



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KONVEKSI BOOGLE FASHION KECAMATAN
KEDUNGWUNI KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

ISRO'I

NIM. 2013215515

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



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KONVEKSI BOOGLE FASHION KECAMATAN
KEDUNGWUNI KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

ISRO'I

NIM. 2013215515

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

SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ISROÍ**

NIM : **2013215515**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Boogle Fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan”** adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Pekalongan, 07 Oktober 2020

Yang Menyatakan



ISROÍ

NIM. 2013215515

NOTA PEMBIMBING

H. Gunawan Aji, M.SI

Ds. Grogol DK. Turi, Kab. Tegal

Lamp. : 3 (tiga) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Isro'i

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb

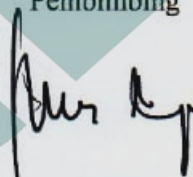
Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara:

Nama : Isroi
NIM : 2013215515
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Boogle Fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudara tersebut segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekalongan, 07 Oktober 2020
Pembimbing



H. Gunawan Aji, M.SI
NIP. 196902272007121001





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

Jl. Pahlawan No.52, RowolakuKajenPekalongan Telp.085728204134 /Fax.(0285) 423418
Website: febi.iainpekalongan.ac.id/Email: febi@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

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

Nama : **ISRO'I**
NIM : **2013215515**
Judul : **Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi
Boogle Fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten
Pekalongan**

Telah diujikan pada hari Kamis tanggal 5 November 2020 dan dinyatakan
LULUS serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji

Penguji I

Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H
NIP. 19750220 199903 2 001

Penguji II

Ria Anisatus S. SE., M.S.A.
NIP.19870630201801 2 001

Pekalongan, 10 November 2020 Disahkan oleh
Dekan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H
NIP. 19750220 199903 2 001





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 dipindividing 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 tindividu, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tindividu 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	ṣ	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je



ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
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. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
ا = a		ا = ā
إ = i	اي = ai	إي = ī
أ = u	او = au	أو = ū

3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan

/t/Contoh :

مراخميلا ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta Marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (*tasydid, geminasi*)

Tindividu geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tindividu *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا Ditulis *Rabbanā*

البر Ditulis *al-birr*



5. Kata sindividing (artikel)

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

Contoh:

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

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

Contoh:

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

6. Huruf Hamzah

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

Contoh:

امرت	Ditulis	<i>Umirtu</i>
شيء	Ditulis	<i>Syai'un</i>

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur atas nikmat Allah SWT, saya ingin mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kepada Bapak dan Ibu saya yang selalu memberikan motivasi dan telah banyak berkorban waktu, tenaga dan materi demi kelangsungan hidup dan kesejahteraan saya di masa yang akan datang. Terimakasih atas doa yang senantiasa kalian panjatkan dan terimakasih yang tak terhingga untuk segalanya.
2. Seluruh keluarga dan kerabat saya yang selalu mendukung saya.
3. Kepada Sahabat dekat, Riyan Rosyada, Anizah, dan Nuriyah Mulisin Nalahudin. terimakasih telah memberi semangat dan selalu ada.
4. Kepada teman-teman Ekos L angkatan 2015 reguler sore dan semua teman-teman dekat yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu terimakasih untuk kalian yang telah hadir dalam hidup membawa keceriaan, memberikan cerita, doa, dukungan serta bantuan yang tak terhingga kepada saya.
5. Untuk teman-teman non akademisi, Muhaimin, Samsudin dan Nur Said terimakasih banyak kalian telah memberikan semangat dan dukungannya.





MOTTO

“Rendah hati dan menolong sesama”

Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya

(Q. S Al-Ma'idah : 2)





ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di konveksi Boogle Fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. SDM yang tak selalu dalam keadaan konsisten seringkali memicu terjadinya kecacatan pada *output* produktifitas yang dihasilkan dari kinerja karyawan, hal ini melatarbelakangi masalah dalam penelitian ini.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada konveksi boogle fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, jenis teknik ini untuk penentuan sampelnya semua dari anggota populasi semuanya diambil dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,054 < 0,05$. dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,080 > 0,05$.

Seluruh variabel independen yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Angka *adjusted R square* sebesar 0,275 atau 27,5% menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan 27,5% Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 0,725 atau 72,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini..

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi 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 “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Boogle Fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan” 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. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Muhammad Aris Safi'I, M.E. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. H. Gunawan Aji, M.SI selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dukungan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Zawawi, M.Ag selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.





6. Dr. A. Tubagus Surur, M.Ag selaku wali dosen penulis yang sudah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan arahan, dukungan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staf.
8. Orang tua dan sahabat yang selalu mendoakan dan dukungan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh sampai saat ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna terciptanya kesempurnaan skripsi ini.

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

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 07 Oktober 2020

Penulis

ISRO'Í

NIM. 2013215515

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANLITERASI	v
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KERANGKA TEORI	10
A. Landasan Teori	10
1. Pelatihan kerja.....	10
a. Indikator Pelatihan Kerja	11
b. Tujuan Pelatihan.....	12
c. Alasan pentingnya diadakan pelatihan.....	13
d. Metode Pelatihan.....	14
e. Manfaat Pelatihan.....	17
2. Motivasi	19





a. Indikator motivasi kerja	20
b. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	23
c. Unsur-unsur motivasi kerja.....	24
d. Cara meningkatkan motivasi kerja	25
e. Pentingnya motivasi kerja.....	26
3. Disiplin kerja.....	28
a. Indikator disiplin kerja	28
b. Bentuk-bentuk disiplin.....	29
c. Macam-macam disiplin kerja	30
d. Jenis-jenis disiplin kerja	31
e. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	32
4. Kinerja Karyawan	34
a. Indikator kinerja karyawan	34
b. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.....	35
c. Tujuan dari penilaian kinerja	36
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Berpikir	60
D. Hipotesis	62
BAB III METODE PENELITIAN	64
A. Jenis Data dan Pendekatan Penelitian.....	64
1. Jenis Data.....	64
2. Pendekatan Penelitian.....	64
B. Setting Penelitian	65
1. Lokasi Penelitian	65
2. Waktu Penelitian.....	65
3. Variabel Penelitian.....	65
C. Teknik Pengambilan Sampel	69
D. Teknik Pengumpulan Data.....	69
1. Kuesioner	69
2. Dokumentasi	70
E. Metode Analisis Data.....	70



1. Analisis Deskriptif.....	71
2. Uji Instrumen.....	72
a. Uji Validitas.....	72
b. Uji Reliabilitas.....	72
3. Uji Asumsi Klasik.....	73
a. Uji Normalitas.....	73
b. Uji Multikolinearitas.....	74
c. Uji Heteroskedastisitas.....	74
d. Uji Linearitas.....	75
4. Regresi linier Berganda.....	75
5. Uji Hipotesis.....	76
a. Uji t (Parsial).....	76
b. Uji F simultan.....	77
c. Koefisien Determinasi R^2	77
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	79
A. Deskripsi Data.....	79
B. Analisis Data.....	81
1. Hasil Uji Instrumen.....	81
a. Uji Validitas.....	81
b. Uji Reliabilitas.....	83
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	83
a. Uji Normalitas.....	84
b. Uji Multikolinearitas.....	86
c. Uji Heteroskedastisitas.....	87
d. Uji Linearitas.....	89
3. Analisis Regresi linier Berganda.....	91
4. Analisis Uji Hipotesis.....	93
a. Uji t (Parsial).....	93
b. Uji F simultan.....	95
5. Analisis Koefisien Determinasi R^2	96
C. Pembahasan.....	96



BAB V PENUTUP	101
A. Kesimpulan	101
B. Keterbatasan Penelitian.....	102
C. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Jenis Variabel dan Indikator yang digunakan	67
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	81
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	82
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	87
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	89
Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas Pelatihan Kerja.....	90
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja.....	91
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	92
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)	94
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)	95
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	96





DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	60
Gambar 4.1 Grafik Histogram	84
Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot	85
Gambar 4.3 Diagram Scatterplot	88



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

- A. Surat Ijin Penelitian

LAMPIRAN 2

- A. Kuisisioner

LAMPIRAN 3

- A. Tabulasi Rekapitulasi Kuisisioner

LAMPIRAN 4

- A. Uji Validitas
- B. Uji Reliabilitas

LAMPIRAN 5

- A. Uji Normalitas
- B. Uji Multikolinearitas
- C. Uji Heteroskedastisitas
- D. Uji Linieritas

LAMPIRAN 6

- A. Analisis Regresi Linier Berganda
- B. Uji Hipotesis
- C. Tabel R Square

LAMPIRAN 7

- A. Dokumentasi

LAMPIRAN 8

- Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar pengusaha yang semakin kompetitif mengakibatkan dunia bisnis pada saat ini dituntut untuk selalu meningkatkan inovasi agar dapat terus bertahan dan semakin maju. Permasalahan-permasalahan dalam dunia bisnis sangatlah kompleks, dimulai dari situasi yang bersal dari eksternal maupun internal, dari faktor eksternal dapat berupa kompetitor dan kebijakan pemerintah yang diterapkan dalam pengelolaan Usaha Mikro Kecil dan menengah, dari faktor internalnya sendiri dapat berupa tenaga kerja, mesin dan area produksi.

UMKM dapat tumbuh pesat jika keberadaannya terdukung dengan kebijakan dari pemerintah yang dapat memberinya peluang-peluang dalam meningkatkan produktifitas untuk dapat mendorong pada tingkat penjualan tertentu. Untuk dapat menjaga keberlangsungan usaha terutama pada usaha perkonveksian, sebuah penerapan sistem agar kegiatan operasional usaha dapat terus berjalan dan maju, bentuk fasilitas-fasilitas dalam mendukung produktifitas kerja harus terus diupayakan agar menjadi lebih produktif dan terampil.

Kabupaten Pekalongan merupakan salah satu wilayah di Jawa Tengah yang dimana Kecamatan Kajen merupakan pusat kantor pemerintahan dari Kabupaten Pekalongan, pada tahun 2019 penduduk di Kabupaten Pekalongan

mencapai jumlah 897.111 jiwa dengan luas 836.13 km². Dari banyaknya kecamatan di Kabupaten Pekalongan yakni mencapai 19 Kecamatan, 13 Kelurahan dan 272 Desa. Salah satu yang menjadi perhatian untuk diteliti yakni Kecamatan Kedungwuni, salah satu kecamatan di Kabupaten Pekalongan yakni Kecamatan Kedungwuni merupakan pusat pemerintahan yang berada di Kelurahan Kedungwuni, kecamatan Kedungwuni terkenal akan sentra kerajinan konveksi (pakaian jadi).¹

Penerapan suatu sistem yang tepat dalam menangani berbagai permasalahan-permasalahan terutama dari faktor internal disektor wirausaha konveksi perlu dilakukan, faktor internal merupakan hal dasar yang berkaitan langsung dengan produktifitas dalam wirausaha konveksi, permasalahan yang sering terjadi dalam faktor internal usaha konveksi diantaranya tenaga kerja, mesin dan area produksi. Tenaga kerja, mencakup tentang sumber daya manusia (SDM) dalam berkinerja, kinerja SDM dipengaruhi oleh *skill* (kemampuan), motivasi kerja dan kedisiplinan.

Dalam hal ini kemampuan SDM tak selalu dalam keadaan konsisten, seringkali terjadi kecacatan dalam produktifitas yang dihasilkan dari kinerja tenaga kerja, hampir disemua lini perkonveksian mengalami hal yang sama, hal ini juga diperkuat oleh salah satu dari narasumber peneliti yang berasal dari salah satu pemilik usaha konveksi “BOOGLE FASHION” dalam memberikan keterangannya bahwa:

¹ Data arsip wilayah Kabupaten Pekalongan





“Seringkali terjadi kecacatan dalam produktifitas produk konveksi yang dihasilkan dari tenaga kerja, hal ini biasanya dipengaruhi dari kurangnya konsistensi kinerja, kurangnya semangat kerja dan kurangnya kedisiplinan dalam mengerjakan suatu kegiatan operasional pekerjaan. Maka untuk dapat mengatasi dari beberapa permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan dari faktor internal usaha konveksi terutama pada tenaga kerja perlu adanya pelatihan, pemberian motivasi dan penerapan kedisiplinan kerja, hal ini diperuntukan guna menghasilkan produktifitas yang semakin meningkat dan mengurangi bentuk kecacatan produk yang dihasilkan.”²

Pelatihan kerja merupakan salah satu hal yang dibutuhkan dalam mengatasi masalah yang ditimbulkan dalam kecacatan produk yang dihasilkan dari tenaga kerja, adanya pelatihan ditujukan guna melatih konsistensi tenaga kerja agar terus dalam keadaan baik agar dapat menjaga kestabilan produk yang dihasilkan. Selain pelatihan kerja, motivasi kerja juga menjadi aspek yang dapat mempengaruhi kinerja dalam *output* yang dihasilkan tenaga kerja, motivasi ditujukan guna memacu semangat tenaga kerja agar dapat menghasilkan *output* yang stabil dan produktifitas yang semakin bagus.³ Diantara motivasi yang seringkali dilakukan oleh pelaku usaha konveksi yakni dengan memberikan *fee* (tambahan upah) jika produktifitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang dibutuhkan, hal ini juga dilakukan oleh konveksi Boogle Fashion yang memberikan *fee* jika tenaga kerja/karyawannya berhasil mencapai target yang diharapkan, tak hanya itu pemilik dari konveksi Boogle Fashion juga memberikan kebijakan-kebijakan lain seperti peminjaman mesin dan area kerja yang didesain senyaman mungkin agar karyawannya menjadi betah dan disiplin

² Hasil wawancara langsung dengan Bapak Selaku pemilik konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kabupaten Pekalongan, pada tanggal 17 September 2020

³ Agusta, Leonardo. "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya." *Agora* 1.3 (2013): 1399-1408.

dalam melakukan kegiatan operasional kerja guna dapat memperlancar produktifitas dan meningkatkan pendapatan. Kedisiplinan yang dibangun dengan pemberian motivasi dan pelatihan dimaksudkan untuk dapat memanejemen waktu kerja, agar waktu yang ditentukan dalam sehari dapat mencapai target yang dibutuhkan.

Dalam pemberian motivasi kerja yang juga terkait dengan pelatihan kemampuan dan kedisiplinan ditujukan oleh pemilik usaha konveksi ditujukan agar karyawan akan menjadi lebih terampil dan lebih produktif, melalui manajemen dari pengelola konveksi Boogle Fashion diharapkan dapat memberikan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang berupa keahlian atau keunggulan agar karyawannya kompeten dalam menyelesaikan suatu permasalahan pada pekerjaannya sesuai yang diharapkan. Manajemen yang dilakukan pemilik konveksi Boogle Fashion berupa menerapkan metode-metode sebagai sumber pelatihan, diantaranya:

“hal pertama yang dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja yang sedang dikerjakan oleh karyawan lain yang sedang bekerja, dan kemudian pemilik usaha akan mengobservasi perilakunya. Dan yang kedua mempelajari suatu pekerjaan diluar jam kerjanya, pemilik usaha akan memberikan gambaran umum tentang pekerjaan yang sedang dijalankannya dan memberikan arahan-arahan agar dapat lebih terampil dan produktif diluar jam kerjanya, hal ini diperuntukan guna tidak terikat waktu pada saat bekerja.”⁴

Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon adalah usaha yang bergerak dalam bidang konveksi, pemilik usaha berupaya menjaga karyawannya dengan

⁴ Hasil pengamatan langsung di konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kabupaten Pekalongan, pada tanggal 25 September 2020.



memberikan kebijakan-kebijakan yang tentunya agar secara efektif dan efisien dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik, maka Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon mencoba menerapkan program-program yang bertujuan untuk membentuk dan meningkatkan kemampuan kerja pada kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan standarisasi kerja.⁵

Perkonveksian di Kabupaten Pekalongan terutama di Desa Tangkil Kulon sangatlah banyak. Hal ini berdampak persaingan usaha semakin ketat, maka pemilik usaha melakukan berbagai upaya dalam pengelolaan SDM yang kurang optimal agar berdaya guna untuk menghasilkan *output* yang tinggi. Adanya kompetitor juga memacu pemilik usaha konveksi Boogle Fashion untuk terus mengevaluasi kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan kualitas SDM, berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan terlepas dari program yang diterapkan melalui pelatihan, motivasi dan disiplin dimaksudkan untuk mengevaluasi kekurangan-kekurangan kinerja agar sesuai yang diinginkan.

Profesionalitas dari kinerja karyawan yang mampu tetap menjaga kestabilan pekerjaannya erat kaitannya dengan misi atau tujuan yang ingin dicapai pada sebuah usaha konveksi. Untuk dapat bertahan dalam suatu

⁵ Reza, Rregina Aditya; DIRGANTARA, I. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. 2010. PhD Thesis. Universitas Diponegoro.



lingkungan persaingan, sejumlah SDM yang berkualitas diperlukan agar dapat bersaing dengan pengusaha lainnya.

Berdasarkan permasalahan di dalam dunia konveksi yang melatar belakangi tersebut, maka penulis tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni Tahun 2020”.

B. Rumusan masalah

Maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion?
4. Apakah Pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun yang diharapkan dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.



2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.

D. Manfaat Penelitian

a) Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sarana pengembangan teori dan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang secara teoritis berhubungan dengan pembahasan penelitian ini sendiri yang diharapkan dapat berguna bagi pembaca dalam minat berwirausaha pada mahasiswa.

b) Secara Praktis

Diharapkan dapat berguna sebagai sarana untuk memberikan informasi mengenai hasil dari penerapan pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion. Penulis berharap dapat memberikan manfaat dan berguna bagi:

1) Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk meningkatkan pemahaman ilmu ekonomi secara komprehensif terutama di bidang manajemen SDM.

2) Bagi IAIN Pekalongan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan maupun sebagai referensi penelitian selanjutnya.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu acuan untuk penelitian selanjutnya.

4) Bagi Pelaku Usaha dan Karyawan

Diharapkan bagi pelaku usaha, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan dapat maksimal, dan bagi karyawan untuk dapat terus menjaga performa yang stabil dalam aktivitas produksi.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran utuh secara menyeluruh mengenai penulisan penelitian ini, maka penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan serta manfaat penelitian, kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan menguraikan mengenai landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini. Setelah itu diuraikan dengan gambaran kerangka pemikiran dari penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka berfikir dan hipotesis serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum, responden yang menjadi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni. dengan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} tingkat nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni. dengan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} tingkat nilai signifikansi sebesar $0,054 < 0,05$ maka variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni. dengan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} tingkat nilai signifikansi sebesar $0,080 > 0,05$ maka variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Dari hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F_{hitung} sebesar 7.839. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $7.839 > 2.54$. Maka H_{a5} diterima, artinya Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

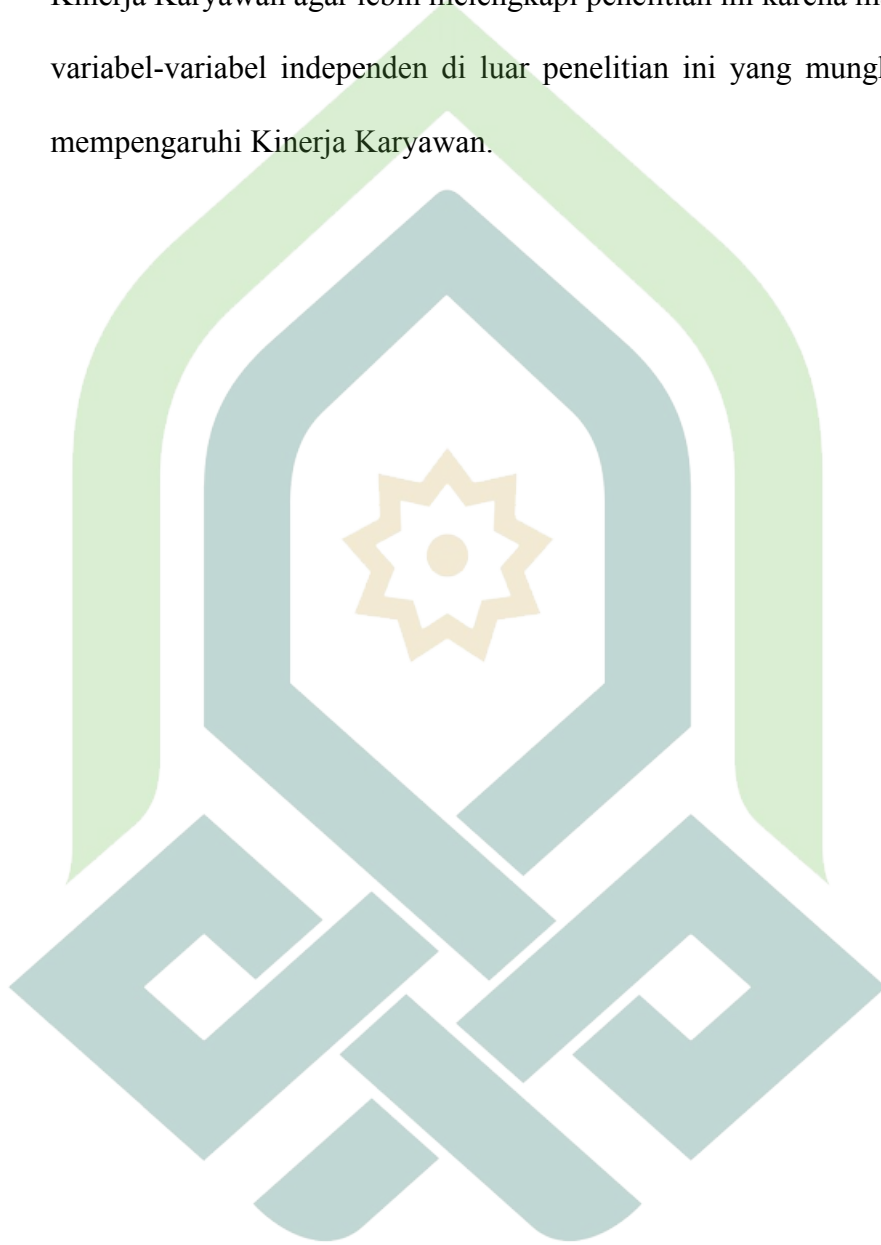
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yang diteliti yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya meneliti pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja saja terhadap kinerja karyawan Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni, tidak termasuk pelaku bisnis lain yang bergerak dibidang yang sama.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan simpulan yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang penulis sampaikan antara lain:

- a. Bagi produsen Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni diharapkan terus melakukan pengembangan karyawannya agar menciptakan SDM yang unggul dalam meningkatkan produktifitas.

- b. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya lebih memperbanyak variabel dan memperdalam pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Jurnal

- Adityawan, E. O., & Sri Padmantlyo, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Tentrem Rahayu Batik) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Amalia, Risqi. 2016. Pengaruh label halal dan religiusitas terhadap keputusan membeli mahasiswa program studi Ekonomi Syariah angkatan 2014. (IAIN Pekalongan: ekonomi Syariah)
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). Performance management: The new realities. State Mutual Book & Periodical Service.
- Anissa, D. W. (2017). PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANSTUDI PADA PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta).
- Anjayani, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Adi Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen (Doctoral dissertation, Pendidikan Ekonomi-FKIP).
- Atris, N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT. Hindoli (a cargill Company) Mukut Musi Banyuasin (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Darmawan, Deni. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset)
- Erwine Permatasari, D. (2015). Pengaruh Pelatihan, Keterampilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Zacky's Collection Kudus (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus).
- Finda, K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Motivasi Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan



Konveksi Fajar Bahagia Tempursari Klaten (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)

Gunadi Wahyu, T. (2016). Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yhuen Garment Boyolali. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Habibi, B. (2005). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Askes Regional Vi Jawa Tengah Dan Diy Bagian Sumber Daya Manusia & Umum Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).

Hidayat, Zainul; Taufiq, Muchamad. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 2012, 2.1: 36644

Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 12(1), pp-100.

Kusuma, N. K. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Rown Division Aria Bersama Di Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. Buletin Psikologi, 4(2), 32-41.

Husnawati, A. (2006). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

- Kumara, I. Wayan Sutya Edy; Utama, I. Wayan Mudiarta. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 2016, 5.3.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ketiga. (Jakarta: Erlangga)
- Lubis, K. A. (2008). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan (Master's thesis).
- Martinasari, A. (2011). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Mandiri Garmen Ungaran (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Maslow, A. H., Stephens, D. C., & Heil, G. (1998). *Maslow on management*. New York: John Wiley.
- Mohtamaji, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati. Retrieved on July, 31, 2016.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(2), 97-111.
- Prasetyawan, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Prasetyo, N. K. (2012). Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 418-429.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada)



- Safitri, Erna. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Sidik Priadana dan Saludin Muis, Moh. 2015. *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Sinurat, B. S. R., & Rahardjo, M. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)
- Wijaya, Tanto. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- Wijaya, Said Kelana Asnawi dan Chande. 2005. *Riset Keuangan (Pengujian-pengujian Empiris)*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama)

B. Buku

- Agung Edi Wibowo. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelian* Cetakan 1. (Yogyakarta: Granmedia)
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Produk*. (Jakarta: PT Rineka Cipta)
- Cholid Narbuko, Abu Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Bumi Aksara,)



Hadi, Syamsul 2006. Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi Keuangan. (Yogyakarta: Ekonosia)

Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. P. (2005). Evaluasi kinerja SDM. Tiga Serangkai.

Sarwono, Jonathan. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. (Yogyakarta: Graha Ilmu)

Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung; Alfabeta)

Yusuf, Muri. Metode Penelitian. (Yogyakarta: Granmedia)

Zulganef, 2008. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. (Yogyakarta: Graha Ilmu)





LAMPIRAN 5
DOKUMENTASI





Perpustakaan IAIN Pekalongan

Perpustakaan IAIN Pekalongan







LAMPIRAN 6
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

Nama Lengkap : Isro'i
Tempat Tanggal Lahir : Pekalongan, 26 Maret 1991
Alamat : Tangkil Kulon
RT/RW : 004/002
Kel/Desa : Tangkil Kulon
Kecamatan : Kedungwuni Kabupaten Pekalongan
No. HP : 0857 1795 8275
Email : misroi47@gmail.com
Riwayat Pendidikan :

- SD Negeri Tangkil Kulon Tahun 1998 – 2003
- SMP Negeri 2 Kedungwuni Tahun 2003 – 2006
- PKBM AL – Hikmah Tangkil Kulon Tahun 2012 – 2015
- IAIN Pekalongan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Angkatan Tahun 2015

B. DATA ORANG TUA

1. Ayah Kandung : Sapuan (Almarhum)
Pekerjaan : Buruh Harian Lepas
Alamat : Tangkil Kulon
RT/RW : 004/002
Kel/Desa : Tangkil Kulon
Kecamatan : Kedungwuni

2. Ibu Kandung : Pariyah
Pekerjaan : Ibu rumah tangga
Alamat : Tangkil Kulon
RT/RW : 004/002
Kel/Desa : Tangkil Kulon
Kecamatan : Kedungwuni



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

Jl. Pahlawan No.52, Rowolaku Kajen Pekalongan Telp.085728204134 /Fax.(0285) 423418
Website: febi.iainpekalongan.ac.id/Email: febi@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 : ISRO'I
NIM : 2013215515
Fakultas/Jurusan : FEBI/EKONOMI SYARIAH
E-mail address : misroi47@gmail.com
No. Hp : 0857 1795 8275

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 PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI
BOOGLE FASHION KECAMATAN KEDUNGWUNI KABUPATEN
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, 10 Desember 2020



ISRO'I
NIM. 2013215515

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