  
PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadirat Allah SWT. kami Manajemen Koperasi Pemuda Buana ( KOPENA ) memberikan keterangan kepada mahasiswa yang tersebut di bawah ini yaitu :

Nama : Nur Laila  
Jurusan : S1 Ekonomi Syariah  
NIM : 2013111119

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian/Study Kasus di KOPENA Kota Pekalongan guna penyusunan Skripsi dengan judul "*Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Kopena Pekalongan*" Demikian Surat Keterangan ini disampaikan dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

*Wallahul Muwafieq Ila Aqwaamith Thorieq  
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Koperasi Pemuda Buana

"KOPENA"

Kota Pekalongan



Kantor Pusat : Gedung Kopena Lt. III Jl. HOS. Cokroaminoto No. 77 Pekalongan Telp/Fax. (0285) 436547  
Website : www.kopena.co.id email : kopena\_pkl@yahoo.com

Kantor Cabang : • Pekalongan Telp. (0285) 411504 • Buaran Telp. (0285) 4411206 • Tirta Telp. (0285) 437015 • Kedungwuni Telp. (0285) 4482575  
• Bandar Telp. (0285) 689668 • Comal Telp. (0285) 577862 • Bojong Telp. (0285) 4482859 • Kusuma Bangsa Telp. (0285) 4410881  
• Batang Telp. (0285) 391378 • Pemalang Telp. (0284) 324363 • Limpung Telp. (0285) 4468264 • Bantarbolang Telp. (0284) 3278755  
• Kuripan (Graha Al Baik) Telp. (0285) 4420525



## Lampiran 6

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. IDENTITAS PRIBADI

Nama Lengkap : Nur Laila  
Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 21 April 1993  
Alamat : Jl. Supriyadi No. 31 RT. 01  
RW. 05 Tirto, Pekalongan  
Riwayat Pendidikan :  
TK Mashitoh Pekalongan Lulus tahun 1999  
SD Negeri Tirto 03 Pekalongan Lulus tahun 2005  
SMP Muhammadiyah Pekalongan Lulus tahun 2008  
SMK Baitussalam Pekalongan Lulus tahun 2011  
IAIN Pekalongan Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam angkatan 2011.

#### B. DATA ORANG TUA

1. Ayah kandung  
Nama Lengkap : Kastubi (alm)  
Pekerjaan : -  
Agama : Islam  
Alamat : -
2. Ibu Kandung  
Nama Lengkap : Darno'ah  
Pekerjaan : Ibu rumah tangga  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Supriyadi No. 31 RT. 01  
RW. 05 Tirto, Pekalongan



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PEKALONGAN**

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 | Faks. (0285) 423418  
Website : [perpustakaan.stain-pekalongan.ac.id](http://perpustakaan.stain-pekalongan.ac.id) | Email : [perpustakaan@stain-pekalongan.ac.id](mailto:perpustakaan@stain-pekalongan.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : NUR LAILA  
NIM : 2013111119  
Fakultas / Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/ EKONOMI SYARIAH  
E-mail address : nurullaila033@gmail.com

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 MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Kopena 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, Februari 2019



**NUR LAILA**

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

