



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV RUDI JAYA COLLETION

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk mendapat gelar Sarjana Hukum (S.H)
Pada jurusan Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam



Disusun Oleh :
EsihRokaesih
NIM 14122220890

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON
2017 M



ABSTRAK

ESIH ROKAESIH. 14122220890. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Jaya Collection. Skripsi. 2017.

Era perdagangan bebas dewasa ini, menuntut persaingan antar perusahaan yang tak dapat terelakan. Dimana setiap perusahaan memiliki target dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, hal itu dapat terwujud dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, guna pencapaian tujuan utama perusahaan yakni peningkatan pendapatan perusahaan (*profit making*). Produktivitas menggambarkan mutu pekerjaan karyawan, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat disiplin kerja dan loyalitas karyawannya. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan CV. Jaya Collection.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data, penulis menggunakan metode observasi, kuisioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data ordinal. Dengan jumlah responden 45 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dengan pengujian validitas, pengujian realibilitas. Sedangkan pengujian secara parsial menggunakan uji t-statistik dan pengujian secara serempak menggunakan uji F-statistik. Selain itu juga dilakukan uji asumsi klasik, dimana semua pengujian tersebut menggunakan alat bantu program SPSS version 16.0.

Berdasarkan hasil uji t statistik, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Jaya Collection. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,269 dan t_{tabel} 1,66071. Maka diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,269 > 1,66071$) dan angka signifikan 0,028 yaitu $< 0,05$. Variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Jaya Collection. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,156 dan t_{tabel} 1,66071. Maka diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,156 < 1,66071$) dan angka signifikan 0,037 yaitu $> 0,05$. Sedangkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 9,478 dengan F-tabel yaitu 3,22. Dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,478 > 3,22$). kesimpulannya bahwa variabel disiplin kerja dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Tujuan Perusahaan, Disiplin Kerja dan loyalitas.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRACT

ESIH ROKAESIH. 14122220890. *The Effect of Discipline Work And Loyalty Against Employee Productivity CV. Jaya Collection. Ungraduatted. 2017.*

In Today's era of free trade, demanding competition among companies that can not be inevitable. Where each company has goals and objectives that have been set. In order to achieve the company's objectives, it can be realized with a high level of labor productivity. Labor productivity is very important for existing employees in the company. With the labor productivity is expected the work will be done efficiently and effectively, in order to achieve the company's main objectives namely the increase in the company's earnings (profit making). Productivity describes the quality of work of employees, the higher the resulting product in a shorter time can be said that the level of productivity has a high value. Productivity of employees within a field of work is determined by the level of work discipline and work ethic Islamic in terapkannya everyday. Therefore, this study aims to determine how much influence the work discipline and loyalty on employee productivity CV. Jaya Collection.

This study employs quantitative study. Furthermore, the technique of collecting data used observations, quistionnaire and documentation. In this study, researcher used ordinal data with 45 respondents. Moreover, method of anlysis used double regrecy anlysis with realibility test. Meanwhile, partial test used t-statistic and general test used F-statistic. Additionally, classic test also was employed in order to help the program of SPSS 16.0 version.

Based the statistical of test t, variable the work discipline significantly influence employee productivity CV. Jaya Collection. With the t-number of 2,269 and t-table 1.68107. Therefore, t-number > t-table (2,269>1.68107) and a significant number 0,028 is < 0.05. loyalty variable positive and significant effect on employee productivity CV. Jaya Collection. With the t-number of 2,156 and t-table 1.66071. Therefore, t-number < t-table (2,156 < 1.66071) and a significant number 0,037 is > 0.05. Meanwhile, the result of F test > f-table (9.478 > 3.22). the conclusion, the variable of work discipline and loyalty goes along significantly with employee productivity (Y).

Key Word : *Work Productivity, Corporate Objectives, Work Discipline and loyalty.*



المخلص

نيسح ركيسح ٤١ ٢٢٢٢١ ٠٩٨٠

تأثير الانضباط العمل وأخلاقيات العمل الإسلامي ضد الموظف الإنتاجية السيرة الذاتية جاييا مجموعة
 أطروحة ٦١٠٢.

عصر اليوم للتجارة الحرة، مطالبين المنافسة بين الشركات التي لا يمكن أن يكون لا مفر منه. حيث تمتلك كل شركة الغايات والأهداف التي تم وضعها. من أجل تحقيق أهداف الشركة، فإنه يمكن أن تتحقق مع مستوى عال من إنتاجية العمل. إنتاجية العمل مهمة جدا للموظفين الحاليين في الشركة. ومع من المتوقع أن إنتاجية العمل يتم إنجاز العمل بكفاءة وفعالية، من أجل تحقيق الأهداف الرئيسية للشركة هي الزيادة في أرباح الشركة (الربح). يصف إنتاجية نوعية عمل الموظفين، وارتفاع المنتج مما أدى في وقت أقصر ويمكن القول أن مستوى الإنتاجية لديه قيمة عالية. يتم تحديد إنتاجية الموظفين داخل حقل العمل من مستوى انضباط العمل وأخلاقيات العمل له الإسلامية تطبق يوميا. ولذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى التأثير على انضباط العمل وأخلاقيات العمل الإسلامي على إنتاجية الموظفين السيرة الذاتية. جاييا مجموعة.

في هذه تقنيات جمع البيانات، واستخدام الكتاب أسلوب الملاحظة والاستبيان والوثائق. تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي المنهج التحليلي المستخدم هو. المشاركين 45 مع عدد من المشاركين في. الدراسة استخدام الكتاب نوع البيانات ترتيبية في حين أن الاختبار الجزئي باستخدام تي الإحصاءات. تحليل الانحدار المتعدد، واختبار صحة، اختبار الموثوقية فإنه يقوم أيضا افتراض الكلاسيكية، أن جميع هذه الاختبارات. الإحصاءات-F والاختبارات في وقت واحد باستخدام 16.0 النسخة SPSS باستخدام أداة

جاييا.، والعمل المتغيرات الانضباط تؤثر بشكل كبير السيرة الذاتية إنتاجية الموظفين (واستنادا إلى الإحصائية اختبار (ت) (1.66071 > 2،269) ر الجدول <math>t_{hitung}> t_{tabel} 1.66071 و 2269 من countمجموع. مجموعة العمل الإسلامي متغير أخلاقيات تأثير إيجابي وكبير على السيرة الذاتية إنتاجية الموظفين. 0.05 t_{hitung} هو 0028 وعدد كبير (2156 ر الجدول رقم t_{hitung} من المعروف. 1.66071 t_{tabel} 2،156 بلغت countمجموع. جاييا مجموعة مع 9.478 العدد يساوي F- التي حصل عليها F في حين أن نتائج اختبار. 0.05 t_{hitung} هو 0037 وعدد كبير (1.66071 t_{hitung} استنتاجه أن انضباط العمل المتغير. (3.22 t_{hitung} 9،478) الجدول F- t_{hitung} يمكن أن ينظر إليه. 3.22 هو F جدول (Y). وأخلاقيات العمل الإسلامي معا تؤثر تأثيرا كبيرا على إنتاجية الموظفين

العمل والإنتاجية، وأهداف الشركة: كلمات البحث، الانضباط العمل والإسلامية أخلاقيات العمل



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rudi Jaya Collection”, oleh ESIH BOKAESIH, NIM 14122220890, telah diajukan dalam Sidang *Munaqosyah* Institut Agama Islam (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon pada tanggal Mei 2016.

Skripsi telah diterima sebagai salah satu syarat mendapat gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Jurusan Muamalah/Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam pada Institut Agama Islam (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, Agustus 2016

Sidang *Munaqosyah*

Ketua,

H. Juju Jumena, SH.,

NIP. 19720514 200312 1 003

Sekretaris,

Eef Saefulloh, M.Ag

NIP. 19760312 200312 1 003

Menyetujui,

Penguji I

Dr. Avus Ahmad Yusuf, SE., M.Si

NIP. 19710801 200003 1 002

Penguji II

Eef Saefulloh, M.Ag

NIP. 19760312 200312 1 003



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
 2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
NOTA DINAS	v
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTO	viii
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II DISIPLIN KERJA, LOYALITAS DAN PRODUKTIVITAS KERJA	
A. Disiplin Kerja	10
1. Pengertian Disiplin kerja	10
2. Macam-Macam Disiplin Kerja	12
3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja	14
4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja	15
5. Pelaksanaan Disiplin	17
6. Tujuan Disiplin	17



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
 2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7. Tujuan Sanksi Disiplin	19
8. Jenis Disiplin	19
9. Bentuk-Bentuk Pendisiplinan	20
B. Loyalitas	
1. Pengertian Loyalitas.....	21
2. Aspek-Aspek Loyalitas.....	23
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	24
C. Produktivitas Kerja	
1. Pengertian Produktivitas Kerja	26
2. Indikator Produktivitas Kerja.....	28
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	29
4. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja	31
5. Pengukuran Produktivitas Kerja	31
D. Insentif	
1. Pengertian Insentif	33
2. Penetapan Standar Program Insentif.....	34
3. Jenis-Jenis Insentif	36
E. Penelitian Terdahulu	37
F. Kerangka Pemikiran.....	39
G. Hipotesis Penelitian	42
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Sasaran, Waktu dan Lokasi Penelitian	43
B. Objek Penelitian.....	43
C. Jenis Data	43
D. Sumber Data	44
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	44
F. Operasional Variabel Penelitian	45
G. Intrumen Penelitian	51
H. Teknik Pengumpulan Data.....	52



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
 2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

I. Uji Intrumen Penelitian	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Realibilitas.....	54
L. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas Data	56
b. Uji Multikolonieritas.....	56
c. Uji Heteroskedastisitas.....	57
H. Teknik Analisis Data	58
1. Analisis Regresi Berganda	58
2. Analisis Kolerasi R.....	59
3. Koefisien Determinasi (R^2)	59
4. Uji Parsial T-hitung.....	59
4. Uji Simultan F-hitung.....	60
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Kondisi Objek Penelitian	62
1. Profil CV. Rudi Jaya Collection.....	62
2. Struktur Organisasi.....	62
3. Visi dan Misi CV. Rudi Jaya Collection	63
4. Bidang Usaha CV. Rudi Jaya Collection	64
B. Hasil Penelitian	64
1. Karakteristik Responden	64
C. Deskripsi Variabel	66
1. Deskripsi Variabel X_1 (Disiplin Kerja).....	66
2. Deskripsi Variabel X_2 (Loyalitas).....	70
3. Deskripsi Variabel Y(Produktivitas Kerja).....	73
D. Uji Validitas dan Uji Reabilitas.	75
1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas X_1 (Disiplin Kerja).....	76
2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas X_2 (Loyalitas)	77



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas Y (Produktivitas Kerja).	79
E. Uji Asumsi Klasik.....	80
1. Uji Normalitas	80
2. Uji Multikolonieritas	82
3. Uji Heterokedastisitas	82
F. Analisis Regresi Berganda.....	83
G. Uji Koefisien Determinasi	85
H. Uji Parsial T-test	86
I. Uji F-test	87
J. Hasil Pembahasan	89
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	90
2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja.....	91
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja	93
BAB V : PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan era yang penuh dengan tantangan, termasuk bagi suatu perusahaan, dimana adanya persaingan yang sangat ketat antara perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan situasi kondisi saat ini, dan semua itu dapat dilakukan oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai.

Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan zaman. Hal tersebut harus diakui sebab perkembangan dunia sekarang adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri. Di bidang ekonomi dan bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan-perusahaan untuk mengikuti laju perkembangan dan kepekaan perusahaan-perusahaan terhadap perubahan yang terjadi. Faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar perusahaan mampu unggul dalam persaingan usaha.¹

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan asset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja guna meningkatnya produk yang berkualitas.²

¹ Abdus Salam, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Cirebon: STAIN Press, 2008), 2.

² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), 186.



Produktivitas secara umum diartikan sebagai ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.³ Selain itu, produktivitas kerja merupakan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Artinya semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.⁴

Produktivitas perusahaan terdiri dari produktivitas mesin dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas mesin meliputi tanah, mesin dan peralatan. Sedangkan produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam hari dan tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerjaan yang diartikan sebagai jumlah jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

³ Erni Tisnawati & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), 369.

⁴ Tjutju Yuniarsih & Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Aplikasi Dan Isu Penelitian*, (Bandung:Alfabeta, 2008), 156.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah disiplin kerja. Seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi, dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.⁵ Atau dengan kata lain disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sebab disiplin yang baik erat kaitannya antara semangat kerja yang tinggi dengan disiplin.⁶

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib diperusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Jika karyawan mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, maka perusahaan akan mudah mencapai target dan tujuannya. Kedisiplinan suatu persahaan dikatakan baik, apabila sebagian besar karyawannya menaati peraturan-peraturan yang ada.⁷

Dalam suatu perusahaan, disiplin kerja sangat diperlukan sebab dengan disiplin kerja maka seorang karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik dan sempurna. Peranan disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap tingkat kemajuan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan secara baik maka akan menghasilkan karyawan yang patuh, bertanggungjawab, menghargai waktu, efektif dan efisien. Disiplin juga

⁵ Abdurahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2008), 305.

⁶ Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, (Bandung: Mandar Maju, 1989), 138.

⁷ Moekijat, *Manajemen Kepegawaian ...* , 194.



akan memberikan dampak yang sangat baik bagi pembentukan moral karyawan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, sebab mereka akan mendidik watak dan moral kerjanya untuk selalu ada dalam standar kerja yang telah menjadi ketentuan perusahaan.⁸

Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja tidaklain yaitu loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik ataupun buruk.⁹

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu produktivitas perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidakpatuhan karyawan terhadap pimpinanya. Apabila karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya tingkat loyalitas dalam perusahaan akan menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga akan merusak visi dan tujuan perusahaan.

⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 443.

⁹ Ardana Komang dan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 136.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Karyawan agar memiliki loyalitas tinggi, maka dibutuhkan sebuah keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk dapat menjalankan pekerjaannya. Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh jika kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak saling mendukung. Jika suatu perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah atau menurun maka seharusnya perusahaan merenungkan atau introspeksi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karena karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, inisiatif untuk kemajuan perusahaan, akan mendukung program-program perusahaan, dapat ikut serta memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan perusahaan ke depan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan.

Dalam konteks manajemen, manusia diharapkan mau memanfaatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas, yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu, penuh tanggung rasa dan saling membangun, dalam memanfaatkan sumber daya manusia itu terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja, baik secara aktual maupun potensial.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, penulis mencoba untuk meneliti hubungan disiplin kerja dan etos kerja Islami terhadap produktivitas karyawan pada CV. Rudi Jaya Collection. CV. Rudi Jaya Collection merupakan salah satu perusahaan yang sedang berkembang dan bergerak dibidang produksi tekstil. Menurut penulis banyak yang perlu diperbaiki oleh CV. Rudi Jaya Collection seperti masalah Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya berhubungan dengan sikap dan perilaku para karyawan. Karena selama ini masih banyak adanya karyawan yang masih datang terlambat, dan ijin tanpa alasan yang jelas, dan juga masih banyak karyawan yang mencari-cari



kesalahan karyawan lainnya, serta kurangnya tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Tingkat produktivitas karyawan pada CV. Rudi Jaya Collection selama ini dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu yang dicapai oleh karyawannya. Dimana karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dapat menghasilkan barang sejumlah 1.500 s.d 2.000 pcs item barang selama satu minggu atau 36.000 s.d 48.000 pcs item barang selama satu bulan. Jadi apabila karyawan menghasilkan item barang yang kurang dari jumlah tersebut maka dikatakan karyawan memiliki produktivitas yang rendah. Sejauh ini hanya beberapa karyawan yang dapat mencapai target barang yang harus dihasilkannya, untuk itu perlu banyak perbaikan yang harus dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan agar perusahaan mencapai tujuannya.

Berangkat dari permasalahan tersebut, penulis tertarik mengangkat masalah penelitian yang ada pada CV. Rudi Jaya Collection dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rudi Jaya Collection”**.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian penelitian ini adalah Tenaga kerja dan Hubungan Industrial. Tenaga kerja dan Hubungan Industrial merupakan bidang ilmu yang mempelajari persoalan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.



2. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam skripsi ini adalah adanya perubahan tingkat produktivitas karyawan pada CV. Rudi Jaya Collection yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan pada CV. Rudi Jaya Collection.

3. Batasan Masalah

Pembahasan masalah yang dikemukakan sekiranya perlu dibatasi, hal itu dimaksudkan agar pembahasan terfokuskan. Untuk menghindari meluasnya masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membatasi permasalahan sekitar disiplin kerja dan loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi CV. Rudi Jaya Collection.

4. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka disusunlah pertanyaan dalam penelitian sebagai berikut :

- 1) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi CV. Rudi Jaya Collection ?
- 2) Seberapa besar pengaruh loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi CV. Rudi Jaya Collection ?
- 3) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan loyalitas secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi CV. Rudi Jaya Collection ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



- 1) Untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi CV. Rudi Jaya Collection.
- 2) Untuk menguji seberapa besar pengaruh loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi CV. Rudi Jaya Collection.
- 3) Untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan loyalitas secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi CV. Rudi Jaya Collection.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengalaman, pengetahuan dan wawasan yang lebih luas guna meningkatkan keilmuan dan kreatifitas penulis dalam mengembangkan kompetensi diri.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi penelitian berikutnya guna sebagai salah satu sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan.

3. Bagi Praktisi

Bagi para karyawan CV. Rudi Jaya Collection penelitian ini bisa memberikan masukan dalam mengembangkan kinerja guna melaksanakan tugas serta menghadapi persaingan dan usaha.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan pemahaman materi skripsi ini, penulis menguraikan dalam lima bab, yaitu sebagai berikut :



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB I : Pendahuluan

Pada Bab 1 diuraikan permasalahan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, identifikasi masalah, jenis masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : Landasan Teori

Pada Bab 2 dijelaskan teori-teori yang berkaitan dengan disiplin kerja, loyalitas dan produktivitas kerja. Serta memuat penelitian terdahulu yang masih berkaitan dengan penelitian ini, kemudian kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada Bab III dijelaskan metodologi penelitian, yang meliputi objek penelitian, profil perusahaan, teknik pengumpulan data, objek penelitian populasi dan sampel dan tehnik analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan Penelitian

Pada Bab IV menguraikan hasil dan pembahasan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan etos kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Rudi Jaya Colletion.

BAB V : Penutup

Pada Bab V berisikan kesimpulan dan saran-saran yang disampaikan penulis.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Siti. Pengaruh Upah Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Karyawan BMT Al-Falah Cirebon. Skripsi. 2008.
- Alma, Buchari & Donny Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Aziz, Moh. Ali. *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigma Aksi Metodologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005)
- Burhan, Bungin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif; cet.2*, (Jakarta: Kencana, 2005)
- , *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2006)
- Dede Asri Lestari. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Survei Pada Staf Marketing Takaful Umum Cirebon”. Skripsi. 2014.
- Fathoni, Abdurahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik; cet ke 1* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003)
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik; cet ke 1* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003)
- Handoko, T.Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000)
- , *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2003),
- Hasan, Iqbal. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hasibuan, S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2009)

Hendrawan, Sanerya. *Spiritual Managemen*, (Bandung: Mizan, 2009)

Jamiatur Rosyadah. Pengaruh Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, TBK Cabang Cirebon". Skripsi. 2012.

Komang, Ardana dan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011)

Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, (Bandung: Mandar Maju, 1989)

Moenir. *Manajemen Pelayanan Publik*, (Jakarta:Bina Aksara,2006)

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2011)

Nursela, Pipit. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon". Skripsi. 2012.

Prayitno, Dwi. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS Untuk Pemula*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010)

Riduman, *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung: Alfabeta, 2004)

Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2007)

Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2004)

Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek Manajemen SDI*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2009)

Saksono, Slamet. *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1997)

Salam, Abdus. *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Cirebon: STAIN Press, 2008)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sambas, dkk, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jahur dalam perjalanan*, (Bandung: Pustaka setia, 2007)

Santoso, Singgih. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, (Jakarta: Elexkom Putindo)

Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi aksara, 2003)

Shafri, Mangkupawira dan Aida Vitayala Hubets, *Manajemen Mutu sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)

Siagin, P Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)

Singodimedjo, Markum. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: SMMAS, 2000)

Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013)

_____, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012)

Sudarsono & Eduilius, *Manajemen Koperasi Indonesia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2007)

Sugiyono, *Dasar-dasar Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2009)

_____, *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2012)

_____, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012)

Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Pendekatan praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015)

Sunardani. Hubungan Etos Kerja Dengan Peningkatan Produktivitas Kerja (Studi Kasus CV. Kharisma Jaya Ratan Tegalsari-Plered-Cirebon)”. Skripsi.

Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002)

Taufiq, Ali Muhammad. *Praktek Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2004)

Timpe, A.Dale. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memimpin Manusia*, (Jakarta: Kelompok Gramedia Anggota IKAPI, 2002)

Tisnawati, Erni & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005)

Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010)

Widarjono, Agus. *Ekonometrika dan Aplikasinya*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2013)

Yuniarsih, Tjutju & Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Aplikasi Dan Isu Penelitian*, (Bandung:Alfabeta, 2008)

Yunita, Patra. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank JABAR Banten Syariah Cabang Cirebon”. Skripsi. 2015.