



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Sukorejo Indah Textile Batang)**

SKRIPSI

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

Oleh:

RINA RIFATUL HAVIAH
NIM. 2013116316

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



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Sukorejo Indah Textile Batang)**

SKRIPSI

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



Oleh:

RINA RIFATUL HAVIAH
NIM. 2013116316

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

SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rina Rifatul Haviah

NIM : 2013116316

Jurusan : Ekonomi Syariah



Menyatakan bahwa karya ilmiah/skripsi yang berjudul “ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Sukorejo Indah Textile Batang)” adalah benar-benar karya ilmiah sendiri, kecuali dalam kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 02 November 2020



RINA RIFATUL HAVIAH
NIM. 2013116316

NOTA PEMBIMBING

M. Aris Safi'i, M.E.I

Perum Prisma Garden Residence, Tirto, Pekalongan Barat

Lamp : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Rina Rifatul Haviah

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 Saudari:

Nama : Rina Rifatul Haviah

NIM : 2013116316

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : **A N A L I S I S** PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi kasus pada PT SUKOREJO
INDAH TEXTILE BATANG)

Dengan ini 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, 17 Maret 2020
Pembimbing,



M. Aris Safi'i, M.E.I
19851012 201503 1 004





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Pahlawan No. 52 Rowolaku, Kajen Pekalongan Jawa Tengah 51161

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudara:

Nama : **RINA RIFATUL HAVIAH**
NIM : **2013116316**
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT SUKOREJO INDAH TEXTILE BATANG)**

Telah diujikan pada Selasa, 17 November 2020 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

Dra Rat Stiawan, M. Si
NIP. 198301182015031001

Penguji II

Happy Sista Levy, BLM
NIP. 199310142018012003



Pekalongan, 23 November 2020
Disahkan oleh Dekan,


Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H
NIP. 197502201999032001





PEDOMAN TRANSLITERASI

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 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	Sas	ś	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je



ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ḏ	zet (dengan titik dibawah)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
سین	Syin	Sy	esdan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengantitikdibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengantitikdibawah)
ع	„ain	„	koma terbalik (diatas)
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. Vocal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
ا = a		ا = ā
إ = i	يا = ai	يَا = ī
و = u	وا = au	وا = ū

3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

تَلْمِيخَةٌ

ditulis

marṣatun jamīlah

Ta Marbutah mati dilambangkan

dengan /h/ Contoh :

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

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

Contoh:

رَبِّ	ditulis	<i>rabbānā</i>
رَبِّ	ditulis	<i>al-birr</i>

فَاطِمَةٌ

ditulis

fātimah





5. Kata sandang (artikel)

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

Contoh:

س مثلاً	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
ل جرلاً	ditulis	<i>ar-rajulu</i>
ة ديسلاً	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

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

Contoh:

ر مقلاً	ditulis	<i>al-qamar</i>
ع بدبلاً	ditulis	<i>al-badī'</i>
ل لاجلاً	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:

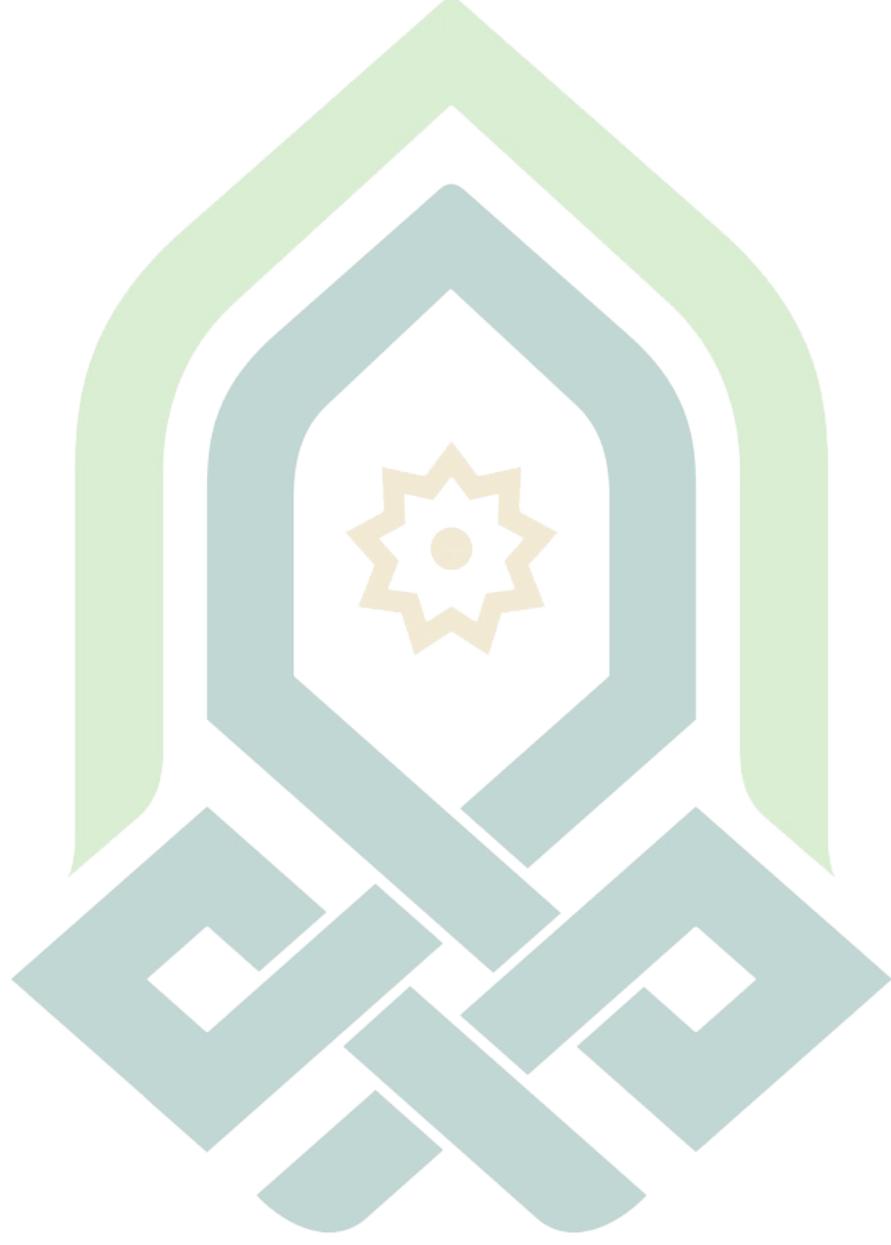
ترما	ditulis	<i>umirtu</i>
عئثء	ditulis	<i>Syai€un</i>



Perpustakaan IAIN Pekalongan



Perpustakaan IAIN Pekalongan





PERSEMBAHAN

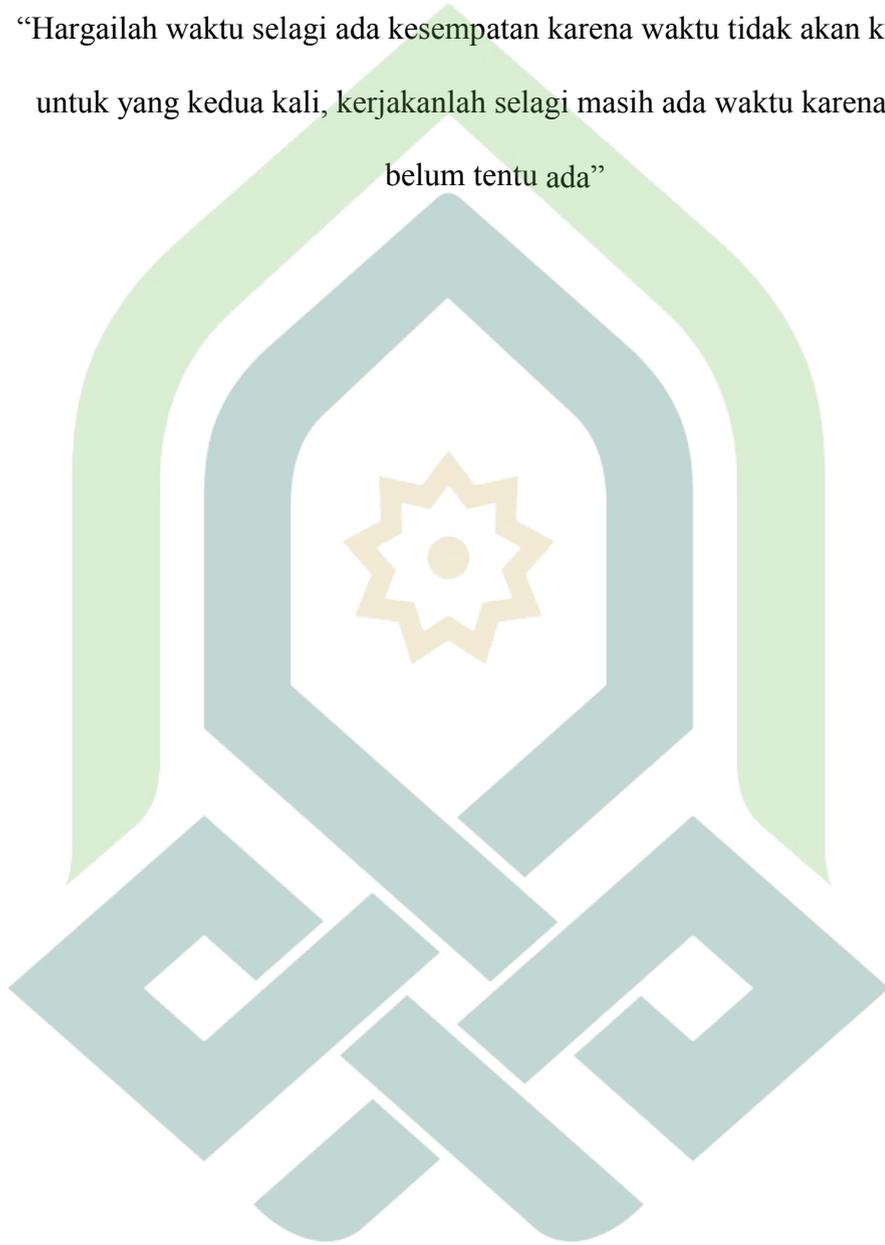
Persembahan yang tertinggi hanyalah kepada Allah AWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kemudahan dan kelancaran dalam setiap langkahku. Untuk orang-orang yang sangat berarti dalam hidupku, karya kecil ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua, ayah tercinta Bapak Muh Mahmudi dan Ibu tercinta Nasiyah, yang selalu mendoakan dan memotivasi anak-anaknya, semoga menjadi anak-anak yang shalih shalihah serta sukses di dunia dan akhirat, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan serta kebarokahan dalam hidup dan kasih sayangnya kepada orang tua saya.
2. Adikku Farida Natasya Fitri yang telah memberikan doa, semangat dan dukungannya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada support system Sigit Adi Sasongko
4. Sahabat terbaik satu jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2016 yang selalu memberikan motivasi, semangat dan dukungan terutama Umi Salamah, Salmia Nuriana, Amalia Zahrotunisa, Siti Fatimatuz Zahro dan Farah Adibah terimakasih telah menjadi temanku selama kuliah.
5. Kepada teman-teman Ekosy I angkatan 2016 yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
6. Kepada Sri Irnaini Aqnah, Amin Nudin, Rika Aryani, Nurul Hidayah, terimakasih telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini
7. Almamater tercinta IAIN Pekalongan.



MOTTO

“Hargailah waktu selagi ada kesempatan karena waktu tidak akan kembali
untuk yang kedua kali, kerjakanlah selagi masih ada waktu karena esok
belum tentu ada”





ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukorintex Batang. Objek penelitian ini yaitu para karyawan PT Sukorintex Batang.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan / *Field Research*, pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan sampel berjumlah 96 responden. Responden dalam penelitian ini yaitu para karyawan PT Sukorintex Batang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Iregresi linier berganda.

Berdasarkan uji T diperoleh t_{tabel} (1,198636). Adapun variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja dengan t_{hitung} 2,135, variabel beban kerja dengan t_{hitung} 7,976, dan variabel disiplin kerja dengan t_{hitung} 2,104. Kemudian variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel gaya kepemimpinan dengan t_{hitung} -1,310. Melalui uji F, menunjukkan secara simultan keempat variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F_{hitung} 62,671 > F_{tabel} 2,47. Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh *adjusted R square* sebesar 0,722.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Sukorejo Indah Textile Batang)” yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini, penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. 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 IAIN Pekalongan.
3. Bapak M. Aris Safi'i M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. Bapak M. Aris Safi'i, M.E.I selaku dosen pembimbing skripsi penulis.
5. Bapak Agus Arwani, M. Ag selaku wali dosen penulis.





6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
7. Orang tua tercintah Bapak Muh Mahmudi dan Ibu Nasiyah, yang senantiasa memberikan doa dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
8. Semua teman-teman Ekonomi Syariah yang setia menemani langkah untuk menimba ilmu di kampus IAIN Pekalongan.
9. Kepada Perusahaan PT Sukorejo Indah Textile Batang selaku tempat penelitian saya.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan, dan kepada Allah SWT lah penulis memohon ampunan dan petunjuk dari segala kesalahan. Selbihnya hanya harapan doa agar karya kecil ini bermanfaat adanya.

Pekalongan, 3 Novemer 2020

Penyusun

RINA RIFATUL HAVIAH

NIM. 2013116316



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN	x
MOTTO	xi
ABSTRAK	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
F. Sitematika Penulisan	9
BAB II KERANGKA TEORI.....	11
A. Latar Belakang Masalah.....	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Gaya Kepemimpinan	15
3. Motivasi Kerja	18
4. Beban Kerja.....	26
5. Disiplin Kerja	27
B. Tinjauan Pustaka	31



C. Kerangka Berfikir.....	44
D. Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	47
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	47
B. Setting Penelitian.....	48
C. Variabel Penelitian	48
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	55
E. Sumber Data.....	57
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian	58
G. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	67
1. Sejarah Perusahaan	67
B. Deskripsi Data	68
C. Analisis Data	72
D. Pembahasan	90
BAB V PENUTUP.....	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

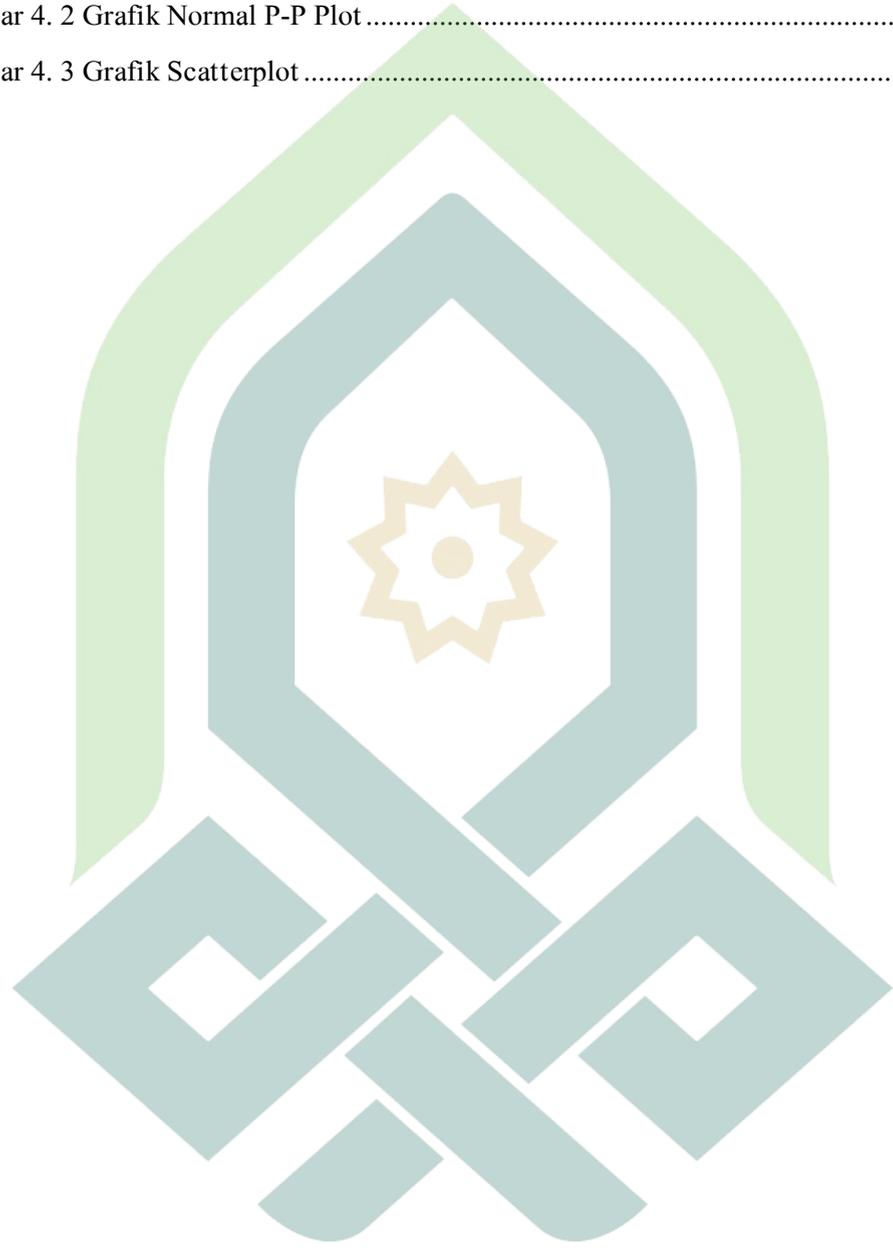
Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelami	69
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	70
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas X1	73
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas X2	75
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas X3	75
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas X4	76
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Y	77
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	78
Tabel 4. 10 One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	79
Tabel 4. 11 Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4. 12 Uji Glejser	84
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	85
Tabel 4. 14 Hasil Uji t (Parsial)	87
Tabel 4. 15 Hasil Uji F	89
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	90





DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Grafik Histogram	80
Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot	81
Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot	83



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2 DATA MENTAH KUESIONER

LAMPIRAN 3 UJI ASUMSI KLASIK

LAMPIRAN 4 DESKRIPSI DATA

LAMPIRAN 5 UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

LAMPIRAN 6 UJI ASUMSI KLASIK

LAMPIRAN 7 HASIL UJI REGRESI BERGANDA, UJI T (PARSIAL) UJI F
(SIMULTAN) DAN KOEFISIEN DETERMINASI

LAMPIRAN 8 SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 9 SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

LAMPIRAN 10 DOKUMENTASI





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memerlukan *management* yang baik dalam meningkatkan efektivitas organisasi dengan upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen memiliki peran yang penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas sebuah perusahaan. Manajemen berasal dari bahasa Inggris, yaitu *management* yang secara umum berarti mengurus, mengelola, menjalankan, membina, memimpin¹ untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebaliknya organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian sebuah tujuan ketika kinerja para karyawan tidak efektif, dalam arti lain tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.²

Dalam mencapai tujuan biasanya sebuah perusahaan melakukan sebuah manajemen kegiatan yang terstruktur. Sasaran utama manajemen sumberdaya manusia adalah, menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Tujuan sebuah perusahaan diantaranya adalah memperoleh keuntungan dan memberikan yang terbaik untuk

¹ Donni Juni Priansa, “*Manajemen Organisasi Publik Mengembangkan Organisasi Modern Berorientasi Publik*”, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018, hlm. 47.

² Novi Sri Rejeki Indra Putri, dkk, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Graha Service Indonesia Cabang Surakarta Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating*”, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 16, No. 1, Maret 2016, hlm. 84.

mencukupi kebutuhannya, berdasarkan hal tersebut sebuah perusahaan dituntut untuk bisa terus produktif dalam menghasilkan sebuah produk dan jasa dengan kualitas yang baik dan mutu yang baik juga. Keberhasilan dalam sebuah organisasi perusahaan ditentukan oleh para karyawan, teknologi dan kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah perusahaan. Di sebuah perusahaan salah satu komponen yang penting adalah seorang karyawan, sumber daya karyawan harus disesuaikan dengan bidang yang dipahaminya dalam perusahaan. Sehingga dapat memberikan *output* dan juga keberhasilan visi perusahaan. Namun visi besar dalam sebuah perusahaan merupakan tanggung jawab dari pimpinan dalam mengorganisasikan sumber daya karyawan.³

Pada sebuah organisasi penguatan kinerja sangatlah penting, jika kinerja karyawan pada suatu perusahaan meningkat, dapat dikatakan semua kegiatan di dalamnya bisa diselesaikan dalam waktu yang singkat serta hasilnya maksimal. Kinerja yang tinggi seharusnya dimiliki oleh semua pekerja, karena perkembangan perusahaan dapat meningkat jika semua karyawannya berkinerja tinggi dan. Namun, tidak seluruh karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Perihal ini terjadi di PT. Sukorejo Indah Textile Batang merupakan suatu instansi bergerak pada yang pertenunan di kota Batang. Kinerja pekerja yang rendah terlihat dari sebuah pengamatan berdasarkan sikap dari masing-masing karyawannya yang terlihat pada intensitas jam kerjanya, kedisiplinan dan tanggung jawab yang kurang,

³ Indriyatmoko, dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Boyolali”, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 10, No. 1, Juni 2016, hlm. 77.



keterlambatan waktu kerja, berbicara dengan teman saat kerja sehingga hasil kerja yang didapatkan kurang maksimal.⁴ Kurangnya kedisiplinan karyawan dapat menjadikan pengaruh bagi kinerja karyawan, seorang karyawan akan mengeluarkan semua kemampuan guna menjalankan pekerjaan bila dalam sebuah pekerjaannya tersebut terdapat sistem pengawasan yang telah dikoordinasi dan diatur kedisiplinannya dengan jelas.

Rendahnya kinerja karyawan bukan hanya kesalahan dari para karyawan saja, namun perusahaan juga harus melihat apakah keluhan dari karyawan sudah ditanggapi, karena tanpa menyeimbangkan kepentingan dari kedua pihak perusahaan sulit menciptakan karyawan yang produktif dan kinerja yang baik. Suatu tingkat kinerja karyawan untuk memperoleh hasil serta kualitas dalam bekerja apat ditunjukkan dengan adanya kinerja. Maka, tingkat kinerja karyawan satu dengan lainnya berbeda-beda, tergantung pada kegigihan masing-masing karyawan menjalankan tugasnya.⁵ Beberapa faktor bisa mempengaruhi tinggi dan rendah kinerja karyawannya, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengelolaan beban kerja, disiplin kerja seorang keryawan. Suatu pekerjaan dapat maksimal apabila seorang karyawan mempunyai motivasi serta disiplin dalam kerjanya, maka suatu produktivitas instansi terwujud. Dalam hal ini kinerja karyawan dianggap

⁴ Novi Sri Rejeki Indra Putri, dkk, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Graha Service Indonesia Cabang Surakarta Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating*”, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 16, No. 1, Maret 2016, hlm. 85.

⁵ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung: CV. Alfabeta, 2013, hlm. 156.



sangatlah penting, karena dengan adanya kinerja yang baik sebuah perusahaan akan mampu menghasilkan keuntungan.



Kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam memperoleh manfaat yang besar dari fasilitas yang telah disediakan pada sebuah perusahaan yang dapat membuahkan hasil yang besar.⁶ Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya memiliki beberapa gaya, masing-masing gaya memiliki kebijakan yang berbeda. Gaya kepemimpinan yaitu salah cara untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka mau dan rela melakukan kebijakan dan tindakan dalam sebuah proses penciptaan nilai,⁷ gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan mampu menciptakan karyawan yang berkompeten tinggi yang mampu membawa sebuah perusahaan ke dalam arah yang lebih baik dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif. Pimpinan yang bereksistensi penting ketika berhadapan dengan keadaan suau keragaman, ciri-ciri, serta kemampuan pada instansi, namun semuanya tetaplah mempunyai tanggung jawab pada organisasi.⁸

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik, disiplin kerja yang baik, beban kerja yang dapat teratasi dan terselesaikan. Dengan itu diharapkan mampu memberikan kenyamanan dan mendorong karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja dan tujuan yang diharapkan

⁶ Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, *“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang”*, Among Makarti, Vol. 11, No. 21, 2018, hlm. 29.

⁷ Harjoni Desky, *“Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe”*, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 8, No. 2, 2014, hlm. 461.

⁸ Tujutju Yuniarsih dan Suwatno, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bandung: CV. Alfabeta, 2013, hlm. 165.



sebuah perusahaan dapat tercapai. Menjalankan perusahaan tenun dituntut untuk terus melakukan pembenahan diberbagai aspek terutama dibidang SDM. Salah satu perusahaan yang berbentuk pertenunan adalah PT Sukorejo Indah Textile yang beralamat di Jalan Raya Kandeman Km 4.5, Kandeman RT 005/RW 05, Kec. Batang, Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak dibidang pertenunan sarung yang memiliki karyawan yang tidak sedikit. Karyawan pada PT Sukorejo Indah Textile terbagi dalam beberapa line yaitu staff, security, utility, gudang, umum, persiapan, weaving, finishing, packaging.

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan

1.	Staff	44
2.	Security	41
3.	Urility	60
4.	Gudang	30
5.	Umum	50
6.	Persiapan	384
7.	Weaving	682
8.	Finishing	191
9.	Packaging	585

Sumber : Data Karyawan PT Sukorejo Indah Textile Batang



Berdasarkan kegiatan pra survey yang dilakukan oleh penulis dengan metode wawancara kepada HRD PT Sukorejo Indah Textile diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengalami penurunan dibuktikan dari ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan resign karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi penyelesaian waktu pekerjaan dengan tepat.

Menurut pendapat HRD PT Sukorejo Indah Textile yang dimintai keterangan saat wawancara mengatakan bahwa penurunan kinerja karyawan yang terjadi dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan, disiplin kerja yang rendah yang dikarenakan kurangnya tata tertib yang kurang tegas, motivasi kerja karyawan yang rendah dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriatmiko, Amin Wahyudin dan Lamidi, bahwa keberhasilan dari kinerja karyawan yaitu didukung atau dipengaruhi oleh adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan merasa nyaman dan mengerti dengan jelas intruksi yang diberikan oleh seorang pemimpin dan memahami perintah yang harus dilakukan, kurangnya peranan pemimpin dalam melakukan komunikasi dan memberikan bimbingan kepada karyawan akan mengakibatkan rendahnya kinerja seorang karyawan. Begitupun dengan kurangnya motivasi kerja bagi karyawan, maka karyawan akan merasa kurang nyaman dalam bekerja, dengan gaya kepemimpinan yang



baik mampu memberikan motivasi yang baik bagi seluruh karyawannya agar tidak menurun kinerja dari karyawan itu sendiri. Sama halnya dengan disiplin kerja yang harus diterapkan kepada seluruh karyawan berupa aturan agar terciptanya suasana yang nyaman dan kesadaran akan kedisiplinan yang harus dilakukan seluruh karyawan. Maka dari itu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah organisasi atau suatu perusahaan, dalam melaksanakan sebuah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan baik akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sukorejo Indah Textile Batang)”.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan suatu hal yang paling penting dalam penelitian, hal ini diperlukan agar batasan masalah menjadi jelas sehingga dapat dijadikan pedoman dalam melakukan sebuah penelitian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?



5. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, disiplin kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu yang tersedia dan luasnya ruang lingkup pada penelitian ini, maka agar lebih fokus dan terarah, batasan penelitian ini adalah:

1. Pada penelitian ini dibahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukorintex Batang.
2. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Sukorintex Batang.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, disiplin kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.



E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literature atau informasi, ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan penulis serta pembaca khususnya tentang “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (studi kasus pada PT. Sukorejo Indah Textile Batang).

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti: dapat menabab wawasan serta pengalaman peneliti khususnya tentang “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (studi kasus pada PT. Sukorejo Indah Textile Batang).
- b. Bagi Karyawan PT Sukorejo Indah Textile Batang: dengan adanya penelitian ini karyawan diharapkan lebih efektif dan produktif dalam melakukan suatu pekerjaan.
- c. Bagi Perusahaan PT Sukorejo Indah Textile Batang: dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu untuk pengambilan kebijakan terkait SDM.

F. Sitematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori, tinjauan pustaka, hipotesis, dan kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, variabel penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilann sampel, instrument penelitian dan teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, hasil analisis data, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sukorejo Indah Textile Batang. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan $0,194 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,310 < t_{tabel} 1,98636$, dengan maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sukorejo Indah Textile Batang. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan $0,35 > 0,05$ dan $t_{hitung} 2,135 > t_{tabel} 1,989636$, maka H_{02} diterima dan H_{a2} diterima.
3. Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sukorejo Indah Textile Batang. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7,976 > t_{tabel} 1,98636$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sukorejo Indah Textile Batang. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan $0,038 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,104 > t_{tabel} 1,98636$, maka H_{04} ditolak dan H_{a3} diterima.

Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sukorejo Indah Textile Batang. Hal ini dibuktikan dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $62,671 > 2,47$ dan didapatkan nilai sig, F sebesar $0,000$ ($p < 0,05$)

maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel gaya, kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Kemudian berdasarkan uji koefisien determinasi diatas dapat dilihat bahwa *adjusted R square* sebesar 0,722.

B. Saran

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

1. Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin yang tinggi yang akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya pimpinan perusahaan agar agar mampu menerapkan dan memberikan dorongan berupa motivasi yang mampu membangkitkan kinerja karyawan, seperti tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan penghargaan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai mewujudkan impian perusahaan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan atau pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan pada PT Sukorejo Indah Textile Batang.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Amiruddin, “*Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*”, Pasuruan: CV Qiara Media, hlm. 22.
- Antonius Rino Vanchapo, “*Beban Kerja Dan Stres Kerja*”, (Pasuruan: CV.Penerbit Qiara Media, 2020), hlm. 3.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, hlm. 85.
- Dwi Priyanto. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: ANDI. hlm. 22.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Muktivariabel dengan Program IBM SPSS 19*, cet. Ke-5. Semarang: BP UNDIP. hlm. 60.
- Juni Priansa, Donni. 2018. *Manajemen Organisasi Publik Mengembangkan Organisasi Modern Berorientasi Publik*. Bandung: CV. Pustaka Setia, hlm. 47.
- Juni Priansa, Donni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia, hlm. 48.
- Misbahuddin dan Hasan, Iqbal. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. hlm. 21.
- Nasution, S. 2014. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT Bumi Aksara. hlm. 38.
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia. hlm. 108.
- Noor, Juliansyah . 2011. *Metode Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. hlm. 163



Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE, hlm. 2.

Ruslan, Rosyady. 2010. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pres. hlm. 32.

Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2018. hlm. 481.

Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, hlm. 17.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm. 100.

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. hlm. 2.

Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manusal Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara. hlm. 75.

Sudaryono. 2018. *Metode Penelitian*. Depok: Rajawali Pers. hlm. 322.

Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Group, hlm. 102.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta, hlm. 156.

2. Jurnal

Damayanti, Kristya. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar*. Jurnal Komplek. Vol. 6. No. 1. hlm. 44.

Desky, Harjoni. 2014. *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe*. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan. Vol. 8. No. 2. hlm. 461.



- Gultom, Dedek Kurniawan dan Arif, Muhammad. 2017. *Kontribusi Nilai- Nilai Islami Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan*. Jurnal Riset Sains Manajemen. Vol. 1. No. 1. hlm. 70.
- Indriyatmoko. Dkk. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Boyolali*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 10, No. 1. Juni. hlm. 77.
- Irawati, Rusda dan Carollina, Dini Arimbi. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia*. Jurnal Inovasi dan Bisnis. Vol. 5. No. 1. Juni 2017. hlm. 52.
- Karauwan, Reynald. Dkk. 2017. *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*). Jurnal Emba. Vol. 3. No. 3. hlm. 1198.
- Khasifah, Fikratunil dan Nugraheni, Rini. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Diponegoro Journal Of Management. Vol. 5. No. 1. hlm. 3.
- Kumarawati, Raka. Dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. Jurnal Ekonomi & Bisnis. Vol. 4. No. 2. hlm. 65.
- Mogot, Happy Y., dkk, Januari 2019 “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado*”, Jurnal Emba, Vo. 7, No. 1, , hlm. 889
- Nur, Ismi Rija. Dkk. 2016. *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen. Vol. 8. No. 1. hlm. 6.
- Rolos, Jeky K R. dkk. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwarasa Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6, No. 4. 2018. hlm. 22.
- Saleh, Abdul Rachman dan Utomo, Hardi. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang*. Among Makarti. Vol. 11. No. 21. hlm. 29.
- Sri Rejeki Indra Putri, Novi. Dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Graha Service Indonesia Cabang Surakarta Dengan Motivasi Sebagai*



Variabel Moderating. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 16, No. 1. Maret. hlm. 84.

Wahyu Suprianto dan Rini Iswandiri, “*Kecenderungan Sivitas Akademik Dalam Memilih Sumber eferensi Untuk Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Di Perguruan Tinggi*”, Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Vol. 13, No. 1 Juni 2017, hlm. 82.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta. hlm. 156.





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 | Email : 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 : RINA RIFATUL HAVIAH
NIM : 2013116316
Jurusan/Prodi : EKONOMI SYARIAH/FEBI
E-mail address : rinarifatul@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 :

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT SUKOREJO INDAH TEXTILE BATANG)

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, 30 November 2020



RINA RIFATUL HAVIAH
NIM. 2013116316

NB : Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam Flashdisk
(Flashdisk dikembalikan)