



**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA KARYAWAN KSPPS BMT MITRA
UMAT KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

INDAH MURTININGRUM
NIM: 2013111027

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



SURAT PERYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Indah Murtiningrum

Nim : 2013111027

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan**

Menyatakan bahwa karya ilmiah /skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah kami sebutkan sumbernya. apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima saksi akademis dan di cabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Pekalongan, 24 Desember 2018

Yang Menyatakan,



INDAH MURTININGRUM
NIM. 2013111027

NOTA PEMBIMBING

M. Nasrullah, S.E., M.S.I

Jl.KH Hasyim Asyarai No.18 Kemplong Wiradesa

Lamp, : 2 (Dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

Sdri. Indah Murtiningrum

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Pekalongan

c/q. Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah

di

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah diadakan penelitian ini dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Indah Murtiningrum

NIM : 2013111027

Prodi : Ekonomi Syari'ah

Judul : **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan KSSP BMT Mitra Umat Kota Pekalongan”**

Dengan ini mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pekalongan, 24 Desember 2018

Pembimbing



M. Nasrullah, S.E., M.S.I

NIP.198011282006041003





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

PENGESAHAN

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

Nama : **INDAH MURTININGRUM**

NIM : **2013111027.**

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KARYAWAN KSPPS BMT MITRA UMAT KOTA PEKALONGAN.**

Telah diujikan pada hari Rabu tanggal 9 Januari 2019 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji

Penguji I

Hj. Rinda Asytuti., M.S.I
NIP.19771206 200501 2 002

Penguji II

Alvita Tyas Dwi Aryani SE., M.Si
NIP.19840612 201608 D2 102

Pekalongan, 9 Januari 2019

Disahkan oleh Dekan,



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



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	Be
ت	ta	t	Te
ث	sa	ś	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	Er
ز	zai	z	Zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	de (dengan titik di bawah)

ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	’	koma terbalik (di atas)
غ	gain	g	Ge
ف	fa	f	Ef
ق	qaf	q	Qi
ك	kaf	k	Ka
ل	lam	l	El
م	mim	m	Em
ن	nun	n	En
و	wau	w	We
ه	ha	h	Ha
ء	hamzah	ﺀ	Apostrof
ي	ya	y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أِي = ai	إِي = ī
أ = u	أُو = au	أُو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (*tasydid*, geminasi)

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

Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

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-jalāl*

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 segala rahmat, hidayah, dan karunianya yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini, yang akan dipersembahkan kepada :

- 1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada penulis dalam menyusun skripsi.*
- 2. Untuk Suamiku Saiful Huda yang selalu memberikan motivasi, semangat, dukungan serta do'a untuk keberhasilanku*
- 3. Untuk Ayahanda Malachim dan Ibu Puji lestari tercinta yang telah membimbing, mendukung dan mengarahkanku serta mendo'akanku. Semoga Allah selalu melindungi dan memberikan keberkahan kepada beliau.*
- 4. Untuk Ayahanda Amat Choiri dan ibu Nafsiah selaku mertua terimakasih atas do'a dan dukungannya Semoga Allah selalu melindungi dan memberikan keberkahan kepada beliau.*
- 5. Untuk Kakaku Riyadi Murbeni dan adiku Saputro dan Trisma yang selalu mendukung, mendo'akan dan memberi motivasi untuk selalu berjuang dan tidak menyerah.*
- 6. Untuk saudara- saudaraku Afiani, Ina Nadia, Usnul, Ika Novita yang telah membantu dan memberikan semangat dalam proses pembuatan skripsi ini.*
- 7. Sahabat-sahabatku Naili, Nila, Ika, Uud, Nana, Rahma, laela, yang telah memberikan bantuan serta dukungannya dan semua teman-temanku di Prodi Ekonomi Syariah angkatan 2012 yang telah banyak memberikan kenangan selama dibangku kuliah.*



8. *Teman teman KKN Langensari kecamatan kesesi Kabupaten pekalongan yang telah memberikan pengalaman berharga dan canda tawa tangis selama KKN*
9. *Untuk Almameterku tercinta IAIN Pekalongan*





MOTTO

“Dalam Setiap Kesulitan Pasti Ada Kemudahan”

(QS. Al-insyirah: 6)

“MAN SHABARA ZHAFIRA”

(Siapa Yang Bersabar Akan Beruntung)



ABSRAK

Murtiningrum, indah. 2018. “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.”

Loyalitas merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Karena semakin baik Loyalitas yang dihasilkan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. beberapa faktor yang mempengaruhi Loyalitas diantaranya kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau referensi baik bagi perusahaan maupun akademis.

Penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan. Penelitian ini menggunakan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan dengan menggunakan metode deskriptif jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana sumber data diperoleh dari data primer hasil kuesioner. Kemudian dilakukan analisis data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini mencakup: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan f dan analisis koefisien determinasi (R).

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kompensasi (X1) t_{hitung} 5,928, kepemimpinan (X2) t_{hitung} 1,591, dan lingkungan kerja (X3) t_{hitung} 0,732 secara signifikan kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y). Hasil uji f, nilai f_{hitung} 57,000 menunjukkan secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kemudian angka Adjusted R square diperoleh sebesar 0,844. bearti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan variabel independen sebesar 84,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain tidak termasuk dalam variabel ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan”**. skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata Satu (S1) Progam Studi Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Negri (IAIN)Pekalongan.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih 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 Agus Fakhрина, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN.
4. Bapak Nasrullah,SE.,M.S.I selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
5. Bapak Yusuf Nalim M.S.I selaku wali dosen
6. Ibu Nafilah Syafiqoh dan Ibu Nisfu, selaku Pembimbing dan HRD di KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan atas kerjasamanya.
8. Seluruh Dosen dan karyawan IAIN Pekalongan yang telah membantu penulis selama melakukan studi.
9. Orang tua, saudara, sahabat dan teman- teman yang telah memberikan, Do'a semangat motivasi dan dukungan hingga Skripsi ini dapat terselesaikan.



10. Teman-teman sekelas, Ekosy A Angkatan 2011. Terima kasih telah menemani berjuang untuk memperjuangkan toga bersama-sama sejak semester 1 hingga semester akhir. Semoga Allah mempererat ukhwah kita dan tetap mempererat tali silaturahmi kita. Sukses untuk kita semua. Amiiin.
11. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

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

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pekalongan, 24 Desember 2018

Penulis

INDAH MURTININGRUM

NIM. 2013111027



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan.....	9



BAB II KERANGKA TEORI	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Kompensasi	11
2. kepemimpinan	17
3. Lingkungan kerja.....	21
4. loyalitas karyawan.....	25
B. Tinjauan Pustaka	30
C. Kerangka Berpikir	40
C. Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
B. Lokasi dan Waktu.....	43
C. Variabel Penelitian	44
1. Pengertian.....	44
a. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X).....	44
b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y).....	44
2. Indikator Variabel.....	45
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	46
1. Populasi	46
2. Sampel	47
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	47
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian	47
1. Instrumen.....	47



2. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	49
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	55
A. Deskripsi Data	55
B. Analisis Data	61
1. Uji Validitas	61
2. Uji Reliabilitas	63
3. Uji Asumsi Klasi	64
a. V Uji Normalitas	64
b. Uji Heteroskedestisitas	65
c. Uji Multikolinieritas	67
c. Uji Autokorelasi	68
4. Uji Hipotesis	70
5. Uji Signifikan	72
a. Uji T (Parsial)	72
b. Uji F (Simultan)	74
c. Uji R^2 (Koefesien Determinasi)	75
C. Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB V PENUTUP	81
A. Simpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	88



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1. Indikator Variabel	45
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	58
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan jabatan.....	59
Tabel 4.6. Responden Berdasarkan Status Pernikahan	60
Tabel 4.7. Responden Berdasarkan Pendapatan.....	60
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.10. Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov</i>	65
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.12. Hasil Uji Durbin - Watson	69
Tabel 4.13. Hasil Uji Autokorelasi	69
Tabel 4.14. Hasil Uji Perhitungan Regresi	71
Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Parsial	73
Tabel 4.16. Hasil Uji Regresi Simultan	75
Tabel 4.14. Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	76



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	40
Gambar 4.2. Scaterplot.....	66
Gambar 4.2. Scaterplot setelah transformasi data	67



BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Timbulnya kebutuhan akan profesionalisme untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya menunjukkan semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi dan semakin meningkatnya perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia.¹

Di era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dipungkiri kehidupan perekonomian masyarakat berkembang ke arah yang lebih pesat dan maju. Seiring dengan berkembangnya kehidupan perekonomian tersebut, maka masyarakat membutuhkan lembaga atau badan usaha yang mampu memberikan fasilitas atau layanan yang berkaitan dengan perekonomian tersebut, yaitu lembaga keuangan. Untuk lembaga keuangan bank terdiri dari bank konvensional dan syariah sedangkan lembaga keuangan non bank terdiri dari lembaga pembiayaan pembangunan, lembaga perantara penerbit, dan perdagangan surat-surat berharga, asuransi, pegadaian dan koperasi simpan pinjam. Koperasi simpan pinjam menghimpun dana dari para anggotanya kemudian menyalurkan kembali dana tersebut kepada para anggotanya.

¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), Hlm 52

KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan adalah salah satu lembaga keuangan mikro yang berbentuk koperasi yang menggunakan sistem bagi hasil. KSPPS BMT Mitra Umat telah memiliki 4 kantor cabang di wilayah kota Pekalongan dan memiliki beberapa produk unggulan untuk memikat masyarakat. Nasabah yang menggunakan layanan di KSPPS BMT Mitra Umat dan sampai saat ini mereka merasa puas dengan layanan yang diterima, ini tentunya juga harus diikuti dan didukung oleh loyalitas sumber daya yang baik agar perusahaan tetap diminati nasabah dan dapat semakin berkembang.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan dan perusahaan harus berusaha menumbuh kembangkan loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan tetap bekerja secara maksimal, berusaha mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, baik perusahaan dalam keadaan normal maupun saat perusahaan mengalami kesulitan.²

Loyal atau tidaknya seorang karyawan belum tentu disebabkan karena perusahaan tersebut dapat memberikan “segala kebutuhan“ bagi karyawan, akan tetapi dapat pula disebabkan oleh sulitnya mencari pekerjaan, karyawan tersebut belum memperoleh pekerjaan yang cocok, adanya ketakutan apabila tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru, lingkungan kerja yang baru menuntut pengetahuan tingkat pengetahuan dan ketrampilan kerja yang lebih tinggi, domisili keluarga juga

² Elisabeth Yuli Purwandari, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan*, (Universitas Sanata Dharma, 2008), Hlm.2

dapat mengikat karyawan untuk tidak pindah pekerjaan, kemungkinan akan ditingkatkan daya gunanya, apabila pindah pekerjaan maka ada kemungkinan tidak dapat menempati posisi yang sama di tempat kerja yang baru, prospek cerah perusahaan di masa yang akan datang.³

Di dalam KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan kompensasi terdiri dari gaji dan bonus, wujud dari bonus berupa uang tambahan diberikan hanya untuk karyawan yang berprestasi. Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian Elisabeth Yuli Purwandari yang menyatakan bahwa pemberian imbalan jasa atau kompensasi menjadi variabel yang dominan memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan⁴. Begitu juga jurnal penelitian dari Ketut Andy Hermawan, dan Gede Riana yang menyatakan bahwa kompensasi karyawan meliputi pemberian tunjangan yang sesuai dan tunjangan transportasi menjadi variabel untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada pt.inti buana permai Denpasar.⁵ begitu juga penelitian dari Rahmadana Safitri yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi dengan variable loyalitas.⁶ Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan, melainkan juga penting bagi

³ Retno Djohar Juliani, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*, (Jurnal Universitas Pandanaran Semarang), Hlm.8

⁴ Elisabeth Yuli Purwandari, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan*, Hlm.89

⁵ Ketut Andy Hermawan Dan Gede Riana, *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt.Inti Buana Permai Denpasar Bali (Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesi, Hlm.636*

⁶ Rahmadana Safitri, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda* (Ejournal Administrasi Bisnis, 2015) Vol. 3, No. 3, Hlm.659

oganisasi.⁷ Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan sendiri yaitu kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok.⁸ kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala kspps bmt mitra umat pekalongan selaku pimpinan tertinggi menerapkan lingkungan kerja yang keras, tegas, disiplin sesuai dengan syariat islam, namun tetap dengan lingkungan kerja yang nyaman, kekeluargaan, serta menganggap karyawan sebagai mitra kerja bukan bawahan. Bahkan menurut salah satu pejabat dibagian personalia, dalam periode kepemimpinan ini beliau sudah dikatakan berhasil dalam KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan yakni dibuktikan dengan pencapaian target pembiayaan maupun simpanan nasabah setiap taunnya. Sesuai dengan penelitian dari gatot teguh oktaviyanto yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengajar di sekolah smp dan sma pondok modern selamat Kab. Kendal⁹. Begitu juga penelitian dari Gatot Teguh Oktaviyanto yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengajar.¹⁰

⁷ Soekidjo Notoetmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), Hlm.142-143

⁸ Permadi, *Pemipin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Rinika Cipta,1996), Hlm.10

⁹ Gatot Teguh Oktaviyanto, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Pengajar Di Sekolah Smp Dan Sma Pondok Modern Selamat Kab. Kendal*, (Universitas Dian Nuswantoro Semarang) Hlm.11

¹⁰ Gatot Teguh Oktaviyanto, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Pengajar Di Sekolah Smp Dan Sma Pondok Modern Selamat Kab. Kendal,...* Hlm.11

Faktor yang lain yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹¹

Di dalam KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan lingkungan kerja yang diciptakan dalam perusahaan yaitu terjaganya kebersihan lingkungan, penerangan yang cukup baik dari sinar matahari maupun lampu, pertukaran udara yang cukup, keamanan bekerja dan sesuatu yang mengganggu karyawan bekerja. Apabila lingkungan pekerjaan baik maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan pun akan baik dengan kata lain semakin nyaman lingkungan kerja maka karyawan akan semakin menikmati menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan diperkirakan akan mempengaruhi loyalitas para karyawan. Sesuai dengan penelitian dari penelitian Elisabeth Yuli Purwandari yang menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu variabel yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan¹². Begitu juga penelitian dari laelatul amanah, azis fathoni dan maria minar yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dipengaruhi oleh loyalitas karyawan pada yayasan Samudera Ilmu Semarang¹³.

¹¹ Indra Kurniawan, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Percetakan Menara Kudus*, (Universitas Negeri Semarang, 2011)

¹² Elisabethyuli Purwandari, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan,...* Hlm. 89

¹³ Laelatul Amanah, Azis Fathoni Dan Maria Minar, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang*, (Universitas Pandanaran Semarang)

Beberapa pertimbangan yang digunakan untuk menentukan lokasi penelitian pada bmt mitra umat pekalongan karena pada KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan mempunyai karyawan dengan masa kerja mayoritas lebih dari empat tahun.

Bedasarkan permasalahan diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan yang kemudian akan di tuangkan dalam laporan skripsi yang berjudul: Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada suatu penelitian adalah untuk memudahkan masalah agar dapat lebih terarah dan jelas hingga diperoleh langkah-langkah pemecah masalah yang efektif dan efisien. Maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah kepemimpinan pengaruh terhadap loyalitas kerja kayawan KSPPS Mitra Umat Pekalongan?
2. Apakah kompensasi pengaruh terhadap loyalitas kerja kayawan KSPPS Mitra Umat Pekalongan?
3. Apakah lingkungan kerja pengaruh terhadap loyalitas kerja kayawan KSPPS Mitra Umat Pekalongan?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan pengaruh terhadap loyalitas kerja kayawan KSPPS Mitra Umat Pekalongan?



C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian karya ilmiah ini terdapat beberapa tujuan mendasar dan manfaat/kegunaan dari penelitian tersebut. Adapun yang menjadi tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan KSPPS Mitra Umat Pekalongan.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan KSPPS Mitra Umat Pekalongan.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan KSPPS Mitra Umat Pekalongan.
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan kompensasi dan lingkungan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan KSPPS Mitra Umat Pekalongan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama dibidang ekonomi dan sumber daya manusia.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan melengkapi pengetahuan peneliti yang di dapat dari perkuliahan. Terutama masalah yang berkaitan dengan loyalitas karyawan, sehingga peneliti bisa membandingkan antara kenyataan dengan teori yang ada.

b. Bagi universitas

Memberikan tambahan kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding dan sebagai referensi bagi penelitian lain yang ingin mengkaji masalah yang sama.

c. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan loyalitas karyawannya.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran masalah yang akan mempermudah dalam pembahasan, maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab dan pada setiap bab terdiri dari sub bab. Dan di antara sub bab yang satu dengan yang lain saling terkait dan berkesinambungan, saling mendukung dan menunjang. Sehingga pembahasan bab merupakan rangkaian pembahasan berikutnya.

Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II

Pada bab dua ini berisi tentang teori-teori yang mendasari penelitian ini. Yaitu teori kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan, tinjauan pustaka, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, instrumen dan teknik pengumpulan data penelitian, dan teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV

Bab ini berisi tentang deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB V

Pada bagian ini merupakan rangkaian dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Setelah itu dilampirkan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil analisis data dan pembahasan dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya dapat diambil dari beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil perhitungan secara parsial variabel Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan, yang ditunjukkan dengan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,732 < 1,69389$ dengan nilai signifikasi $0,470 > 0,05$. Hal ini bearti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil perhitungan secara parsial variabel Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan, yang ditunjukkan dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,928 > 1,69389$ dengan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$. Hal ini bearti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil perhitungan secara parsial variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, yang ditunjukkan dengan t_{hitung} lebih kecil

dari t_{tabel} yaitu $1,591 < 1.69389$ dengan nilai signifikansi $0,123 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

4. Berdasarkan hasil uji f_{hitung} sebesar 57,000 dengan f_{tabel} 3,29 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05. hal ini berarti bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Dari hasil tersebut bahwa secara simultan variabel independen yang terdiri dari Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya besar kecil semua variabel independen secara simultan mempengaruhi Loyalitas Karyawan periode mendatang.

B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan dari penelitian tersebut diatas, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi pada perusahaan, biasanya akan mempunyai motivasi yang juga tinggi. Dengan kecintaan dan kesetiaan yang besar pada perusahaan, ia juga tidak memerlukan motivasi yang begitu besar lagi untuk melakukan pekerjaan, karena loyalitas sudah merupakan sikap mental positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan bisa meningkatkan dan mempertahankan Loyalitas karyawan. Karena Loyalitas karyawan yang semakin baik maka dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja



2. Untuk para peneliti selanjutnya, hendaknya dapat melaksanakan penelitian lebih rinci tentang produktivitas kerja karyawan dengan menambah variabel serta indikator yang diperlukan seperti halnya variabel; insentif, budaya kerja, motivasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan, transportasi, motivasi dan pengalaman kerja karyawan.





Daftar Pustaka

Buku:

- Ardana Komang. 2012. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Yogtakarta: Gaha Ilmu.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumkukber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan Deni, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Ghazali Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jusmaliana. 2011. *Pengelolaan Sumberdaya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: Uin Press
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moenir. 1988. *Peranan Teknik dan Keberhasilannya*. Jakarta: Bima Aksara
- Notoetmodjo Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Permadi. 1996. *Pemipin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakartan: Rinika Cipta
- Rivai Veithzal Dan Mulyadi Deddy. 2011. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



Sedarmayanti dan Hidayat Syarifuddin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Cv Mandar Maju.

Sofyandi Herman. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Sukirno Sadorno, Dkk. 2006. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Cv Alfa Beta.

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Syarifudin Azwar. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wibowo .2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

Yusuf Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

Yuniarsih Tjutju Dan Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Skripsi/jurnal:

Ady Paratama Putu Ivan, Dan Mudiarta Utama I Wayan. *Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. Bali: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud).

Amanah Laelatul, Fathoni Azis Dan Minar Maria. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas*



Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. Semarang: Universitas Pandanaran.

Eka Murni Arum. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Elisabeth Yuli Purwandari. 2008. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan.* Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Hermawan Ketut Andy, Dan Riana Gede, *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt.Inti Buana Permai Denpasar Bali.* Bali:Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud).

Juliani Retno Djohar. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.* Semarang: Jurnal Universitas Pandanaran Semarang.

Kumala Sari Herlinda Maya. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar .* Sidoarjo: Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Kurniawan Indra. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Percetakan Menara Kudus.* Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Oktaviyanto Gatot Teguh. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Pengajar Di Sekolah Smp*



Dan Sma Pondok Modern Selamat Kab. Kendal. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.

Safitri Rahmadana. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda.* Samarinda: Ejournal Administrasi Bisnis.

Sapaynarta Made Ossy Dan Kartika Dewi A Sagung. *Pengaruh Insentif Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar.* Bali: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Supriyanto Achmad Sani, Dan Maharani Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data.* Malang: Uin Maliki Press.



LAMPIRAN

Kuesioner
Penelitian Skripsi Iain Pekalongan

Kepada :

Yth. Bapak/ibu/saudara/i

Dengan hormat,

sehubung dengan penelitian yang berjudul “pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan kssp bmt mitra umat kota pekalongan”. Maka kami mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i sekalian untuk mengisi daftar pernyataan atau kuesioner ini.

Perlu ditekankan bahwa dalam pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban yang salah, apapun jawaban yang anda berikan adalah benar. Mengingat penelitian ini semata-mata dimaksudkan untuk kepentingan akademik, maka kami sangat mengharapkan jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara/i. Sesuai dengan kode etik penelitian, kami menjamin kerahasiaan identitas responden dan hasil isian kuesioner ini.

Kesediaan bapak/ibu/saudara/i merupakan bantuan yang sangat besar artinya bagi terselesaikannya penelitian ini. Atas kerjasama dan bantuan bapak/ibu/saudara/i, kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,

Indah mutiningrum

A. Identitas pribadi responden

Nama :

Jenis Kelamin :

- Laki-Laki
- Perempuan

Usia :

- 20-29 Tahun
- 30-39 Tahun
- 40-49 Tahun
- >50 Tahun

Tingkat Pendidikan :

- SMP
- SMA
- D3
- S1

Lama Masa kerja :

- > 2 Tahun
- Antara 2-3 Tahun
- Antara 4-5Tahun
- < 6 Tahun

Jabatan :

- Ob + Satpam
- Marketing
- Kasir + Keuangan
- Cstomer Service
- Supervisi

Status Pernikahan :

- Menikah
- Belum Menikah

Pendapatan :

- >1000.000
- 1.000.000-2.000.000
- 2.000.000-3.000.000
- < 3.000.000

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon isilah dengan tanda checklist ($\sqrt{\quad}$) atau silang (x) pada salah satu kolom dari 5 pilihan jawaban (a,b,c,d, dan e) yang menurut bapak atau ibu anggap paling sesuai.

Pendapatan anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Ss (sangat setuju) :5

S (setuju) :4

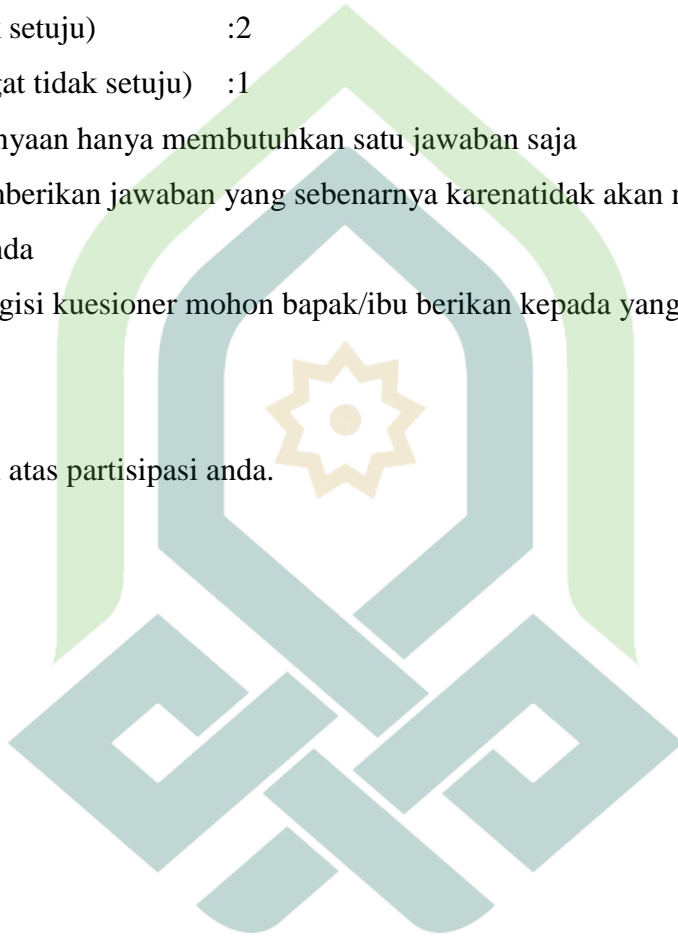
N (netral) :3

Ts (tidak setuju) :2

Sts (sangat tidak setuju) :1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
4. Setelah mengisi kuesioner mohon bapak/ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner

Terimakasih atas partisipasi anda.



Kompensasi

No	Pertanyaan	Ss	S	N	Ts	Sts
1.	Gaji sesuai dengan pekerjaan karyawan					
2.	Gaji diberikan tepat waktu					
3.	Gaji mengalami kenaikan dari waktu ke waktu					
4.	Bonus bagi karyawan yang berprestasi					
5.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					
6.	Tunjangan hari tua menjamin kesejahteraan karyawan					
7.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
8.	Tunjangan hari raya memacu keaktivitas anda dalam bekerja					
9.	Bbjs kesehatan memacu semangat kerja karyawan					

Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Ss	S	N	Ts	Sts
1.	Prosedur kerja yang diberikan jelas					
2.	Pemimpin memberi pengarahan kepada karyawan agar bekerja lebih baik.					
3.	Aspirasi pegawai di perhatikan dalam pengambilan keputusan.					
4.	Komunikasi antara pemimpin dan karyawan tergolong lancar					
5.	Pemimpin menerima masukan dan usulan dari bawahan dalam mengambil keputusan					
6.	Pemimpin membeikan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan					
7.	Mekanisme kerja yang jelas dan terstruktur					

Lingkungan kerja

No	Pertanyaan	Ss	S	N	Ts	Sts
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					

2.	Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik					
3.	Suhu ruangan sudah tepat dengan ruangan untuk bekerja					
4.	Cat di ruang kerja tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja					
5.	Ruang kerja yang luas dan nyaman					
6.	Ruang kerja kotor dan berbau tidak sedap					
7.	Tenaga keamanan memadai					
8.	Properti yang digunakan layak pakai dan tidak membahayakan karyawan					
9	Karyawan bekerja sendiri sendiri (tidak bekerja sama)					

Loyalitas karyawan

No	Pertanyaan	Ss	S	N	Ts	Sts
1.	Anda memegang teguh visi, misi dan Melaksanakannya dalam tugas sehari-hari					
2.	Anda merasa loyal terhadap organisasi ini					
3.	Menaati peraturan organisasi tanpa pengawasan yang ketat					
4.	Kesadaran tentang peraturan yang ada					
5.	Anda akan melakukan usaha ekstra untuk memajukan organisasi ini					
6.	Anda akan menghabiskan sisa karir anda di organisasi ini					
7.	Anda menemukan kecocokan antara nilai nilai yang anda pegang dengan nilai nilai organisasi ini					
8.	2 anda bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan organisasi in					



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Kusumabangsa No. 09 Telp (0285) 412575 – Faks. (0285) 423418,
Website : syariah.stain-pekalongan.ac.id, Email : syariah@stain-pekalongan.ac.id

Nomor : Sti.20/C-0.3/PP.00.9/1152/2016
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

14 November 2016

Kepada Yth,

.....
di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa:

Nama : Indah Murtiningrum

NIM : 2013111027

adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pekalongan yang akan mengadakan penelitian untuk keperluan pengajuan judul skripsi dengan judul:


" Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan "

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon bantuan Bapak/Ibu mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan mengadakan riset guna penelitian skripsi tersebut.

Demikian atas kebijaksanaan dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Ketua
Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam
Ub. KTP Prodi 9.1 Ekonomi Syariah


Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag
NIP. 197502111998032001



Pekalongan, 24 Desember 2018

SURAT KETERANGAN

No. 002/ S.Ket /MU/ XII / 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nisfu Fadhilah

Jabatan : HRD

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut,

Nama : Indah Murtiningrum

NIM : 2013111027

Program Studi : Ekonomi Syariah

Universitas : IAIN Pekalongan

Telah melaksanakan penelitian di KSPPS BMT MITRA UMAT dengan judul “
Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas
Karyawan pada KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan”

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

KSPPS BMT MITRA UMAT



Nisfu Fadhilah

KSPPS BMT MITRA UMAT





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Indah Murtiningrum
Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 12 Agustus 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Hosokro Aminoto Landungsari Gg.5 No.7
Nama Ayah : Malachim
Nama Ibu : Puji Lestari

Riwayat Pendidikan

1. SDN Bendan 03 Pekalongan Lulus Tahun 2005
2. SMP N 04 Pekalongan Lulus Tahun 2008
3. MAN 03 Pekalongan Lulus Tahun 2011
4. IAIN Pekalongan Lulus Tahun 2018

Demikian Riwayat Hidup Ini Dibuat Dengan Sebenar- Benarnya .

Pekalongan, 26 Desember 2018



Indah Murtiningrum



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PEKALONGAN

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

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : INDAH MURTININGRUM
NIM : 2013111027
Fakultas / Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/ EKONOMI SYARIAH
E-mail address : IENDA.MUERTY@GMAIL.COM

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

Yang berjudul:

“PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KARYAWAN KSPPS BMT MITRA UMAT PEKALONGAN”

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

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, Februari 2019

INDAH MURTININGRUM
NIM. 2013111027

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

