



**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN
KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI KOSPIN JASA PEKALONGAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

ANNA OKTAVIANI
NIM. 2013115408

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



**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN
KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI KOSPIN JASA PEKALONGAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

ANNA OKTAVIANI
NIM. 2013115408

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



SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Anna Oktaviani

NIM : 2013115408

Judul Skripsi : PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF
KOMPENSASI DAN KEADILAN PROSEDURAL
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KOSPIN JASA PEKALONGAN

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 24 Februari 2020

Yang Menyatakan



ANNA OKTAVIANI
NIM. 2013115408

NOTA PEMBIMBING

Dr. Hj. Susminingsih M.Ag

Griya Tirta Indah Gg. 2 No. 62

Kelurahan Tirta Kota Pekalongan

Lamp : 2 (dua) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

An. **Sdri. Anna Oktaviani**

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Pekalongan

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 : **ANNA OKTAVIANI**

NIM : **2013115408**

Judul : **“PENGARUH Keadilan Distributif
Kompensasi dan Keadilan Prosedural
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di
Kospin Jasa Pekalongan”**

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 7 Agustus 2019
Pembimbing


Dr. Hj. Susminingsih M.Ag
NIP. 197502111998032001





KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pahlawan, Rowolaku, Kajen Telpun 085728204134, Faksimili (0285) 423418
Website: febi.iainpekalongan.ac.id E-mail: febi@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

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

Nama : ANNA OKTAVIANI
NIM : 2013115408
Judul Skripsi : "PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF
KOMPENSASI DAN KEADILAN PROSEDURAL
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KOSPIN JASA PEKALONGAN"

Telah diujikan pada hari rabu tanggal 16 april 2020 dan dinyatakan LULUS serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dosen Penguji

Penguji I


Ali Amin Afandiar, M. Ag
NIP. 19740812 200501 1 002

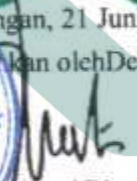
Penguji II


Ade Gunawan, MM
NIP. 19810425 201503 1 002

Pekalongan, 21 Juni 2020

Ditandatangani oleh Dekan,




Dr. H. Sholihah Dewi Rismawati, 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 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 dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	sa	S	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	S	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	D	de (dengan titik di bawah)



ط	ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	Z	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
= a	=	=
= i	= ai	=
= u	= au	=

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jam lah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *f timah*

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

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

Contoh:

ربنا ditulis *rabbān*



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*

الرجل ditulis *ar-rojulu*

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*

البديع ditulis *al-badi'*

الجلال ditulis *al-jal l*

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

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas nikmat, hidayah dan karunia-Nya. Teriring do'a dan rasa syukur, penulis mempersembahkan Skripsi ini sebagai tanda bukti dan cinta kasih sayang yang tulus kepada:

1. Ibu Tercinta Hj. Maghfiroh dan Bapakku H. Khaerul Budi yang senantiasa memberiku kasih sayang, perhatian, doa yang tiada henti dan tak pernah lelah memberikan dukungan, mendengarkan segala keluhan serta memberikan saran yang bermanfaat dan membangun semangat bagi saya.
2. Kakak tercinta Salahudin dan Hikmawati dan keponakanku tersayang Febby Ramadhani Wijaya, Naufal Afkar Wijaya dan Alfan Alfarizqi
3. Kepada Mas Kurnia Habibi, Amd Semoga engkau pilihan terbaik buatku dan masa depanku, Aamiin





MOTTO

**Keadilan bukan hanya perlu dijalankan, tetapi juga
dinyatakan dan tampak dijalankan.**

(Anna Oktaviani,2019)





ABSTRAK

Oktaviani, Anna. 2019. *Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kospin Jasa Pekalongan.*

Dosen Pembimbing: Dr. Hj. Susminingsih M.Ag

Suatu koperasi dapat berkembang dan maju jika kinerja karyawannya memenuhi kriteria, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi. Fokus masalah dalam penelitian ini adalah: 1) apakah keadilan distributif kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) apakah keadilan prosedural kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) apakah keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Yang disajikan secara kausal komparatif dan berobjek pada Kospin Jasa Pekalongan. Jumlah sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 150 responden dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan Skala *Likert*. Analisis yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Dengan menggunakan SPSS 24.

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi (X1) dan Keadilan Prosedural Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara bersama-sama (simultan) maupun sendiri-sendiri (parsial). Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah Keadilan Prosedural Kompensasi dengan nilai regresor (b) sebesar 0.468. dengan nilai R^2 sebesar 0.385 yang berarti bahwa pengaruh variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X1) dan Keadilan Prosedural Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 38,5%, sedangkan selebihnya 61,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Manajemen Kospin Jasa Pekalongan diharapkan lebih meningkatkan dalam memelihara keadilan distributif dan keadilan prosedural yang melibatkan seluruh karyawan. Sebagian besar karyawan sudah merasa menjadi bagian dari Perusahaan.

Kata kunci: Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah Swt, Tuhan semesta alam yang masih berkenan memberi kesempatan kepada penulis untuk terus belajar. Belajar untuk dapat mengenal diri penulis sendiri untuk apa diciptakan dan bertugas untuk apa didunia ini, melalui ilmu dan kisah-kisah orang yang mendahului kita. Shalawat dan salam senantiasa penulis lantunkan kepada nabi besar Muhammad Saw, beliaulah sang pencerah pembawa kebenaran di dunia dan panutan untuk umat.

Alhamdulillahirabbil 'alamin, inilah kata yang pantas penulis ucapkan, dengan penuh perjuangan akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Skripsi ini hanya sedikit berbicara tentang “Pengaruh label halal dan kode bpom terhadap keputusan pembelian kosmetik pada konsumen muslimah”. semoga dapat bermanfaat dan menambah wacana tentang label halal dan kode bpom terhadap keputusan pembelian kosmetik Menurut penulis, skripsi ini jauh dari kata layak apalagi sempurna. Harapan penulis, jika ada kekeliruan dan kekurangan dalam penulisan, penulis mohon untuk diperbaiki dan disempurnakan, sebab kesalahan tersebut murni kekurangan dari penulis.

Ucapan terima kasih terutama pihak Kospin Jasa yang telah bersedia membantu selama proses penelitian. Penulis juga sampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ade Dedi Rohayana, M.Ag., selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak M. Aris Safi'i, M.Ei selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Bisnis Islam IAIN PEKALONGAN
4. Bapak M. Aris Safi'i, M.Ei selaku sekretaris jurusan Fakultas ekonomi Bisnis dan Bisnis Islam IAIN PEKALONGAN
5. Bapak Ade Gunawan M.M selaku wali dosen yang telah mendampingi dari semester awal sampai dengan Lulus.



6. Ibu Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag selaku dosen pembimbing yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen IAIN Pekalongan, khususnya Jurusan Ekonomi Syariah yang telah memberikan ilmu pengetahuan.
8. Dosen Penguji 1 dan 2 yang telah melakukan pengujian serta memberikan kritik dan saran kepada penulis agar penulis mampu memaksimalkan Skripsi ini.
9. Kepada Bapak Ahmad Mursalin selaku Pembimbing saya di Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pekalongan Pusat yang telah banyak membantu saya untuk penelitian sampai terselesaikannya skripsi.
10. Kepada Riza, Nadia, Ayuma, Mas Ryan, Ricky, Husni, Emon, Mas Edi, Fahmi, Linda Oktaviani keluarga Cemara dan Ciwi-ciwi Sukses dan Selalu Kompak

Semoga amal baik yang diberikan kepada penulis mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis sudah berusaha dengan segala kemampuan agar dapat menyelesaikan sebaik mungkin. Namun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mohon kritik dan saran untuk skripsi ini.

Pekalongan, 22 Oktober 2019

Penulis


ANNA OKTAMIANI
NIM. 2013115408



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	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	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II KERANGKA TEORI	10
A. Landasan Teori	10
1. Label Halal	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan	12
c. Indikator Kinerja Karyawan	12



2. Keadilan Distributif.....	13
a. Pengertian Keadilan Distributif.....	13
b. Prinsip Dasar Mengenai Keadilan Distributif	14
c. Prinsip Yang Diterapkan Keadilan Distributif	15
d. Komponen Keadilan Distributif.....	15
e. Indikator Keadilan Distributif	16
3. Keadilan Prosedural	16
a. Pengertian Keadilan Prosedural	16
b. Model Keadilan Prosedural.....	18
c. Komponen Keadilan Prosedural.....	19
d. Indikator Keadilan Prosedural.....	19
4. Kompensasi	20
a. Pengertian Kompensasi	20
b. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	21
c. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	23
B. Tinjauan Pustaka	25
C. Kerangka Berpikir.....	30
D. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	32
B. Waktu dan tempat penelitian.....	33
C. Variabel penelitian	33
D. Definisi Operasional variabel	37
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	39
F. Sumber Data.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	41



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Deskripsi Data.....	49
B. Analisis Data.....	61
C. Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP	77
A. Simpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tinjauan Pustaka	25
Tabel 3.1	Devinisi Operasional Variabel	35
Tabel 3.2	Jumlah Populasi.....	38
Tabel 3.3	Tabel Keterangan Skor Skala Likert	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.4	Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.5	Hasil Tanggapan Responden Variabel Keadilan Distributif Kompensasi	59
Tabel 4.6	Hasil Tanggapan Responden Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi	60
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Keadilan Distributif Kompensasi	62
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Keadilan Prosedural Kompensasi.....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	63
Tabel 4.11	Hasil uji One-Sample Kolmogorov Smienov.....	65
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolonieritas.....	66
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas (UjiGledser)	68
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.15	Hasil Uji t	70
Tabel 4.16	Hasil Uji F (ANOVA).....	71
Tabel 4.17	KoefisienDeterminasi.....	72





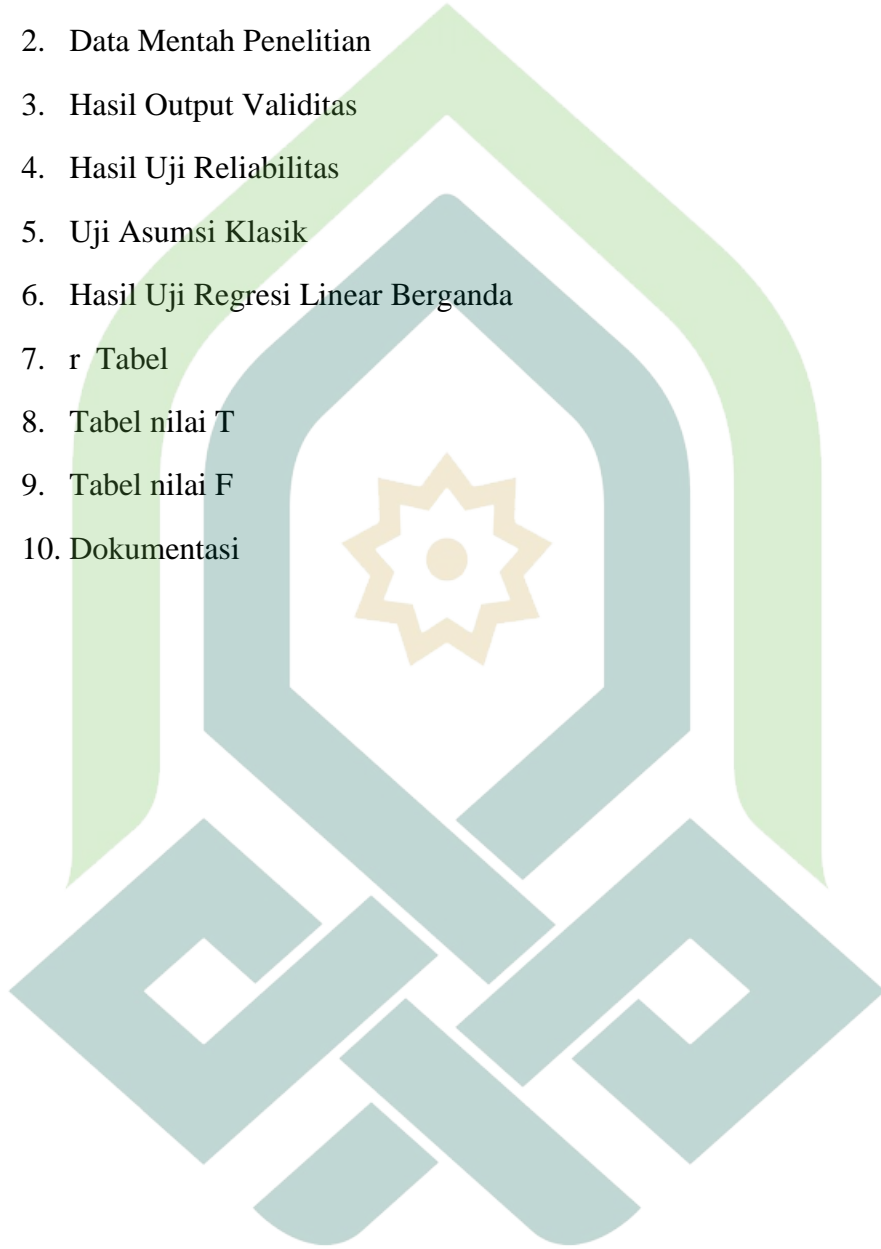
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 4.1 Grafik hasil uji normalitas data.....	64
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Data Mentah Penelitian
3. Hasil Output Validitas
4. Hasil Uji Reliabilitas
5. Uji Asumsi Klasik
6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
7. r Tabel
8. Tabel nilai T
9. Tabel nilai F
10. Dokumentasi





BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Koperasi adalah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh para anggotanya untuk memenuhi kepentingan bersama dibidang ekonomi. Koperasi Simpan Pinjam Jasa didirikan oleh para pengusaha kecil dan menengah pada dekade 1970-an yang memberi solusi dalam mengatasi kesulitan untuk mendapatkan bantuan permodalan karena pada umumnya mereka mengelola usahanya secara tradisional. Koperasi ini dibentuk atas keprihatinan terhadap pengusaha dan pedagang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut di kembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.¹ Salah satu untuk meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan adanya kinerja karyawan yang memenuhi kriteria untuk dapat memajukan suatu organisasi itu sendiri.

¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PTRemaja Rosdakarya, 2017), hlm.2.



Menurut Pabundu dalam buku Dr. Muhammad Busro kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu.² Menurut Rivai& Basri dalam Yulinda dan Rozzyana kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.³ Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan dalam berbagai bidang. Peran karyawan dalam setiap usaha merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengolah sumber daya manusia yaitu karyawan sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Bentuk dari keseimbangan perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah salah satunya dengan cara memberikan motivasi kepada semua karyawan yang bekerja di perusahaan. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah adanya salah satunya berbentuk keadilan organisasional yang diberikan perusahaan. Sangat penting bagi perusahaan memberikan motivasi kinerja kepada karyawan dalam berbagai bidang sesuai dengan porsi kerja masing-masing karyawan.

²Muhammad Busro, “*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cet. Ke-1, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 88.

³Yulinda dan Rozzyana, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Batam: Journal Of AppliedManagerialAccounting, No. 1, Vol. 2, Maret, 2018), hlm. 28.



Penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan sangat penting dilakukan khususnya pada perusahaan jasa perbankan atau koperasi jasa keuangan, dalam hal ini pada Kospin Jasa cabang Pekalongan. Kospin Jasa di Pekalongan telah mempunyai ketentuan dan aturan yang ditetapkan dalam penilaian kinerja yang dirasa adil oleh karyawan. Para pelaksana penilaian kinerja yaitu para pimpinan maupun bidang sumber daya manusia belum dapat menjalankan proses tersebut sesuai dengan harapan karyawan. Proses yang dilaksanakan dalam penilaian kinerja belum menyeluruh dalam menerima masukan-masukan dari berbagai karyawan sehingga menghasilkan penilaian kinerja diluar harapan karyawan. Dengan proses dan hasil yang dirasa adil bagi karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa puas serta menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Namun sebaliknya, apabila karyawan merasakan ketidakadilan dalam hasil penilaian kinerja maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak dijalankan dengan baik. Keadilan dalam proses penilaian kinerja merupakan salah satu unsur penting bagi kepuasan karyawan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan, antara lain: kompensasi, stress kerja, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan masih banyak hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang lainnya. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya akan difokuskan pada dua variabel bebas yaitu keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi.

Terpenuhinya keadilan yang diciptakan perusahaan ataupun instansi secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja karyawan, tercermin pada sikap positif yang karyawan berikan terhadap pekerjaannya dengan melaksanakan tanggung jawab secara baik. Kepuasan dalam diri masing-masing karyawan dapat ditumbuhkan oleh perusahaan ataupun instansi dengan cara menerapkan keadilan prosedural sebaik mungkin. Kepuasan karyawan terhadap perusahaan ataupun instansi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Kepuasan karyawan terhadap perusahaan ataupun instansi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja.⁴

Menurut Thahjono Keadilan distributif adalah keadilan yang berkaitan dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk menentukan alokasi sumber daya tersebut.⁵ Keadilan jenis ini menyangkut masalah persepsi seseorang terhadap adil tidaknya hasil yang akan mereka terima. Secara spesifik aspek struktural keadilan distributif dapat dicapai dengan memenuhi norma atau aturan, equality dan equity.⁶ Kospin Jasa Pekalongan selalu berusaha memenuhi norma dan aturan, equality dan equity juga sangat

⁴MiminNurAisyah, *Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening*, (Yogyakarta: Jurnal Nominal Universitas Negeri Yogyakarta Vol. V No. 1, 2016), hlm.89.

⁵Tjahjono, H.K, *Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Karyawan Swasta*, (Yogyakarta: Jurnal Universitas Paramidina, No. 2, Vol. 11, Agustus, 2014), hlm. 1097.

⁶Ade Gunawan, *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Penilaian Kinerja pada Kepuasan Karyawan BPR Syariah di Yogyakarta*, (Yogyakarta: Jurnal Manajemen Dahwah, No. 1, Vol. 3, Januari-Juni, 2017), hlm. 53.



diperhatikan supaya para karyawan merasa perusahaan berlaku adil, baik perusahaan maupun karyawan sama-sama tidak ada yang merasa di rugikan. Karyawan akan merasa puas jika perusahaan adil atas kompensasi yang diberikan perusahaan. Dan perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Keadilan prosedural ialah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat dalam didalamnya.⁷Keadilan Prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan.⁸ Keadilan prosedural kompensasi dapat diartikan sebagai persepsi keadilan tentang kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam memberikan kompensasi.

Selain variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan ada juga kompensasi. Menurut Tjahjono kompensasi adalah salah satu praktik penting pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan erat dengan kinerja.⁹Kompensasi merupakan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan.

Penelitian-penelitian dari Siti Hidayati & Haryani dan Sulaefi bertujuan untuk mengetahui apakah faktor variabel Keadilan Distributif Kompensasi dan

⁷Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, *Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan*, (Jakarta: Jurnal Psikologi, NO. 2, Vol. 3, desember, 2005), hlm. 115.

⁸Dwi Penny Hasmarini dan Ahyar Yuniawan, *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif*, (Semarang: Jurnal Bisnis Strategi, No. 1, Vol. 17, Juli, 2008), hlm. 101.

⁹Sulaefi, *Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat*, (Tegal: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, No. 1 Vol. 6, 2017) hlm. 19.



Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial.

Dari variabel-variabel dan berita diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya adalah keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi. Maka dipenelitian ini maka akan meneliti seberapa jauh variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kospin Jasa Pekalongan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keadilan distributif kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah keadilan prosedural kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?



C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja karyawan di kospin jasa pekalongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja karyawan di kospin jasa pekalongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja karyawan di kospin jasa pekalongan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Dapat dijadikan bahan pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Pihak Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk senantiasa berlaku adil terhadap karyawannya yang akan berdampak pada kinerja karyawan di Kospin Jasa Pekalongan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian sejenis dalam mengembangkan pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan keilmuan serta pengalaman dalam menganalisis permasalahan khususnya dibidang sumber daya manusia. Selain itu sebagai dasar perbandingan teori yang dapat diterapkan untuk menganalisis permasalahan yang diteliti.

E. Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kospin Jasa Pekalongan, maka agar penulisan skripsi ini dapat tersusun dengan baik, sistematis serta mudah dipahami, maka sistematika yang digunakan dalam penelitian ini dibagi dalam lima bab, antara lain sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan 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, populasi, sample dan teknik pengambilan sample, instrumen dan teknik pengumpulan data penelitian serta teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan terkait bagaimana deskripsi data, dan pembahasan mengenai keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja karyawan di kospin jasa pekalongan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari berbagai temuan dan saran penulis.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Keadilan Distributif Kompensasi (X1) dan Keadilan Prosedural Kompensasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil Pengujian uji t diperoleh sebagai berikut:
 - a. Keadilan Distributif Kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tingkat signifikansi variabel keadilan distributif kompensasi (X1) adalah $0,000 < 0,05$ (signifikan pada delta 5%) dan nilai t hitung $6,554 > t$ tabel $1,976$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
 - b. Keadilan Prosedural Kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tingkat signifikansi variabel keadilan prosedural kompensasi (X2) adalah $0,005 < 0,05$ (signifikan pada delta 5%) dan nilai t hitung $2,840 > t$ tabel $1,976$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
3. Secara simultan atau bersama- sama ada pengaruh antara variabel independen yaitu keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$.
4. Berdasarkan perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda diketahui bahwa variabel keadilan distributif kompensasi merupakan variabel yang besar

pengaruhnya atau paling dominan dibanding dengan variabel lain dengan nilai regresi (b) sebesar 0,463.

5. Berdasarkan nilai adjusted R square sebesar 0,385. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Keadilan Distributif Kompensasi (X1) dan Keadilan Prosedural Kompensasi (X2), sebesar 38,5%, sedangkan sisanya sebesar 61,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

B. Saran

1. Manajemen Kospin Jasa Pekalongan perlu menyakinkan kepada seluruh karyawan bahwa sistem distribusi imbalan yang diterapkan telah berdasarkan asas kontribusi yang menghargai karyawan berdasarkan kontribusi yang diberikan. Sistem imbalan yang perlu disosialisasikan kembali dan digunakan sebagai alat motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Manajemen Kospin Jasa diharapkan lebih meningkatkan komunikasi atasan dengan karyawan dengan menggunakan kata-kata sopan dan tidak menyinggung perasaan seseorang dalam proses pelaksanaan pekerjaan mereka.
3. Manajemen Kospin Jasa Pekalongan diharapkan lebih meningkatkan dalam memelihara keadilan distributif dan keadilan prosedural yang melibatkan seluruh karyawan, karena sebagian besar karyawan sudah merasa menjadi bagian dari Perusahaan. Dan dalam pelaksanaan seluruh keputusan dilakukan dengan konsisten kepada seluruh karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet Ke-14, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajagrafindo Perkasa
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Erlangga
- Bernadus Nugroho, Dkk. 2012. *Metode Kuantitatif Pendekatan Pengambilan Keputusan Untuk Ilmu Sosial Dan Bisnis*, Jakarta: Salemba Humanika
- Dwi Priyanto. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta:Mediakom
- Dwi Susilo. 2015. *Mengolah Data Statistik dengan IBM SPSS & IBM AMOS*, Cet. Ke-1, Pekalongan: Universitas Pekalongan Pers
- Hengky Latan dan SelvaTemalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Melia Nur Indah S. 2010. *Statistik Deskriptif dan Induktif*, Edisi 1, Cet. 1 Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mudjarad Kuncoro. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet, Ke-1, Jakarta: Prenadamedia Group
- Mustafa Zainal. 2009 *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*, Graha Ilmu
- Nur Indrianto dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Cet Ke-6, Yogyakarta: BPFE
- Purbayu Budi Dkk. 2005. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel Dan SPSS*, Yogyakarta:Andi Offset





Siti Nurhayati. 2012. *Metodologi Penelitian Praktis Edisi Kedua*, Pekalongan: Unikal Pers

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan D & R*, Bandung: Alfabeta

Syofian Siregar. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Perhitungan SPSS Versi 17*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Tukiran Tanitreja dan Hidayati Mustafidah. 2012. *Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*, Cet. Ke-2, Bandung: Alfabeta

B. Jurnal

Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.

Bawono, A. D. B. 2008. Keadilan Prosedural Dalam Hubungan Antara Budgetary Goal Characteristics Dan Kinerja Manajerial Pejabat Pemerintah.

Budiarto, Y., Wardani, R. P., & Esa, D. F. P. U. I. (2005). Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X). *Jurnal Psikologi*, 3(2), 109-126.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.

Dewi, I. A., & Sudibya, I. G. (2006). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 3821-3848.

Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.

Gunawan, A., & Nurmadiansyah, hM. T. (2017). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Penilaian Kinerja Pada Kepuasan Karyawan Bpr Syariah Di Yogyakarta. *Jurnal MD*, 3(1), 51-64.



- Hidayah, S. (2014). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 20(35).
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27-36.
- Husada, M. Y. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawann Pada Pabrik Gula Rendeng Kudus..
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Kistyanto, F. A. F. A. Pengaruh Persepsi Keadilan Distributif pada Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Penilaian Kinerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 5(1), 1-23.
- Krisnayanti, G. A., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Lestari). *E-Jurnal Manajemen*, 4(9).
- Lewis, R. P. (2013). Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional Kompensasi dan Komitmen Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1-13.
- Majid, J. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo.
- Mandasari, W. Upaya Peningkatan Kinerja Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan.
- Margaretha, M., & Santosa, T. E. C. (2014). Keadilan prosedural dan keadilan distributif sebagai prediktor employee engagement. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 12(1).
- Palup, M. (2014). Pengaruh keadilan distributif karir dan keadilan prosedural karir terhadap perilaku retaliasi karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan kepuasan karir sebagai variabel pemediasian. *Jurnal Universitas Paramadina*, 11(2), 1095-1111.
- Pramunidya, R. S. (2015). *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Keadilan Temporal, dan Keadilan*



Spatial terhadap Komitmen Karyawan di Evertree Wear Cloth (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Maranatha).

Riana, N., Fajri, K., & Alsyauami, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tourism Scientific*, 2.

Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD. H. RM. SOESELO di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 6(1), 18-29.

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 145-154.

Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26-40.

Tjahjono, H. K. (2007). Validasi item-item keadilan distributif dan keadilan prosedural: Aplikasi structural equation modeling (SEM) dengan confirmatory factor analysis (CFA). *Jurnal Akuntansi & Manajemen*.

Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.

Yuniawam, A. (2008). Pengaruh keadilan prosedural dan distributif terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif. *Jurnal bisnis strategi*, 17(1).

Yunita, N. K. L., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5).



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama Lengkap : Anna Oktaviani
Nim : 2013115408
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 22 Oktober 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. H. Ismail rt.04 rw.02 Mulyorejo, Tirta
Pekalongan

Identitas Orang Tua

Nama Ayah : H. Khaerul Budi
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Hj. Maghfiroh
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Agama : Islam
Alamat : Jl. H. Ismail rt.04 rw.2 Mulyorejo, Tirta
Pekalongan

Riwayat Pendidikan

1. TK PGRI Mulyorejo Lulusan Tahun 2002
2. SDN Mulyorejo Lulusan Tahun 2008
3. SMPN 01 Tirta Lulusan Tahun 2011
4. SMKN 01 Pekalongan Lulusan Tahun 2014
5. IAIN Pekalongan Angkatan 2015

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

Pekalongan, 18 Desember 2019
yang membuat

Anna Oktaviani
NIM. 2013115408



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.iaimpekalongan.ac.id Email : perpustakaan@iaimpekalongan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : ANNA OKTAVIANI
NIM : 2013115408
Jurusan : FEBI/ S1 EKONOMI SYARIAH
E-mail address : annaokta79@gmail.com
No. Hp : 082243370484

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 :

**PENERAPAN PRINSIP KEHATI-HATIAN DALAM PEMBIAYAAN DI
KOSPINMU SURYA MENTARI KARANGANYAR 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, 25 Juni 2020



ANNA OKTAVIANI
NIM. 2013115408

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